

せいそう 労働者 速報

2021 年 10 月 28 日

No. 1170

東京清掃労働組合

企画・総務局

2021 年度賃金確定（第 2 回）専門委員会交渉を実施

勧告の精査【較差算定の妥当性】や業務職給料表の賃金水準、高齢期雇用制度等について協議

10 月 28 日（水）17 時 50 分から、2021 年度賃金確定（第 2 回）専門委員会交渉がもたれ、特別区人事委員会勧告における較差算定の妥当性や業務職給料表の賃金水準、高齢期雇用制度について、わが組合の考え方を主張してきました。

一時金の引下げを行わないことを強く求める

本年の特別区人事委員会勧告は、月例給については公民格差が僅少であったことから改定を見送るとし、一時金については年間の支給月数を 0.15 月引下げ、全額を期末手当から差し引くとする、職員の年間平均給与は約 59,000 円減にも及ぶ引下げ勧告をしました。新型コロナウイルス感染症の収束がまだ見えない中で、奮闘を続けている職員に対し、引下げ勧告は到底納得ができるものではありません。わが組合はあらためて区長会に対し、コロナ禍においても区民の衛生環境を守り続けている職員の努力と奮闘を理解するよう伝えとともに、給与表の適正化と一時金の引下げを行わないよう求めてきました。

国には 23 区清掃職場と比較する職種がないことを理解すべき

区長会は、国において比較対象となる職種が一切ないと主張する我われの意見に全く聞く耳をもたず、依然として、23 区の業務職給料表は高い水準にあるとの姿勢を頑なに貫いています。区移管以降、清掃の業務は多岐にわたり、もはや「単純労務」という言葉さえ似つかわしくない職務内容となっています。

こうした区長会の認識が、我われの要求のすべてに対し障壁となっていることを踏まえ、あらためて、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よう、業務職給料表の水準の引上げを求めました。

再任用職員の賃金水準も改善すべき

我われは、これまで幾度となく、無年金期間における再任用賃金について改善

求めてきましたが、区長会は「今後の定年延長の協議の中で検討すべき」とし、課題の先送りを続けてきました。

いうまでもなく、現在の再任用賃金は、一部年金の支給が前提で制度化されました。しかし、その前提である一部年金の支給が今年度の退職者からは65歳となりますので、改善にむけ早急に議論する必要があります。職級についても、この間の議論から「同等を基本」とする提案が団体交渉でありましたが、無年金期間を踏まえ、令和5年度から施行とするのではなく、即時に実施すべきと主張しました。

不当に低く抑えられているから、7割では月例給において再任用賃金に届かない

また、定年延長制度に係る60歳を超える賃金について、団体交渉で「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。清掃の職員については、それまでの7割とした場合、大半の正規職員が現行再任用の月例給を下回る事となります。

我われの試算では、仮に18歳で採用されて最短で昇任していき、どの級で退職を迎えても、7割水準では現行再任用の月例給には届かないことが判明しています。さらに、1級と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。このことは、あきらかに制度矛盾であって、業務職給料表の水準の低さを証明するものであります。

先ほど記載したように、再任用職員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改善すべきと考えていますが、それ以上に正規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、安心して退職まで働き続けることができる賃金制度とすることを、あらためて我われは求めました。

非常に厳しい状況ですが、我われは最後まで諦めることなく協議に臨みます。

我われが求める賃金水準や任用制度を勝ち取るため、引き続き、各支部・組合員のご理解とご協力をお願いするとともに、職場からの追い上げを是非とも宜しくお願いします。