

せいそう 速報 労働者

2022 年 3 月 16 日
No. 1181
東京清掃労働組合
企画・総務局

2022 年度賃金確定（第 1 回）団体交渉を実施

2022 秋季賃金確定闘争勝利にむけて 区長会に要求書を提出

全組合員の総力をあげて最後まで奮闘した「定年引上げに係る人事・給与制度」闘争の余韻が残る中、早速わが組合の正当な要求を勝ち取るべく、3 月 16 日（水）17：49 から 2022 年度賃金確定（第 1 回）団体交渉を実施しました。冒頭、第 11 回中央委員会で確認した「5 課題 37 項目」に亘る要求書を提出し、2022 秋季賃金確定闘争勝利にむけた事実上のスタートとなりました。

真に正当な賃金水準を求める

新型コロナウイルス感染症の長期化によって社会経済と国民生活が疲弊し続けている中、現場でもギリギリの体制下で自らの生活を犠牲にしながら、区民の衛生環境を維持するため職員は懸命に従事しています。去年は、こうした職員の不断の努力を顧みることなく、特別区人事委員会は 2 年連続の一時金の引き下げを勧告しました。月例給については、特例措置を設け改定なしとしたものの、特例措置を取らなければ 2,437 円の引下げ勧告であり、特別区の賃金水準は全国最低となります。全国最高の生計費を要する特別区職員の賃金が、全国最低水準となっている実態は、異常な事態と言わざるを得ません。なんとしても、この異常事態を解消し、賃金水準の改善を実現しなければなりません。改めて、特別区で働く職員の賃金が「正当な賃金水準」となるよう、人事委員会に対し公民比較方法の見直しを働きかけることを求めました。



2021 賃金確定交渉における定年引上げの議論では、60 歳以降の賃金が月例給において再任用賃金を下回ることが問題となり、最終的に昇給抑制年齢を 2 歳引き上げることで、苦渋の判断をしてきました。全国的に見ても、例のない高い到達点ではありましたが、それでも多くの定年引上げとなる職員が、月例給において再任用賃金を下回る状況です。このことは、明らかに制度矛盾であり、特別区における業務職給料表の水準の低さを物語っていると言わざるを得ません。

清掃職員の職務内容は、住民や企業に対する指導業務や高齢者のようにごみ出しが困難な方に対する訪問収集、環境保全やごみ減量を伝える環境学習など多岐にわたり、住民との対面による対応も日々行っています。もはや単純労務とは言えない内容となっており、職員の職務・職責は年々増大する一方です。

こうした点を踏まえ、真に清掃職員の実労に見合った賃金水準となるように、様々な角度から検討をするよう求めました。



また、この間、担当技能長制度をはじめとした技能・業務系人事制度について、統一交渉で確認したことが、不当にも各区段階で確実に実施されていない事態が続いています。わが組合は、各区任せでは妥結内容に則った対応ができないのであれば、少なくとも、23 区での統一的な基準を設けるなどの対応を図るべきと考えています。改めて、各区において、

労使妥結の趣旨を理解し、適切な運用を図ることを求めました。

その他、定年引上げに伴う昇任資格基準における上限年齢の引上げや高齢期の雇用制度、さらには退職手当等々、今年も課題は山積しております。

いずれにしても、わが組合は最後に、コロナ禍でも区政の第一線で職務に奮闘する職員の努力が処遇として反映される賃金・人事制度の改善を求めました。

今後は、長期化するコロナ禍における財政難を理由とした賃金の引下げ圧力が強まることが想定されますが、清掃事業を一日たりとも滞らせることなく守り続けてきた事実自信と誇りを持ち、真に適正な賃金水準を勝ち取るため、引き続き闘いを強化していきましょう。

2022 年も各地連・各支部、全組合員のご協力を宜しくお願いいたします。

2022年3月16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

2022年度 現業系賃金・人事制度に関わる要求書

日頃から、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敬意を表します。

昨年、特別区人事委員会は、2年間以上にわたり、新型コロナウイルス感染症が拡大する中、区民のために奮闘している職員の一時金について、2年連続の引下げを勧告しました。

現場では、感染に対するストレスや事業を止めてはいけないというプレッシャーと闘いながら、職員の努力が今もなお続いています。

とりわけ、感染力が強いとされるオミクロン株の流行に伴い、各清掃職場においても、感染者及び濃厚接触者が多数認められ、人員の調整については、全ての職員が協力をし、区民サービスの低下を招かないために全力で取り組んでまいりました。

一時金の2年連続となる引下げは、こうした職員の努力を顧みない不当なものであったと言わざるを得ません。

また、月例給についての報告では、特例措置を設け、改定を行わないこととしましたが、この措置に「一時的」との前提を付けたため、職員の不安感は一層高まっています。

この間、特別区人事委員会の勧告内容に準じて、現業職員の給与改定が行われてきました。しかし、私ども東京清掃労働組合は、現業職員が主体の労組法適用の労働組合であります。労働協約締結権が認められていることを踏まえ、職員の賃金については、労使交渉に基づく改定が図られなければなりません。

今春闘における労働団体の基本構想では、「感染症対策と経済の自立的成長」の両立と、「社会の持続性」の実現を目指すとし、そのために、生産性三原則に基づく「賃上げ」と「働き方の改善」を同時に推し進めるとともに、労働者への適正な分配を求めていくとしています。具体的には、「底支え」、「格差是正」に寄与す

る「賃金水準追求」の取組を強化し、最大限の「底上げ」に取り組むとして、賃上げ分2%程度、定期昇給相当分を含め、4%程度の賃上げを目指すとしています。

憲法に謳う健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を保障するためには、大幅な賃金の引上げ、消費の拡大、内需の拡大が不可欠です。企業における内部留保の増加、労働分配率の低下、賃金の下落が続くことになれば、消費購買力は上がり、コロナ対策で低迷した景気の回復は望めません。若年層の非正規労働者が増えるとともに、ワーキングプアが拡大する状況では、結婚や子育てもままならず、少子化に歯止めがかかりません。このような状況を改善していくためには、賃金・労働条件の大幅な改善と安定した雇用の創出が必要です。特別区職員の生活改善につながる賃金改定、閉塞感に覆われる職場環境の改善を図るためには、賃金・人事制度の改善が喫緊の課題です。

また、定年年齢の引上げについての議論で、特別区の業務職給料表及び任用制度を含め、私ども清掃職員の賃金水準の低さが露呈しました。若年層から高齢層まで、安心して働き続けられる賃金水準とするため、早急な協議が必要と考えています。

行政と区民との接点である清掃現場で働く私どもにとって、良質な公共サービスとしての清掃事業の質の向上は、大きな課題です。清掃職場では、新規採用の抑制と非正規労働者の多用で、職員数の減少と高齢化が進んでいます。地域の情報を把握する清掃職員は、災害時の初動体制に大きな役割を果たすことができます。また、コロナ禍において寄せられた多くの「感謝の手紙」は、区民にとっての身近な清掃事業の必要性を、区民が示したものと言っても過言ではありません。

以上を踏まえ、下記の項目について要求いたしますので、区政の第一線で職務に奮闘する職員が安心して職務に邁進できるよう、貴職の誠意ある回答を求めます。

記

一 賃金制度の改善について

- 1 人事委員会に対し、特別区の実態を踏まえた公民比較方法の見直し及び職員構成等の一過性の歪みが解消されるまでの間、「特例的な措置」を継続することを引き続き働きかけること。
- 2 賃金改定にあたっては、高物価の首都圏で働く特別区職員の生活を維持・改

善するとともに、地域経済の底上げ・底支え、格差是正を図るため、賃金決定の基本である生計費原則に基づき、賃金水準は本給＋地域手当20%を基準として2%以上の改善を行うこと。

- 3 地域手当は、国家公務員の勤務地間の調整を目的とする制度である。同じ特別区内に勤務する特別区職員の勤務実態にそぐわないものであるため本給に繰り入れること。
- 4 職務・職責の違いを口実とした、賃金差別改定を行わず、行政職と比べて低く抑えられている技能・業務職員の賃金水準を改善すること。
- 5 特別区の清掃業務における職責や職務内容（公務としての特殊性や困難性、危険度）等を十分に勘案し、調整額を措置するなど、正当な賃金水準に引き上げること。
- 6 賃金確定期における現業系職員の賃金確定は、労使協議事項であることを踏まえ、早期に業務職給料表を提示し、具体的な協議を行うこと。
- 7 労働者人口が減少する中、人材確保は重要な課題となっている。また、優秀な人材が他自治体へ流出することを防ぐ観点からも、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。
- 8 職務に対する長年の知識や経験が給与処遇として反映されるよう、現給保障の適用を受ける最高号給者が昇給できるようにすべての級で号給増設を行うこと。
- 9 都採用職員の賃金水準を下回る区採用職員について、給与水準の引上げを行うこと。
- 10 職員の勤務意欲を維持高揚させるとともに、定年延長職員と暫定再任用職員の月例給における逆転が生じないように、年齢による昇給抑制制度を廃止すること。
- 11 退職手当の基本額については、支給率の引き上げを行うこと。また、調整額についても改善を図ること。
- 12 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。

二 一時金の改善について

- 1 首都圏での生活実態にふさわしい支給月数とすること。
- 2 勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すること。
- 3 勤勉手当の成績率における一律拋出割合の拡大を行わないこと。
- 4 現行の勤勉手当の成績率及び査定昇給制度を改め、客観性・公平性を備えた制度とすること。
- 5 勤勉手当の成績率について、最上位・上位の職員の割合を拡大すること。
- 6 勤勉手当の成績率の実施結果に関する検証と協議を行うこと。
- 7 期末・勤勉手当からの除算項目及び除算割合を改善すること。
- 8 「基準日主義」を改め、勤務実績に基づく一時金支給とすること。

三 人事制度の改善について

- 1 各区における「担当技能長職」について、統一交渉の妥結結果を尊重するとともに、本来の設置目的を踏まえた「担当技能長職」の配置を行うこと。
- 2 多種・多様化する特別区の清掃事業の実態を踏まえ、区民の期待や要望に十分に應えるためにも、統括技能長職及び技能長職について、設置基準にこだわらず、職員の昇任意欲に應える昇任選考を確実に実施すること。
- 3 組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、60歳超の職を確保し、定年延長を理由とした昇任抑制を行わないこと。
- 4 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。
- 5 技能長職の昇任にあたっては、研修期間等を設けるなど、昇任選考に積極的に申込みができる職場環境の改善を図ること。
- 6 精神疾患を抱える職員が生じないよう原因究明に努め、発生防止や早期発見につながる具体的な職場改善策を講じること。

四 高齢期の雇用制度について

- 1 再任用職員賃金については、一部年金の支給を前提として、賃金水準が決められてきた。年金支給開始年齢が65歳に到達したことから、早急に賃金のみで生活ができる水準に改善すること。
- 2 加齢困難職種である清掃職場の労働実態を踏まえ、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、職域を幅広く設定するなどの

配慮を行い、職場環境を整備すること。

- 3 職員の再任用については、希望者全員が任用されるようにすること。
- 4 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及び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。
- 5 高齢職員の多様な働き方に対応するため、高齢者部分休業制度を導入すること。

五 その他の課題について

- 1 会計年度任用職員については、地方公務員法の趣旨に則り、処遇改善となる運用をおこなうこと。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、不利益変更については、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、清掃職場の実態に見合った募集要項等について検討すること。
- 2 住居手当は、民間企業や国家公務員、他の自治体などの住居手当制度を精確に把握し、首都圏における住宅事情を考慮した抜本的な制度改善を行い、支給額の増額及び支給対象者の範囲を拡大すること。
- 3 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。
- 4 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。とりわけ、賃金水準については、公契約条例を制定している区の労働報酬下限額を下回らない水準とするよう指導すること。
- 5 自治体の責任として、就職氷河期世代やコロナ禍における失業者を対象とした職員採用を、通常の欠員採用とは別に行うこと。
- 6 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として、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。

以上

令和4年度賃金確定（第1回）団体交渉

1. 日 時 2022年3月16日（水）17時49分から18時14分

2. 場 所 東京区政会館 20階 201会議室

3. 出席者

区長会：

佐藤副区長会会長（荒川区）、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、森田常任中央執行委員、高橋常任中央執行委員、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、「2022年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出いたします。

本要求書は、職場討議を踏まえ、3月4日に開催した第11回中央委員会で確認・決定したものです。組合員の総意として、誠意を持って受け止めていただき、前向きに検討されることを求めます。

（要求書手交・読み上げ）

要求内容は5課題37項目となっていますが、本日は特に強調しておきたい事項について申し上げます。

まず始めに、人事委員会の勧告についてです。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、2年以上の歳月が経過しまし

たが、未だ収束の目処は立っておりません。この間、公務職場では感染の不安を抱えながらも、区民の安全・安心な生活を守るために、職員一人ひとりの奮闘が続いております。こうした職員の努力を顧みることなく、人事委員会は、2年連続の一時金の引下げを勧告しました。

月例給については、特例措置を設け、改定しないとしましたが、今年度も特例措置について、「一時的」と言及したため、職員の不信感をあおる事態となっています。

また、日本一生計費の高い特別区職員の賃金は、国家公務員との賃金水準比較であるラスパイレス指数において、政令指定都市の平均を下回る事態となっています。これは、異常な事態と言わざるを得ません。

改めて、特別区に働く職員の賃金が、正当な賃金水準となるように、人事委員会に対し、公民比較方法の見直しを働きかけることを求めます。

次に、現業系職員の賃金制度・水準の改善についてです。

定年年齢の引上げの議論では、月例給における再任用職員賃金との逆転現象が問題となり、最終的に昇給抑制年齢を2歳引き上げることで、苦渋の判断をしました。しかし、それでも多くの定年引上げとなる職員が、月例給において再任用賃金に満たない状況です。

このことは、明らかに制度矛盾であり、特別区における業務職給料表の水準の低さを物語っていると言わざるを得ません。

清掃職員の職務内容は、住民や企業に対する指導業務や高齢者のようにごみ出しが困難な方に対する訪問収集、環境保全やごみ減量を伝える環境学習など多岐にわたり、住民との対面による対応を日々行っています。

年々職務・職責が増大し、もはや単純労務とは言い難い内容となっており、職員の職務・職責は増大する一方です。

こうした点を踏まえ、真に清掃職員の労働に見合った賃金水準となるように、様々な角度から検討を求めます。

次に、地域手当についてです。

国家公務員は、全国各地に勤務先が存在することから、地域手当の合理性が一定程度認められますが、23区内に勤務する特別区職員には何ら合理的な理由も道理も認められません。

また、給料と地域手当の配分を変更し、地域手当の支給割合を増やせば、その原資が必要となり、給料月額が減額を余儀なくされます。さらに、退職金等にも大きな影響を及ぼします。

以上を踏まえて、地域手当については本給に繰り入れることを求めます。

次に、一時金についてです。

食品や生活用品などの値上げが続く中、全国最高の生計費を必要とする首都圏で暮らす特別区職員の処遇を改善するため、生活実態に沿った一時金の引上げを求めます。

また、勤勉手当の成績率制度について、チームワークを基本として日々の業務が進められている清掃職場には馴染むものではないばかりか、円滑な作業体制を阻害しかねません。勤勉手当は廃止し、期末手当へ一本化することを求めます。

次に、技能・業務系人事制度についてです。

担当技能長職は、技能長と協力・連携し、技能・業務系職場において、豊富な知識・経験を要する業務を処理し、業務の安全及び能率的運営の維持に努めるとされています。また、3級職への昇任圧力の緩和というのも設置目的の大きな理由の一つであります。

こうした観点からすると、各区における担当技能長職の設置の現状には、いくつかの課題があると言わざるを得ません。

また、再任用の職務の級を退職時の職務の級と同等を基本とするという昨年度の妥結結果を踏まえ、統括技能長や技能長の昇任選考の実施を見送る区も出てきています。これでは、組織の新陳代謝は確保されず、組織活力を維持することは困難となります。

各区において、労使妥結の結果については、その趣旨を理解し、適切な運用を図ることを求めます。

次に昇任資格における上限年齢についてです。

定年年齢を段階的に引き上げることに伴い、年齢によって昇任機会を失う職員が生じます。これは、職員の間で平等性を欠くことから問題があります。昇任資格基準における上限年齢を、定年引上げに合わせ、段階的に引き上げることを求めます。

次に、会計年度任用職員制度についてです。

改正法の趣旨は、非正規職員の処遇改善にあり、そのことを踏まえた上で、各区において運用が図られなければなりません。

予算を理由とした勤務時間の短縮や、国家公務員に支給されている勤勉

手当の問題など、改善すべき点について、積極的な対応を求めます。

また、会計年度内の不利益変更は行わないよう求めます。

最後に、高齢期の雇用制度についてです。

再任用職員賃金については、一部年金の支給を前提に賃金が定められており、年金の支給年齢が65歳となったことを踏まえれば、再任用賃金だけで生活できる水準とすることを求めます。

併せて、清掃の現場は加齢により就労が困難となる職場であることから、定年年齢が引き上げられようとも、高齢者に対する配慮は必要となります。労働安全衛生法に基づき、適切な対応がされるよう検討を求めます。

5号転については、清掃職場においては、長年の重労働で、腰やひじ、膝等に疾患を抱える職員もあり、自動車運転職においても、加齢による視力の低下から、運転に不安を感じる職員もいます。こうした職員が、最後まで職務を全うできるように、職員の希望による転職についての年齢制限を撤廃することを求めます。

高齢者部分休業については、高齢者のライフスタイルに選択の幅を持たせるものであり、国会の附帯決議や特別区人事委員会の意見を踏まえ、区長会は、すべての区で導入すべく、特別区共通の具体的な措置を講じるべきであります。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2022年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」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、事務局に検討させたいと考えております。

さて、内閣府による先月の月例経済報告は、「景気は、持ち直しの動きが続いているものの、新型コロナウイルス感染症による厳しい状況が残る中で、一部に弱さがみられる」とした上で、「先行きについては、感染対策に万全を期し、経済社会活動を継続していく中で、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、感染拡大による影響や供給面での制約、原材料価格の動向による下振れリスクに十分注意する必要がある。また、金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある」として警戒感を強めております。

このほかにも、GDP、景気動向指数といった各種経済指標は、新型コロナウイルス感染症による影響が長期化していることを示しております。

このような国内の経済状況において、本年の春闘では、賃上げや働き方改革への更なる取組などを焦点に交渉が行われております。私どもは、本日が集中回答日となった大手企業の状況とともに、中小企業の状況についても注視してまいります。

続いて、特別区における新年度の一般会計予算案をみると、21区において、前年度比で増額計上しておりますが、新型コロナウイルス感染症対策のほか、山積する大都市特有の課題に引き続き対応しなければなりません。このほかにも、ふるさと納税による特別区民税の減収など国による不合理な税制度を踏まえると、特別区の財政状況は、引き続き、極めて厳しいものとなると考えられます。

このように、特別区を取り巻く状況が極めて厳しい中、区政に対する区民の理解と納得をより一層高めていくためには、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不可欠であります。

ただいま申し上げました基本的な考え方にに基づき、皆さんから要求のありました主な事項について、現時点における私どもの考えを申し上げます。

まず、人事委員会の勧告について申し上げます。

昨年、人事委員会は、月例給の改定を行わないとする報告を行いました。この報告に係る月例給の公民較差の算出に当たっては、差額支給者を公民比較から除外しております。

皆さんからは、公民比較方法の見直しを始めとして、人事委員会に要請するよう要求をいただいておりますが、人事委員会が独立した専門的な人事行政機関であることを踏まえると、人事委員会への要請は、慎重の上にも慎重を期するべきものであり、基本的には、困難なものと考えております。

なお、人事委員会は、昨年の「職員の給与に関する報告」において、「任命権者においては、引き続き、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」と言及しております。私どもといたしましては、引き続き、この間の交渉経過を踏まえ、適正な職員構成の実現に向けて、万策を尽くしてまいりたいと考えております。

次に、業務職給料表について申し上げます。

技能・業務系職員の給与水準については、総務省から、国家公務員や民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意するようにとの求めがあるところです。

私どもといたしましては、こうした国の動向等や、これまでの交渉経過を踏まえ、業務職給料表のあり方について、皆さんと意見交換や研究を進めてまいりたいと考えております。

次に、地域手当について申し上げます。

地域手当については、特別区における導入の経緯を踏まえ、適切に取り扱う必要があると考えております。

次に、特別給について申し上げます。

特別給については、給料、扶養手当及び地域手当を算出の基礎とし、民間における特別給の支給実態等を踏まえ、職務段階別加算の導入等により職務・職責に応じた適切な給与処遇の実現を図っているものであります。加算措置の適用範囲と加算割合については、国や他団体の動向を踏まえつつ、制度の趣旨に則って、引き続き適切に対処していく必要があると考えております。

また、会計年度任用職員の勤勉手当については、国も検討課題としておりますが、法改正等も必要な問題であるため、私どもといたしましては、国や他団体の動向を注視してまいりたいと考えております。

なお、次年度以降の会計年度任用職員に係る期末手当の支給月数の改定時期については、本年の給与改定交渉期に結論が得られるよう改めて検討の上、協議してまいりたいと考えております。

次に、定年引上げに伴う昇任資格基準における上限年齢の引上げについては、皆さんからの強い見直しの要求があることを受け止めます。

次に、退職手当について申し上げます。

人事院は、昨年10月から12月にかけて、民間企業の退職給付調査を

実施しております。

直近において同様の調査の結果が公表された平成29年には、総務省は、地方公共団体においても、国家公務員の退職手当制度の改正に準じて必要な措置を講ずるよう、技術的な助言をしております。

これらのことを踏まえ、私どもといたしましては、今回の調査の結果が公表されたときには、その内容や関連する動向を十分に注視する必要があると考えております。

その他の皆さんの要求については、今後、慎重かつ総合的に検討してまいりたいと考えております。

最後に申し上げます。

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、感染へのリスクを抱えながらも、最前線で奮闘いただいておりますことに、区長会として、改めて、心から敬意と感謝を申し上げます。

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〉

コロナ禍においても区政の第一線で職務に精励する職員の努力が処遇として反映される賃金・人事制度改善が図られるよう、我々の要求を真摯に受け止め、総務省の退職手当制度に係る助言の他、国の不当な指導やいわれなき公務員批判に屈することなく、毅然とした姿勢で、労使の信頼関係に基づき自主的・主体的に解決することを求めます。

〈当局〉

清掃労組の皆さんのご意見を伺いました。

今後も、皆さんと誠意をもって真摯に協議し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。