

区長会は使用者としての責任を果たせ！

2.2 副区長会役員要請行動を実施



2021 賃金確定闘争の継続協議事項である「定年引上げに係る 60 歳以降の賃金水準」の協議は最終局面を迎えています。本日は 14 時 40 分から、副区長会役員要請行動を本部四役と常任で実施してきました。

継続協議とさせた以降、連日のように事務折衝を重ねるとともに、専門委員会交渉や団体交渉にて、あらためて我われの切実な要求や清掃の職場実態を訴えてきています。しかし、区長会は一切歩み寄りを見せようとはせず、同様の答弁を繰り返すばかりです。区長会は 7 日の夜に団体交渉を持ちたいとしています。我われの要求に対し、何一つ具体的な回答も示さないまま、妥結だけを迫る区長会の姿勢は不誠実極まりありません。

わが組合は、1 月 22 日に開催した第 2 回拡大闘争委員会において、8 日（火）始業時から 1 時間の実力行使を背景に、要求実現を迫る闘争方針を確認し交渉を強化しています。

厳しい状況ですが、最後まで全力で闘い抜きましょう。

区長会は使用者としての責任を果たせ

そもそも、こうした事態を招いたのは、この間の給料表の引下げと圧倒的多数が2級職で退職を迎えざるを得ない任用制度により、特別区の現業職の賃金水準が低く抑えられていることが原因と言わざるを得ません。

高齢期職員が持つ、豊富な知識、技術、経験は、各区にとっての貴重な財産であり、区政に活かし存分に活躍してもらうには、再任用賃金と定年引上げによる60歳以降の賃金水準が月例給において逆転するような状況は回避しなければなりません。また現行制度は、18歳で入職し、最短で昇任・昇格をしたとしても再任用賃金を下回るという、明らかな制度矛盾となっています。こうした制度矛盾の改善と併せ、賃金水準を正常な状態に戻し、少なくとも7割で再任用賃金を下回る職員がいなくなるように給料表を改善する必要があります。

わが組合はあらためて区長会に対し、生活給の基本は月例給であり、その月例給が再任用賃金を下回るということの無いように、使用者としての責任を果たすよう強く求めました。

また、1月21日に開催した第6回団体交渉で提示された修正案において、昇任資格基準が現行どおりとの提案がされました。定年延長により、60歳以降の統括技能長・技能長について、何ら対応を図らなければポスト管理されたままとなり、年齢によっては昇任機会を失う職員が発生することから、昇任資格基準の上限年齢の撤廃についても、改めて要請しました。

最後まで結集を

我われからの要請を受け佐藤副区長会会長は「これまでの団体交渉でも申し上げましたが、私どもとしては、定年引上げの円滑な実施のために、今年度内を目途に本改正に係る課題を解決し、結論を得たいと考えております」との発言に留まりました。

残された時間も決して多くはありませんが、本部交渉と各区交渉の両輪にて当局を追い上げ、我われが求める「60歳以降の月例給が再任用賃金を下回らない対応」を区長会に決断させましょう。

引き続き、各支部・全組合員の最後まで結集を宜しくお願いいたします。



2022 年 2 月 2 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

定年引上げに係る要請

日頃の特別区政発展と環境保全・資源循環型廃棄物行政の確立、職員の処遇改善に向けた貴職のご尽力に敬意を表します。

2021 賃金確定交渉において、定年引上げに係る交渉項目については、更なる労使協議が必要であるため、引き続き協議を行うとされました。

我われが問題視しているのは、団体交渉の中で、「特定日以後の給料月額を 7 割相当額にする」とした点にあります。

行政職が再任用賃金について、現職の 6 割にも満たないとして、再任用賃金の引き上げを求めています。我われ清掃職員は、「特定日以後の給料月額を 7 割相当額にする」とした場合、月例給において、殆どの職員が再任用賃金を下回ります。これは、18 歳で採用され、最短で昇任し、どの級で退職を迎えたとしても同様です。併せて、1 級と 4 級については、最高号給でも同様の状況となります。これは明らかに制度矛盾であり、業務職給料表の水準の低さを物語っています。

国家公務員法及び地方公務員法の一部改正の趣旨は、「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。しかし、このような状況では、活躍どころか退職を検討せざるを得ないとの声も上がっています。

そもそも、こうした事態を招いたのは、この間の給料表の引下げと圧倒的多数が 2 級職で退職を迎えざるを得ない任用制度により、特別区の現業職の賃金水準が低く抑えられていることが原因と考えます。

高齢期の職員が持つ、豊富な知識、技術、経験は、各区にとっての貴重な財産であり、区政に活かし、存分に活躍してもらうには、再任用と月例給において逆転するような状況は、回避しなければなりません。

生活給の基本は、月例給であり、その月例給が再任用賃金を下回るということ

の無いように、対応を求めます。

今回の改正法では、国の労務職に適用されている63歳定年制は存置されました。その主な理由は、中途採用が多いためとされています。我われも状況は同様です。行（一）表横引きの時代には、賃金水準の観点から導入されませんでした。給料表の9%引下げや級格付け制度の廃止を経た現在に至っては、国の労務職と同様に、63歳定年制を導入すべきです。

また、今回提案された改正案では、昇任資格基準についても現行どおりとされています。60歳以降の技能長、統括技能長のポストについて、何も検討せず現行どおりとした場合、年齢によっては昇任機会を失う職員が生じることは、これまでも申し上げてきました。昇任資格基準の上限年齢については撤廃すべきです。

現場で長年培ってきた、区民とのつながりや熟知した地域特性は、清掃に限らず区政にとっても重要な財産であると確信しています。

こうした職員のノウハウを継承し、全ての職員が活躍していくために、職員が最後まで安心して働き続けるための、定年延長制度の確立を求めます。

記

1. 月例給において、定年延長者の賃金が再任用賃金を下回ることをないように、対策を講じること。
2. 国の労務職に適用されている63歳定年制を、特別区の技能労務職にも導入すること。
3. 昇任資格基準の上限年齢を撤廃すること。
4. 高齢職員に活躍してもらうことを前提とした、安心して働き続けることができる制度の構築を図ること。

以上

令和4年2月2日

清掃労組の副区長会役員要請に対する会長発言骨子

ただいま、皆さんから、定年引上げに係る人事・給与制度の改正についての要請をいただき、私どもの提案に対する皆さんの考え方が示されました。

皆さんからの要請事項について、現時点における私どもの考え方を申し上げます。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正については、昨年の給与改定交渉において精力的に協議を重ねてまいりましたが、私どもと皆さんとの考え方の溝が埋まらず、引き続き協議事項となりました。

こうしたことから、改めて定年引上げに係る人事・給与制度の改正（修正案）を先の団体交渉で提案いたしました。

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ことが定年引上げに係る法改正の趣旨となっております。

私どもといたしましては、こうした法改正の趣旨、国等の状況、人事委員会の定年引上げに関する意見等を踏まえ、引き続き、慎重に検討してまいりたいと考えております。

これまでの団体交渉でも申し上げましたが、私どもとしては、定年引上げの円滑な実施のために、今年度内を目途に本改正に係る課題を解決し、結論を得たいと考えております。

以上、皆さんから要請をいただいた事項について、現時点における私どもの考え方を申し上げます。

私どもといたしましては、今後も皆さんと誠意を持って、精力的に協議を進め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。

私からは、以上です。