

せいそう 労働者 速報

2021 年 10 月 26 日

No. 1169

東京清掃労働組合

企画・総務局

2021 年度賃金確定（第 2 回）団体交渉

2021 年賃金確定に係る要求書を提出

コロナ禍でも滞りなく職務を遂行する組合員の処遇改善を求める

わが組合は、10 月 18 日に開催した第 5 回中央委員会で確認した「2021 年賃金確定を中心とする秋期闘争方針」に基づき具体的な闘争を開始し、10 月 26 日行われた第 2 回団体交渉において「2021 年度賃金確定に係る要求書」を区長会に提出しました。



わが組合からは、「コロナ禍においても日々職務に精励している職員の職務内容を十分に踏まえるとともに、業務職給料表の水準は、民間従業員や国家公務員の技能・労務職員との単純な比較があてはまるものではなく、清掃職場の実態に見合った引上げがなされるべき」とし、業務職給料表の水準改善、人事制度の改善、給与制度の改善、高齢期雇用制度の早期確立等、5 課題 37 項目にわたる組

合員の切実な思いを込めた要求を訴えてきました。

しかし区長会は、「業務職給料表の改定等については、この間の交渉結果はもとより、本年の人事委員会勧告の内容やその取扱いを踏まえ、慎重に検討してまいりたいと考えております」とし、我われの切実な要求に応えようとはしていません。

最後に、特別区職員の一時金の引下げ改定を行わないことを強く求めるとともに、賃金確定交渉における諸課題については、労使による十分な協議を求め、第 2 回団体交渉を終了しました。

2021 賃金確定闘争は、コロナ禍においても職務に奮闘している職員の一時金の引下げに断固反対し、我われの求める定年延長制度導入に係る条件整備等が課題となります。

この間の厳しい闘いから得た多くの教訓を最大限活かし、迫力ある大衆行動を背景に交渉を強化し、本部・地連・（総）支部を貫く全組合員の総団結で闘い抜きましょう！

2021年10月26日

特別区長会会長
山崎孝明様

東京清掃労働組合
中央執行委員長 江森 秀稔

2021年度 賃金確定に係わる要求書

日頃、特別区職員の処遇改善と資源循環型廃棄物行政確立のためにご尽力されている貴職に心から敬意を表します。

10月20日、特別区人事委員会は、民間における特別給の支給状況を勘案し、一時金について年間の支給月数を0.15月引下げ、引下げ分については期末手当から差し引くことを勧告しました。あわせて、再任用についても年間の支給月数を0.05月引き下げるとしています。このことにより、職員の平均年間給与は約5万9千円の減となります。一時金の引下げ勧告は、コロナ禍において区民のために奮闘してきた特別区職員の努力を顧みない不当なものです。

2018年度の賃金確定以降、行政系人事任用制度の改正に伴う職層構成比の歪みを原因として、特別区の職員の賃金水準は、不当に引き下げられてきました。結果2020年の国公ラスパイレス指数は99.1%となっており、日本一生計費の高い東京23区の職員の給与水準は極めて低いものとなっております。あわせて、職層構成の歪みはいまだ解消されておらず、人事委員会からも「差額支給の着実な解消に向けて、より一層の積極的な取組を講じられたい。」との指摘がされています。

私どもは、新型コロナウイルス感染症が猛威を振るう中、常に感染の不安とストレスを抱え、真夏の酷暑の中では、感染症と熱中症のリスクを負いながら、常に区民の衛生環境を守るために奮闘してきました。

2年間に及ぶこうした職員の努力に対して、賃金の引上げこそあれ、引下げというのは、到底考えられるものではありません。

「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が可決し、多くの区において分別変更が実施されることと思います。また、ごみの減量の取組は、世界的な環境問題からも、自治体にとって重要な課題となります。こうした課題の解決には、区民との協働が欠かせません。私ども清掃職員は、まさにその最前線で活躍していかなければなりません。そのためには、

職員の確保は当然のこととして、安心して働き続けることができる賃金、労働条件を構築していく必要があります。

私ども東京清掃労働組合は、現業系職員が主体の労組法適用の労働組合です。本来は、労使交渉に基づいて賃金改定が図られなければなりません。しかし、この間、特別区人事委員会の勧告内容に準じて行われてきたのも事実です。

清掃事業における多くの課題は、行政と区民との協働により解決が図られます。私ども清掃職員は、日頃から行政と区民との接点となり、より良質な公共サービスとしての清掃事業を目指しています。従いまして、皆さん方には、全ての職員が自信と誇りを持ち、安心して職務に邁進できる給与水準を確保する責任があります。

私どもは、これまでの妥結結果を踏まえ、5課題・37項目の基本要求をまとめました。本日は、その具体的な要求をさせていただきますので、貴職の誠意ある回答を求めます。

記

1 業務職給料表の水準改善について

- 1 行政系職員と比べても低く抑えられている技能・業務系職員の給与水準を改善すること。
- 2 職務・職責の差を口実とした、賃金差別改定を行わないこと。
- 3 現給保障の適用を受ける最高号給者が昇給できるよう、全ての級で号給増設を行うこと。
- 4 現給保障者も、昇任時に昇格メリットが生ずるよう、改善を図ること。
- 5 技能Ⅴ・技能Ⅵについては、同一労働・同一賃金の観点から、区採用職員と身分切替職員との均衡を考慮した給与水準の改善を図ること。

2 人事制度の改善について

- 1 昇任選考については、積極的に応募できる職場環境の整備に努めること。
- 2 今後の大量退職を想定し、統括技能長や技能長に欠員が生じないよう、安定的な清掃事業の運営と人材育成も踏まえた計画的な任用を行うこと。
- 3 統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、欠員の解消と同時に意欲ある職員が選考に応募できるよう、清掃特例や派遣制度の活用で人事交流を活発化するなど、23区統一的な対応をすること。
- 4 人材育成の観点からも、技能長及び担当技能長業務の研修期間等を考慮した配置をするなど、職場環境の改善を講じること。

- 5 精神疾患を抱える職員が生じないよう、原因究明に努めるとともに、発生防止や早期発見につながる具体的な予防策を講じること。
- 6 職員が能力を十分に発揮し、職務に対する意欲を維持するためにも、新たに設置された「担当技能長」を各職場において確実に配置すること。あわせて、区によって業務内容や位置付けに格差が生じないよう「担当技能長」のあり方について検証すること。
- 7 職員が高齢化している中で、身体的に職務に対する不安を抱える職員も増えていることから、技能Ⅴ・技能Ⅵの職種に従事する職員の「5号転（職員の希望による転職）に関わる年齢制限」を撤廃すること。
- 8 定年年齢の引き上げに伴い、昇任選考受験資格年齢の上限を引き上げること。

3 給与制度等の改善について

- 1 地域手当は、国家公務員給与の勤務地間調整を目的とする制度であり、特別区職員の勤務実態にそぐわないことから、廃止して本給に繰り入れること。
- 2 住居手当については、特別区職員の住居費負担の実態を踏まえ、別枠原資で措置し、支給対象者の拡大と手当額を引き上げること。
- 3 労働者人口が減少する中、人材の確保は重要な課題となっている。初任給の水準を引き上げるとともに、若年層の賃金水準の改善を図ること。
- 4 職責の違いにかかわらず、経験や知識が豊富な職員の区政に対する貢献度を職務能力として評価し、給与処遇に反映させること。
- 5 病気休暇、介護休暇等の取得による昇給制度等に関する不利益措置を改善すること。
- 6 特別給については、勤勉手当を廃止して期末手当に統一すること。
- 7 期末・勤勉手当における「欠勤等の事由」及び換算日数について改善すること。
- 8 勤勉手当の成績率における一律拋出割合は最低限にとどめること。
- 9 勤勉手当の成績率の実施結果に関する検証を行うこと。
- 10 退職手当の基本額については、支給率の引上げを行うこと。また、調整額についても改善を図ること。
- 11 昇給については、現業系職員の査定区分を技能長以上と技能主任以下に区分すること。
- 12 職員の勤務意欲を維持・高揚させるためにも、年齢による昇給抑制制度を廃止すること。
- 13 公務労働は民間企業の効率と利潤追求を目的とした労働とはその質が違うものである。従って、現行制度の勤勉手当の成績率及び査定昇給制度を廃止し、改めて労使による十分な協議を踏まえ、客観性・合理性・公平性を備えた納得できる制度を構築すること。

4 高齢期雇用制度について

- 1 国家公務員法において、行政職俸給表（二）適用職員に対し、定年

年齢を63歳、昇給抑制年齢を57歳としている。主な理由として中途採用が多いことが挙げられているが、この点については、23区の現業職についても同様の状況であるため、定年年齢及び昇給抑制年齢について国の制度との均衡を図ること。

- 2 地方公務員法の一部を改正する法律では、60歳を超える職員の給料月額、60歳前の7割水準に設定するとしているが、現業職給料表の賃金水準では、7割とすると現行の再任用賃金にも満たない。

これは明らかに制度矛盾であり、早急に対応策を協議すること。

- 3 現行の再任用制度は、暫定再任用制度として存置される。再任用賃金は、年金の一部支給を前提とした水準のまま、その問題は先送りされてきた。

年金無支給期間でも、その収入だけで生活できるよう、再任用賃金の改善を図ること。また、希望者全員が再任用される制度とすること。

- 4 再任用等の高齢職員については、体力的な問題から任用期間を最後まで全うできない職員が生じないように、職域を幅広く設定するなど、清掃事業の労働実態を踏まえた制度設計（職場環境の整備）を行うこと。

5 その他の諸制度について

- 1 労働組合活動は、憲法に保障される労働者の権利であり、労働組合活動に対する行政処分は、不当なものである。新たな処分を行わないとともに、過去の処分について撤回し、実損の回復を行うこと。
- 2 地方公務員法第42条に基づく、職員の福利厚生に関する使用者責任について、「特別区職員の福利厚生に伴う使用者責任は、各特別区で果たす」とした区長会の主張に基づき、各区互助会等事業の拡充に向けた各区における十分な労使協議を行うこと。
- 3 清掃職場では、“車付雇上”に代表される非正規労働者等が拡大している。これらの労働者の賃金・労働条件については23区統一とし、処遇の改善を働きかけること。
- 4 就職氷河期世代を対象とする採用制度を現業職にも導入すること。また、コロナ禍における失業者等への対応も検討すること。
- 5 高齢者部分休業の導入に向けた特別区共通の具体的な措置を講じること。
- 6 人事院勧告で示された妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援を目的とした不妊治療のための休暇等の導入に向けた特別区共通の具体的な措置を講じること。
- 7 会計年度任用職員については、改正法の趣旨に則り、非常勤職員等の処遇改善となる運用を行うこと。とりわけ、常勤職員と同様に、勤勉手当を措置すること。少なくとも、会計年度内に任期を定めている趣旨を踏まえて、支給月数の改定は翌会計年度とすること。
また、必要な人員が確保できるように、募集要項等について検討すること。

以上

令和3年度賃金確定（第2回）団体交渉

1. 日 時 2021年10月26日（火）19時26分から19時58分

2. 場 所 東京区政会館 20階 203会議室

3. 出席者

区長会：

佐藤副区長会会長（荒川区）、橋本副区長会副会長（板橋区）、高野副区長会副会長（墨田区）、齊藤副区長会役員（中央区）、荒川副区長会役員（台東区）、川野副区長会役員（大田区）、小西副区長会役員（練馬区）、押田副区長会役員（江東区）、入澤副管理者（特人厚）

オブザーバー：

小林人事企画部長（特人厚）、小池調査課長（特人厚）、金子勤労課長（特人厚）、林労務・制度改革担当課長（特人厚）

清掃労組：

江森中央執行委員長、西村副中央執行委員長、坂部副中央執行委員長、多田書記長、渡辺書記次長、泉田常任中央執行委員、栗澤常任中央執行委員、森田常任中央執行委員、萩原常任中央執行委員、渡辺常任中央執行委員

4. 議事録

〈清掃労組〉

本日は、これからの交渉を進めるに当たり、具体的な考え方について、別紙のとおり「2021年度賃金確定に係わる要求書」を提出いたします。

（要求書読み上げ・手交）

〈当局〉

ただいま皆さんから「2021年度賃金確定に係わる要求書」をいただきました。皆さんの要求については、早速、各区長に報告するとともに、事務局にも検討させたいと考えております。

さて、内閣府による今月の月例経済報告では、「景気は、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるなか、持ち直しの動きが続いているものの、そのテンポが弱まっている。」とした上で、「先行きについては、感染対策を徹底し、ワクチン接種を促進するなかで、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、景気が持ち直していくことが期待される。ただし、サプライチェーンを通じた影響による下振れリスクに十分注意する必要がある。また、国内外の感染症の動向や金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある。」として引き続き、警戒感を示しております。

こうした中で、特別区では、非常に厳しい国内経済状況に、国による不合理な税制改正の影響や過去最高の寄附額を記録したふるさと納税が重なり、今後、大幅な減収局面を迎えることが予想されます。このような状況にあっても、長期化する新型コロナウイルス感染症による膨大な行政需要への対応のほか、超高齢社会への対応、社会インフラの老朽化対策、災害リスクへの備えなど、大都市特有の課題に取り組む必要があり、今後の財政状況は、これまで以上に厳しくなることは必至であります。

また、長期化する新型コロナウイルス感染症の影響から、これまで以上に、職員の働きぶり、そして、勤務条件について、区民は注目しております。

私どもは、職務給の原則の徹底を始め、職員の勤務条件について、社会一般の情勢に適応したものとなるよう、不断の見直しを継続することが、各特別区における区民サービスの向上、ひいては、区民の区政に対する信頼を一層高めることにつながるものと確信しております。

ただいま申し上げた基本的な認識に基づき、本年の給与改定交渉に臨む上での私どもの考えと、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

まず、給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告は、月例給については、差額支給者を公民比較から除外して公民較差を算出した結果、特別区職員が民間従業員を94円、

率にして0.02パーセント上回っている状況ですが、この較差は僅少であり、おおむね均衡しているものとして改定を行わないこととし、特別給については、再任用職員以外の職員にあっては0.15月、再任用職員にあっては0.05月、それぞれ期末手当で引き下げることとなっております。

本年の人事委員会勧告の取扱いについては、勧告制度の趣旨を踏まえるとともに、特別区の置かれた厳しい諸状況、国や他団体、民間の動向、そして、職務に精励する職員の適正な給与・勤務条件の確保といった観点も勘案して、区民の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、慎重に検討してまいります。

次に、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

はじめに、技能・業務系人事制度について申し上げます。

皆さんとは、昨年 of 給与改定交渉の妥結に基づき、各区における担当技能長の運用状況について、労使で検証し、課題の共有化を図ることを目的に、専門委員会交渉を重ねてきております。

私どもといたしましては、引き続き、課題の共有化が図られるよう精力的に協議をしてまいりたいと考えております。

次に、雇用と年金の接続について申し上げます。

まず、定年引上げに係る人事・給与制度の改正について申し上げます。少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する一方で、複雑高度化する行政課題に的確に対応するため、国家公務員法等及び地方公務員法において、定年の段階的引上げや高齢期職員における多様な勤務制度を内容とする改正がされ、一部の規定を除き、令和5年4月1日から施行されることとなりました。

特別区においても、改正法の趣旨を踏まえ、能力と意欲のある高齢期職員を最大限に活用しつつ、次の世代にその知識、技術、経験などを継承し、組織全体としての活力の維持を図るため、人事・給与制度において所要の改正を行うことといたします。

第一に、定年引上げについて申し上げます。

定年引上げに関する国家公務員法等及び地方公務員法の改正に伴い、特

別区においても現行60歳の定年を65歳まで段階的に引き上げるとともに、関連する任用及び給与に係る諸制度について、特定日以後の給料月額を7割相当額にするなどの所要の改正を行うことといたします。

第二に、定年前再任用短時間勤務制について申し上げます。

60歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するため、60歳以後に退職した職員を、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用することができる制度を導入することといたします。

第三に、暫定再任用制度について申し上げます。

定年の段階的引上げ期間においても、年金受給開始年齢までの継続的な勤務を可能とするため、現行と同様の再任用制度を暫定的に措置することといたします。

なお、これまでに申し上げてきた事項のほか、この改正に伴い、関連する諸制度に影響がある場合には、所要の見直しを行うことといたします。

最後に、本改正の実施時期は、令和5年4月1日といたします。

詳細は、「定年引上げに係る人事・給与制度の改正について（案）」のとおりでありますが、改正内容のうち、国等の動向等を踏まえる必要があるものについては、「別途提案する」ことといたします。

続いて、再任用職員の職務の級の取扱いに係る見直しについて申し上げます。

能力と意欲のある高齢期の職員を最大限活用するとした定年引上げの趣旨を踏まえ、令和5年度から再任用時に任用する職務の級について、退職時に任用されていた職務の級と「同等以下」とする取扱いを「同等を基本」とする取扱いに改めることといたします。

詳細は、「再任用職員の職務の級の取扱いに係る見直しについて（案）」のとおりで。

次に、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援について申し上げます。

本年、人事院は、育児休業の取得回数制限を緩和するため、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を行うとともに、不

妊治療のための休暇の新設について報告しました。

また、本年の人事委員会勧告に伴う意見では、不妊治療と仕事との両立に向けて必要な対応を検討するよう言及されました。

休暇制度等に関しては、各区事項となりますが、これらに伴う給与の取扱いについては、統一交渉事項になりますので、国の法令改正等の動向を見極めた上で、速やかに検討し、皆さんと十分に協議してまいりたいと考えております。

ただいま申し上げた課題のほかに、昨年度から引き続きの課題となっている事項についても、協議してまいりたいと考えております。

以上、本年の給与改定交渉に係る私どもの基本的認識と主な課題について申し上げます。今後も皆さんと精力的に協議を行い、解決を図ってまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

最後に、一言申し上げます。

職員の皆さんには、新型コロナウイルス感染症による区民生活への影響を最小限に抑えるために、今なお、一丸となって、懸命に取り組んでいただいております。区長会として、改めて、厚く感謝申し上げます。

私どもといたしましては、引き続き、総力を挙げて、取り組んでいく所存でありますので、皆さんにも、引き続きのご協力をお願いいたします。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

ただいま皆さん方から、本年の賃金確定交渉に臨む区長会としての基本的な認識と課題について示されました。

私どもは、本年3月に「2021年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しておりますが、本日は、人事委員会勧告が示されて以降、最初の団体交渉となりますので、改めてわが組合からの「要求書」を提出させていただきました。

要求書の提出に際しての考え方や要点について、何点かにわたり申し述べさせていただきます。全組合員の切実な要望であることを真摯に受け止め、賃金確定交渉に臨まれることを求めます。

まず、給与改定についてです。

人事委員会は、一時金について、0.15月の引下げを勧告しました。併せて、引下げの調整を期末手当で行うとしています。私どもがこの間、一時金を期末手当に一本化するように要求している中での期末手当を引き下げる勧告であり、到底納得できるものではありません。

併せて、再任用職員の一時金についても引き下げるとは、この間、年金支給年齢の引上げに伴う賃金の改善が図られなかったことを踏まえると、理不尽であると言わざるを得ません。

行政系人事制度の改正に伴い、職層構成比に歪^{ひず}みが生じ、この間、不当に低い賃金水準を余儀なくされてきました。とりわけ一昨年的大幅な月例給の引下げについては、一時金の引上げがあったために、苦渋の判断をしてきました。しかし、昨年その一時金が引き下げられ、今年度についても引下げの勧告が出されています。

コロナ禍において23区の職員は、公務という職責を果たすために、誰もが神経をすり減らし、体力を削りながら、通常以上の業務を行ってきました。この2年間に及ぶ職員の努力の結果が一時金の引下げということでは、到底納得のいくものではありません。

日本一生計費の高い東京23区において、物価が上昇する中、組合員からは「このままでは生活できない」との窮状を訴える声が多数寄せられています。若年層職員からは、現在の賃金では子供を持つことを躊躇するばかりか家庭を持つこともあきらめているとの声、中間層職員からは、子供の学費もローンを組み、月々の生活費は赤字となり、貯えを作ることなど考えられないとの声、そして、高齢層職員からは、親の介護にお金がかかり、自分たちの将来に大変な不安を抱えているとの声が上がっています。

全ての職員が、自信、誇り、やりがいを持って日々の職務に邁進するためには「魅力ある職場環境」を整える必要があります。また、そのことこそが皆さん方の責務と考えます。

以上を踏まえ、一時金の引下げを行わないことを求めます。

次に、業務職給料表の水準改善についてです。

清掃事業は、区民とのインターフェイスとなる重要な役割を担っています。ごみを積んで、運んで、処理するというにとどまらず、玄関先での区民や事業者対応、ごみの減量やリサイクルの推進、学校での環境学習、高齢者や障害者に対する訪問収集など多岐にわたり、もはや「単純労務」というには似つかわしくない職となっています。

しかし、技能・業務系職員の給与水準は、行政系職員と比べ、著しく低く抑えられています。

職務が多岐にわたり拡大し、職責も重くなっており、近年の気候変動による酷暑や暴風雨の中の作業等、現場は過酷さを増しています。

また、コロナ禍において、清掃事業は、生活に欠かせない仕事として、各種メディアに取り上げられ、多くの区民から感謝や激励の手紙が寄せられました。

皆さん方は、国の行政職俸給表（二）と比較して、23区の業務職給料表は高い水準にあるとの認識を示されておりますが、国には23区の子清掃職場と比較するような職はありません。

コロナ禍における感染リスクや酷暑の中での熱中症に不安を抱きながらも、最大限の対策をとり、一日たりとも滞らせることなく、区民の衛生環境を守っている清掃職員の努力を再度認識すべきです。

単純に国の行政職俸給表（二）と比較するのではなく、清掃職場の実態に見合ったものとするため、業務職給料表の水準の引上げを求めます。

次に、担当技能長の配置についてです。

担当技能長職の設置に当たっては、「担当技能長職を設置することにより、技能長職昇任選考における昇任率の上昇や昇任圧力の緩和につながり、ひいては、技能長職の拡大が図られるもの」として、各職場においても期待感をもって受け入れられました。しかし、現状では、思うように担当技能長の数は増えていません。

これは、各区で運用する際、労使妥結の内容の認識に齟齬があることが原因であります。

また、担当技能長職に対する技能長の理解が得られず、職場に無用の混乱が生じているケースもあります。

職員にとって良い制度でも、実効性がなかったり、無用の混乱をもたらすことで、清掃職場の命ともいえるチームワークを乱すことがあっては、無意味なものとなります。

そもそも担当技能長職は、多岐にわたる清掃事業に意欲をもって前向きに取り組んでいる職員が大勢いるにもかかわらず、3級職・4級職の枠に空きが無ければ上位級へ昇任できない実態を踏まえ、職員のモチベーションを高めていくために設置されたものです。

設置に際しての運用が各区事項とは言え、最低限のルールについては、統一で仕切り、23区内での担当技能長職としての位置付けを一定程度明

確にする必要があると考えます。

23区にとって有用な制度となるよう、引き続き、専門委員会交渉等における積極的な協議をお願いします。

次に、高齢期雇用制度についてです。

この間、皆さん方は、国や他団体の動向を注視するとして、高齢期雇用制度の課題を先送りしてきました。

何度も申し上げてきましたが、現在の再任用賃金は、一部年金の支給が前提であったはずですが、「年金だけでは、老後の生活費が2千万円不足する」との報道を受け、将来に対する職員の不安は、より一層増えています。真に職員の能力及び経験を活用するのであれば、それに見合った賃金とすることは当然と考えます。

また、国家公務員法において、行政職俸給表（二）適用職員に対し、定年年齢を63歳、昇給抑制年齢を57歳としています。その主な理由は、中途採用が多いためとされています。

23区の現業職についても状況は変わらないことから、定年年齢及び昇給抑制年齢について、国と同様とすることを求めます。

定年延長制度については、先ほど「特定日以後の給料月額を7割相当額にする」との言及がありましたが、清掃の職員については、7割とした場合、現行再任用の月例給にも満たない職員が殆どであり、今賃金確定期の最重要課題と位置付けております。

私どものシミュレーションでは、18歳で採用され、最短で昇任し、どの級で退職を迎えても、7割では現行再任用の月例給には届きません。しかも1級・4級については、最高号給に到達したとしても7割では現行再任用の月例給に届きません。これは制度矛盾であり、先ほど申し上げた業務職給料表の水準の低さを証明するものです。

先ほど申し上げた通り、再任用の賃金水準についても、無年金期間ということ踏まえれば、引き上げるべきと考えていますが、それ以上に職員の賃金水準は低すぎるということになります。

改正法の趣旨は、「豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員に最大限活躍してもらうため」としています。こうした趣旨に則り、全ての職員が、能力を十分に発揮し、安心して働き続けることができる賃金制度とすることを求めます。

また、定年延長制度に関しては、協議する内容が山積しております。積極的な協議をお願いします。

次に、就職氷河期世代を対象とする採用制度についてです。

昨年度から、行政職について実施されましたが、私ども清掃の職場では、まさにこの就職氷河期世代の方々が、非常勤職員や臨時職員として、共に23区の清掃事業を支えてきております。

こうした有用な人材を活用しつつ、特別区が社会的責任を果たしていくために、清掃職場においても、就職氷河期世代を対象とする採用制度を実施することを求めます。

あわせて、コロナ禍における失業者は12万人に迫る数と聞いております。就職氷河期世代とあわせて、コロナ禍における失業対策として通常の新規採用とは異なる採用を求めます。

最後に、安全で安定的な事業運営を維持するための継続した職員採用についてです。

清掃事業は、収集作業一つをとっても、コースづくりや収集方法について、区民の要望や苦情を踏まえた不断の見直しにより、現在に至っています。こうした区民の声は現場で受け継がれ、清掃事業は区民の声と共に変化していきます。区民に身近な清掃事業だからこそできる、きめ細やかな対応により築き上げられた区民との関係性は、各区の貴重な財産となります。

「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が可決し、政省令の告示に向けて専門家による審議が進められております。これにより、多くの区で分別の変更が行われるものと思います。また、カーボンニュートラルに向けて、ごみの減量も自治体に取り組むべき重要な課題であります。

今後求められる、更なるごみの減量やリサイクルの推進に向けて、現場の職員一人ひとりがもつ区民とのつながりは、大きな力を発揮すると確信しています。

清掃工場においても、長年にわたり培ってきた職員の技術やノウハウを継承することで、故障や計画外停止を未然に防いでいくことは、区民の安全・安心につながる重要なことです。

また、近年多発している自然災害においても、災害廃棄物の迅速な撤去が復興に向けた大きなカギとなります。

私どもには、これまでの被災地復興支援の経験があることに加え、地域を知り尽くしております。

この間、復興支援に向かった自治体において、直営職員がいるといたないでは復興に大きな違いがあることが明らかになっております。

現場で培ってきた経験や知識を次の世代に受け継いでいくことは、そこに住む区民にとっても、重要であることは間違いありません。

直営による清掃職員の必要性をご理解いただき、各区における継続的な職員採用を行うことを求めます。

以上、何点かにわたって私どもの要求を申し上げました。

区民サービスの最前線にいる清掃職員は、より良い区民サービスのあり方に直結します。皆さん方が使用者としての責任を果たすためには、特別区における清掃事業と日夜奮闘を続けている職員が、自信と誇りを持って職務に邁進できる賃金水準の確保と人事制度の改善を図るべきです。

現場の第一線で区民とふれあい、区政に貢献している職員の努力を正當に評価する賃金と人事制度の改善は、職員の切実な思いを込めた要求です。是非とも、改善に向けた検討をしていただくことを求めるものです。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから発言のあった業務職給料表について申し上げます。

業務職給料表の改定等については、この間の交渉結果はもとより、本年の人事委員会勧告の内容やその取扱いを踏まえ、慎重に検討してまいりたいと考えております。

〈清掃労組〉

ただいま、改めて皆さん方の考え方をお聞きしました。

私どもは、特別区の清掃事業における特殊性や困難性が適切に評価、反映された賃金と人事制度の改善を求めているのです。また、業務職給料表の水準は、民間従業員や国家公務員の技能・労務職員との単純な比較があてはまるものではなく、清掃職場の実態に見合った引上げがなされるべきであります。

最後に、コロナ禍で奮闘する特別区職員の一時金の引下げ改定を行わないことを強く求めるとともに、賃金確定交渉における諸課題については、

労使による十分な協議を求めます。多くの課題を解決するためには、私どもの切実な要求を真摯に受け止め、納得できる回答を示していただく以外に方法はないことを申し上げておきます。

〈当局〉

私どもといたしましては、これまで皆さんと築いてきた信頼関係の下に、今後、精力的に協議を行い、課題の解決を図ってまいりたいと考えております。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について（案）

第1 趣旨

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する一方で、複雑高度化する行政課題に的確に対応するため、国家公務員法等及び地方公務員法において、定年の段階的引上げや高齢期職員における多様な勤務制度を内容とする改正がなされた。

特別区においても、改正法の趣旨を踏まえ、能力と意欲のある高齢期職員を最大限に活用しつつ、次の世代にその知識、技術、経験などを継承し、組織全体としての活力の維持を図るため、以下の改正を行う。

第2 改正内容

I 定年引上げ（別紙1）

定年引上げに関する国家公務員法等及び地方公務員法の改正に伴い、特別区においても現行60歳の定年を65歳まで段階的に引き上げるとともに、関連する諸制度について、所要の見直しを行う。

II 定年前再任用短時間勤務制（別紙2）

60歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するため、60歳以後に退職した職員を、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用することができる制度を導入する。

III 暫定再任用制度（別紙3）

定年の段階的引上げ期間においても、年金受給開始年齢までの継続的な勤務を可能とするため、現行と同様の再任用制度を暫定的に措置する。

第3 その他

本改正に伴い、関連する諸制度に影響がある場合、所要の見直しを行う。

第4 実施時期

令和5年4月1日から実施する。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅰ 定年引上げ】

別紙 1

区分	No.	項 目	内 容
任用			職員の定年を、令和5年4月1日（令和5年度）から、2年に1歳ずつ65歳まで引き上げる。
	1	退職 退職基準	期間
			定年
			令和5年3月31日まで
			令和5年4月1日から令和7年3月31日まで
			令和7年4月1日から令和9年3月31日まで
			令和9年4月1日から令和11年3月31日まで
			令和11年4月1日から令和13年3月31日まで
		令和13年4月1日から	
	2	採用	採用資格基準
	3	昇任	昇任資格基準
	4	人事交流	交流基準
	5	転職	転職基準
給与	6	特定日（原則60歳到達	特定日以後の給料月額、その者に適用される給料表の給料月額のうち、その者の属する職務の級の号給に応じた額（現給保障となっている職員については、保障額）に7割を乗じて得た額（以下「7割相当額」という。）とする。
	後、最初の4月1日を行う。以下同じ。）以後の		
	7	管理監督職勤務上限年齢制による降格に伴う差額措置	管理監督職勤務上限年齢制により、管理監督職から降格した職員の給料月額については、特定日にその者の受ける給料月額が降格する前日の7割相当額に達しない場合は、その差額を支給することとする。なお、原則、管理監督職勤務上限年齢制による降格により差額を支給されている職員が昇給した場合でも、当該差額は固定とする。
	8	給料月額の決定	原則、現行の定年前職員の給料決定方法と同様とする。
	9	昇格	
	10	転職給料決定	別途提案する。
	11	特定日以後の初任給	別途提案する。
	12	特定日以後の昇給方法	原則、現行の定年前職員の昇給方法と同様とする。
	13	昇給抑制	

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅰ 定年引上げ】

別紙 1

区分	No.	項 目	内 容
給与	14	地域手当	現行の定年前職員の算定方法と同様とする。
	15	超過勤務手当	
	16	休日給	
	17	夜勤手当	
	18	特定日以後の期末手当	原則、現行の定年前職員と同様の支給月数及び算定方法とする。
	19	諸手当	
	20	扶養手当	
	21	住居手当	
	22	単身赴任手当	現行の定年前職員の手当額と同額とする。
	23	災害派遣手当	
	24	退職日給料月額	別途提案する。
	25	ピーク時特例	特定日以後にその者が受けている給料月額を退職日給料月額とする。 特定日以後の給料月額の算定における7割を乗じる措置は、「給料月額の減額改定以外の理由」に該当するものとする。
	26	在職期間	特定日以後も、在職期間として取り扱うこととする。
	27	特定日以後の自己都合による退職	60歳に達した日以後に自己都合等で退職した場合でも定年退職の支給率を適用する。
	28	退職手当	勸奨退職が適用される年齢要件等については現行の定年制度で対象とされる年齢要件等を維持する。
	29	退職手当の調整額	特定日以後の在職期間も評価期間とし、現行制度と同様の算出方法で調整額を支給する。 また、管理監督職勤務上限年齢制により管理職から降格した職員の退職手当の調整額の算出方法は「管理監督職勤務上限年齢に達した日の前日以前20年間」と「退職日以前20年間」のそれぞれの期間のポイントの合計を比較し、いずれか高い方の期間のポイントの合計点数とし算出する。
	30	早期退職者割増制度	別途提案する。
	31	特定日以後の退職手当の基本額における給料の調整額及び教職調整額	

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅱ 定年前再任用短時間勤務制】

別紙 2

区分	No.	項 目	内 容
給与	6	給料表	各給料表に定める基準給料月額（定年前再任用短時間勤務職員について一般職の職員の給与に関する法律の例により定める令和5年4月1日以降に適用される額をいう。以下同じ。）のうち、当該定年前再任用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額にその者の1週間当たりの勤務時間を38時間45分を除いて得た数を乗じて得た額とする。
	7	地域手当	現行の再任用制度と同様とする。
	8	休日給	
	9	夜勤手当	
	10	単身赴任手当	
	11	超過勤務手当	
	12	諸手当	原則、現行の再任用制度と同様の支給月数及び算定方法とする。
	13		
	14		
	15		
	16		
	17	退職手当	別途提案する。
	18	等級別基準職務	扶養手当及び住居手当は支給しない。
	19	職務の級	退職手当は支給しない。
	20	休職者給与	現行の再任用制度と同様とする。
	21	休職者給与	現行の再任用制度と同様とする。
	22	短時間勤務職員の勤務時間	現行の再任用制度と同様とする。
	23	1週につき15時間30分から31時間の基準	現行の再任用制度と同様とする。
	24	その他	現行の再任用制度と同様とする。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅲ 暫定再任用制度】

別紙 3

区分	No.	項 目	内 容
任用	1	職名（職層名・職務名）	現行の再任用制度と同様とする。
	2	職名等	
	3	職種	
	4	標準的な職 標準職務遂行能力	
	5	採用 採用資格基準	<対象者> 対象者は、以下に掲げる者とする。 (1) 令和5年3月31日以前に退職した者 ① 定年退職者 ② 勤務延長後退職した者（令和5年3月31日以前に勤務延長されて令和5年4月1日後に退職した者を含む。） ③ 定年退職者に準ずる者 現行の再任用制度と同様とする。 (2) 令和5年4月1日以後に退職した者 ① 定年退職者 ② 勤務延長後退職した者 ③ 定年退職者に準ずる者 現行の再任用制度と同様とする。 ④ 定年前再任用短時間勤務職員として採用された後、任期満了で退職した者 ※ (1)及び(2)のいずれにおいても、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職（短時間勤務の職）に係る定年（定年相当年齢）に達していない者は、採用することができない

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅲ 暫定再任用制度】

別紙 3

区分	No.	項 目	内 容
任用			<採用職種> 現行の再任用制度と同様とする。 <採用困難職種> 現行の再任用制度と同様とする。 <任用する職務の級> ・ 職務分類基準については、現行の再任用制度と同様とする。 ・ 任用する職務の級の取扱いについては、別途提案する。
	5	採用	採用資格基準
	6	その他	任期の末日
給与	7	給料表	給料表
	8		地域手当
	9		休日給
	10		夜勤手当
	11		単身赴任手当
	12	諸手当	超過勤務手当
	13		期末手当
	14		勤勉手当
	15		災害派遣手当
	16		その他
	17	退職手当	退職手当
	18	職務の級	等級別基準職務
	19	退職者給与	退職者給与

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅲ 暫定再任用制度】

別紙 3

区分	No.	項 目	内 容
その他	20	フルタイム勤務職員の勤務時間	1週につき38時間45分の基準 現行の再任用制度と同様とする。
	21	短時間勤務職員の勤務時間	1週につき15時間30分から31時間の基準 現行の再任用制度と同様とする。

再任用職員の職務の級の取扱いに係る見直しについて（案）

1 趣旨

能力と意欲のある高齢期の職員を最大限活用するとした、地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号。以下「改正法」という。）における定年引上げの趣旨を踏まえ、再任用職員の職務の級の取扱いに係る見直しを行う。

2 内容

再任用時に任用する職務の級について、退職時に任用されていた職務の級と「同等以下」とする取扱いを、退職時に任用されていた職務の級と「同等を基本」とする取扱いに改める。

3 実施時期及び対象職員

令和5年度から実施する。

対象職員は、暫定再任用職員（フルタイム勤務・短時間勤務）及び定年前再任用短時間勤務職員とする。