

せいそう 労働者 速報

2022 年 10 月 11 日

No. 1188

東京清掃労働組合

企画・総務局

2022 年 職員の給与等に関する報告・勧告

月例給、一時金ともに引き上げ

わが組合は直ちに区長会へ要請を実施

本日 10 月 11 日（火）特別区人事委員会は 23 区長及び 23 区議会議長に対して「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。主な内容は、月例給については、公民較差 896 円（0.24%）を解消するため、初任給および若年層の給料表の引上げ改定を行うとし、一時金については 0.10 月引上げ、全額を勤勉手当に割り振るとした勧告です。（再任用職員は 0.05 月分の引上げ）



勧告式後、わが組合は直ちに特別区長会へ対し「特別区人事委員会勧告後の要請」を実施しました。

主な勧告内容では、わが組合としても、初任給を中心とした若年層の賃金引上げは、この間要求し続けてきたところであり歓迎すべきものです。しかし、全職員が一丸となって長期化する新型コロナウイルスによる区民生活への影響を人員不足の中でも最小限に留めている努力や、ウクライナ情勢等によ

る物価高騰の影響は若年層に留まらず全職員に及ぶものでありますので、全体の賃金水準の引上げこそが重要だと主張しました。

新型コロナウイルス感染症が猛威を振るう 3 年もの間、区民の安全・安心な生活を守るために奮闘してきた特別区職員の賃金は、改善されるどころか 2 年続けて一時金の引下げが行われてきました。コロナ禍における全職員の努力を一切顧みない今年度の勧告内容は、不当と言わざるを得ません。

本日特別区人事委員会勧告が出され、これから本格的に闘争がスタートします。2022 賃金確定闘争は、いまだ収束が見通せないコロナ禍において社会情勢が不安定な中での闘いとなりますが、最大の課題である賃金水準の向上をはじめとした、わが組合の諸要求を勝ち取るため、組織の総力を挙げて闘い抜きましょう！

区長会は3年にも及ぶ職員の努力に応えるべき

清掃職場ではこの間、政府からの度重なる緊急事態宣言やまん延防止等重点措置により区民のステイホームが多くなる中でのごみ増量の対応や、感染力が強いとされるオミクロン株の流行による職場の人員不足の中でも全職員が一丸となり、区民の衛生環境を維持するために最大限の努力が続けられています。あまりにも低すぎる若年層の賃金水準は、これまで幾度となく改善を訴えてきましたが、ウクライナ情勢等により物価が急激に高騰している今、その影響は全ての職員に及んでいます。わが組合は、これまで長期間に亘り奮闘を続けている全職員の努力に、区長会として応える義務があると考えています。

また、昨年度の定年引上げに係る協議で、結果として昇給抑制年齢を2歳引上げ57歳とすることで苦渋の判断をしました。しかし、60歳以降の賃金をそれまでの7割としたことで、月例給において



再任用賃金を下回る職員が多数発生する状況となっています。こうした実態は、そもそも特別区職員に適用する業務職給料表の水準が低すぎるのが要因です。

引続き、わが組合は区長会に対し、特別区清掃事業の職場実態や職務内容等を訴え、他の自治体や政令指定都市と比較しても低い賃金水準の向上をめざし闘います。

諸要求実現のため、本部も全力を尽くします。各支部・組合員の意思統一をお願いするとともに、情報の共有を宜しくお願いします。

添付資料

・令和4年 職員の給与等に関する報告 及び勧告の概要	1
・特別区人事委員会委員長談話	5
・特別区長会会長コメント	7
・特別区人事委員会勧告に対する声明	8
・特別区人事委員会勧告に係る要請	9
・清掃労組の要請に対する会長発言	11

令和4年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和4年10月11日(火)

特別区人事委員会

〔本年のポイント〕

月例給、特別給ともに引上げ

- 1 月例給
公民較差896円(0.24%)を解消するため、初任給及び若年層の給料月額を引上げ
 - 2 特別給(期末手当・勤勉手当)
年間の支給月数を0.1月引上げ(現行4.45月→4.55月)、勤勉手当に割振り
- ◎ 職員の平均年間給与は、約5万4千円の増

職員の給与に関する報告・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容(令和4年4月)

職 員 数	民間従業員と比較した職員		
	職 員 数	平均給与月額	平 均 年 齢
56,612人	31,330人	378,512円	38.9歳

2 民間給与実態調査の内容(令和4年4月)

区 分	内 容
調査対象規模	企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,111民間事業所を調査(調査完了692事業所)

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職 員	差
379,408円	378,512円	896円(0.24%)

(注) 民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない

○特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
4.56月分	4.45月	0.11月

4 本年の公民較差算出

本年の勧告に関しては、差額支給者を公民比較から除外して公民較差を算出する、一時的、特例的な措置を執り公民比較を行った結果、職員の給与が民間従業員の給与を下回っていた較差896円(0.24%)を解消するため、月例給を引き上げることとし、給料表を改定することが適当であると判断した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は△1,007円である。

5 差額支給

給料表の切替の際に特段の措置によって生じた差額支給者については、着実な解消を図るべきものである。しかし、差額支給者の人数は昨年4月1日時点の1,443人に対し、本年4月1日時点で1,147人、減少数は296人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の38人で約13%に過ぎず、解消に向けての十分な措置が講じられたとは言えない状況である。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。

Ⅱ 改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・ 初任給について、国や民間企業における初任給の動向等を踏まえて引上げ

	現 行 給 料 月 額	改 定 後 給 料 月 額	改 定 額
I 類	183,700円	188,200円	4,500円
III 類	147,100円	152,100円	5,000円

- ・ 初任給の引上げを踏まえ、若年層の職員にも一定の改善が及ぶよう改定

(2) その他の給料表等

- ・ その他の給料表は、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定
- ・ 再任用職員は、本年の給料表改定が若年層を対象としたものであることから改定なし

2 特別給（期末手当・勤勉手当）

- ・ 民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を0.1月引上げ
- ・ 支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、勤勉手当に割振り
- ・ 3月期末手当を廃止し、6月・12月期が均等になるよう配分（令和5年度から）

○管理職員以外の職員の支給月数

		令和4年勧告前	令和4年勧告後	令和5年度以降
期末手当	6月期	1.05 月	1.05 月	1.2 月
	12月期	1.1 月	1.1 月	1.2 月
	3月期	0.25 月	0.25 月	-
	計	2.4 月	2.4 月	2.4 月
勤勉手当	6月期	1.025 月	1.025 月	1.075 月
	12月期	1.025 月	1.125 月	1.075 月
	計	2.05 月	2.15 月	2.15 月
支給月数計		4.45 月	4.55 月	4.55 月

3 実施時期

- ・ 月例給：令和4年4月1日 特別給：条例の公布の日

(参考1) 公民較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
747円	0円	149円	896円

(参考2) 公民較差に基づく給与改定による平均年間給与の増加額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約6,286千円	約6,340千円	約54千円

人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

1 人事・給与制度

(1) 人材の確保

（特別区の魅力と役割）

- ・ 先進都市として進化し続ける東京の中核である特別区では、幅広い行政サービスを提供するとともに、地域と協働し、先進的でダイナミックな取組を展開
- ・ 魅力ある未来を創り出す力を持つ有為な人材の確保が必須

（人材確保をめぐる状況と採用制度の見直し）

- ・ 本年度の特別区職員採用試験・選考の申込者数は、大幅に減少。特別区が受験

- 者の就職先として選択されるよう、不断に研究を積み重ね、採用制度を見直し
- ・ 技術関係職種は、多様で豊かな知識、技術、経験を持つ人材を確保するため、試験実施方法・内容をよりチャレンジしやすいものに変更
- ・ デジタル技術やデータを活用した区民の利便性の向上に対応できる人材の確保が急務。令和5年度秋の実施に向けて新たな採用試験・選考制度を検討
- ・ 就職氷河期世代を対象とする採用試験の継続に向けた準備。障害者を対象とする採用選考の年齢制限撤廃に係る制度の見直し

(採用PR等の戦略的な展開)

- ・ 特別区ならではの魅力を伝えるべく、対面及びオンライン双方の利点を活かし、PR活動を更に強化
- ・ 各区においては、独自のPRとともに、積極的なインターンシップの受入れ等の対応を検討することが必要

(2) 人材の育成

(人事評価制度の適切な運用)

- ・ 人事評価制度は、地方公務員法に基づく、人事管理の基礎。制度の公平性や納得性を高め、任用・給与の面で更なる活用が必要
- ・ 一部の区で管理職員への本人開示や評価者研修が未実施。本人開示制度の整備とともに、評価者研修を早急に実施することが必要。昇任意欲では、複数年度の評価結果を活用することで、選考の精度をより高めることが必要

(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・ 将来にわたり質の高い区民サービスを提供していくためには、次代を担う若年層職員の昇任意欲を醸成するとともに、計画的な人材育成を行うことが重要
- ・ 研修等のO f f - J TとO J Tの連動による相乗効果や、自己啓発等の更なる支援について進めていくことが必要。O J Tにおいては管理監督職の役割も重要であり、職員の気づきを促し、モチベーションを向上させる指導が有用。他団体等への派遣研修等も有効な手段

(管理監督職を担う者の人材育成)

- ・ 多様な課題に的確に対応し、持続可能な区政運営の実現には、管理監督職による職員の人材育成や組織マネジメントが重要であり、計画的育成が必要
- ・ 管理職選考種別Ⅰ類は、令和5年度からの役職定年制の導入を受け、より積極的な活用が必要。女性職員が管理職選考を受けやすい環境整備や、昇任意欲の醸成に向けて一層の取組が必要
- ・ 種別Ⅱ類は、任命権者において、公平性及び公正性が担保された選考を実施し、的確な人材の確保がなされるよう留意

(3) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 高齢層職員が知識・経験を活かして活躍するとともに、その知識・経験を次代の職員に継承できるようにすることで、若年層を含めた全ての職員がその能力を存分に発揮できる環境を整えることが重要
- ・ 国の検討状況等を注視し、高齢層職員の任用や給与といった処遇の在り方について、研究を継続

2 勤務環境の整備等

(1) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

- ・ より良い区民サービスを実現するためには、職員が心身ともに健康で、ワーク・ライフ・バランスを実現し、やりがいや充実感をもって働ける職場づくりが不可欠。長時間の超過勤務が恒常的に発生している部署については、より一層、縮減に向けた不断の取組を進めることが必要
- ・ 長時間労働の是正に向けて、ICTを活用した業務の効率化等とともに、臨時

的な職員の応援、職員配置の見直し等、様々な対策を講じることが必要

- ・ 教育現場の多忙化解消が喫緊の課題。意識改革とともに、業務負担の軽減や長時間勤務の是正に向けて、実効性を伴う対策が必要

(2) 多様で柔軟な働き方

- ・ テレワークの推進にあつては、より円滑にテレワークを実施するための環境整備を行うことで、希望する誰もが、端末一つで、どこでも仕事ができる環境となるような仕組みづくりが肝要。テレワークの活用拡大と同時にICT活用による業務プロセス改善を図り区民サービスの向上に寄与
- ・ 引き続き国の検討状況等を注視し、フレックスタイム制等の多様で柔軟な働き方に関する諸制度の導入や必要な規定の整備について、任命権者と連携を取りながら検討

(3) 仕事と生活の両立支援

(男性職員の育児休業の取得促進)

- ・ 男性職員の育児休業の取得率は年々上昇し、国が掲げる30%の目標値を特別区全体としては達成している一方で、未達成の区がある。また、育児休業の取得期間は、女性職員の取得者より短期間
- ・ 男性職員の育児休業取得の更なる向上を目指し、意識啓発等の取組により、希望する職員誰もが育児休業を取得しやすい職場風土を醸成していくことが必要
- ・ 個々の職員のライフプランに合わせ、希望する期間・時期・回数を取得できるよう、育休代替等の弾力的な人員配置を行うなど、安心して育児休業を取得できる環境整備が必要

(不妊治療のための休暇の導入)

- ・ 職員へ不妊治療のための休暇制度を周知し、理解促進に努めるとともに、プライバシーの保護に十分配慮しながら、安心して不妊治療のための休暇を取得しやすい職場風土の醸成が必要

(4) メンタルヘルス対策の推進

- ・ 多くの職員が、新型コロナウイルス感染症への対応に従事する中、メンタルヘルスへの影響を懸念
- ・ ストレスチェックの判定結果をセルフケアに活用するとともに、管理職は、組織のストレス傾向を踏まえて職場環境の改善を図ることで、メンタルヘルス不調を未然に防止
- ・ メンタルヘルス不調の兆候がみられる職員には、管理職から積極的に声掛けを行うなど、早期発見及び早期対応することが重要

(5) ハラスメントの防止対策

- ・ 各職員が研修を通じてハラスメントについて正しく理解し、自らの普段の言動を見返すなど、意識の向上に努めるほか、組織全体で問題意識を共有し、ハラスメント発生の兆候があった際には、組織の問題として迅速に対応することが重要
- ・ パワー・ハラスメント防止には、管理職の役割が極めて重要。職層研修を活用するなどして、対応能力の向上が必要

3 区民からの信頼の確保

- ・ 職員による不祥事の発生は、区政に対する信頼を損なうばかりか、有為な人材の確保を阻害して、区民サービスの提供に影響。従来の不祥事防止策に加えて、公益通報制度が有効に活用される取組の強化が必要
- ・ 職員の意識啓発に取り組み、高い倫理意識や使命感の醸成を図るとともにコンプライアンス意識の高い健全な組織風土の維持に向けて不断の努力を重ね、もって、区民からの信頼を確保

特別区人事委員会委員長談話

(令和4年10月11日)

- 1 特別区は、先進都市として進化し続けている東京の中核です。

感染症対策やデジタル社会への体制整備等の行政課題に対し、積極果敢に取り組むとともに、個性輝く未来の実現に向け、地域と協働しつつ、先進的かつダイナミックに取り組んでいます。

本委員会は、一人ひとりの職員こそがこの活動の原動力であり、職員の勤務環境等を整備することが必要不可欠であると考えます。

任命権者におかれては、本委員会の意見を踏まえ、職員の勤務環境等の充実に向けて取り組んでいただくことを期待しています。

- 2 新型コロナウイルス感染症は、その発生から3年近く経過しましたが、変異を重ね「感染の波」を繰り返すなど、今なお、我々の生活や健康に影響を与え続けています。こうした中、厳しい勤務環境の下で日々の業務に従事されている職員の皆さんに対し、心からの敬意を表します。

- 3 本日、本委員会は、各特別区の議会及び区長に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。

- 4 今般取りまとめた月例給の調査結果によると、本年は、職員給与が民間給与を下回り、較差896円となりました。

特別給については、職員の支給月数4.45月に対して、民間従業員に支給された特別給の給与月額に対する支給割合が4.56月分となりました。

- 5 本委員会は、月例給については、民間給与との較差を解消するため、給料表の引上げ改定を行うことが適当であると判断しました。改定にあつ

ては、人材確保の観点等を踏まえ、初任給及び若年層について給料月額の上上げを行うこととしました。

特別給については、民間との均衡を踏まえ、区における年間支給月数を0.1月引き上げ、4.55月とすることとしました。

これらにより、職員の年間給与は、一人当たり平均で約5万4千円の上上げとなります。

- 6 本年に関しては、一時的、特例的な措置として、給料月額が各級の最高号給を超える差額支給者を公民比較から除外して公民較差を算出しました。

差額支給者については、着実な解消を図るべきものであると考えており、昨年もその旨を言及しているところです。

しかし、差額支給者の人数は、昨年より減少したものの、依然として1,100人を超えています。残念ながら、解消に向けたこれまでの取組は不十分であったと言わざるを得ません。任命権者におかれては、差額支給の解消に向けて、より一層の積極的な取組を行っていただくよう強く望みます。

- 7 本日の給与等に関する報告及び勧告は、労働基本権制約の代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を確保するとともに、職員の給与等について報告し、勤務環境の適正な在り方等について意見を申し述べるものです。

区民の皆様や各特別区の議会及び区長におかれては、給与等に関する報告及び勧告の意義についてご理解をいただきたいと存じます。

特別区長会会長コメント

本日、特別区人事委員会から職員の給与に関する勧告があった。

本年の人事委員会勧告は、月例給については、特別区職員が民間従業員を896円、率にして0.24パーセント下回っていることから、これを解消するため、給料表を引上げ改定することとし、また、特別給の年間支給月数についても、民間の支給状況を勘案し、再任用職員以外の職員にあっては0.1月、再任用職員にあっては0.05月、それぞれ勤勉手当で引き上げるとともに、令和5年度から期末手当の3月支給を廃止し、6月期と12月期が均等となるよう配分することとしている。

現在、特別区は、区税収入などが改善傾向にあるものの、依然として厳しい国内経済状況、国による不合理な税制改正の影響、過去最高の寄附額を記録したふるさと納税などを踏まえると、財政の先行きは予断を許さない状況にある。

このような状況にあっても、特別区は、限られた財源で、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、山積する大都市特有の課題に取り組む必要があり、財政状況は、引き続き、厳しいものになると認識している。

本年の勧告の取扱いについては、人事委員会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、民間の動向も勘案して、区民の皆様の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、慎重に検討していく。

併せて、区長会として、引き続き、適正な職員構成の実現に向け、万策を尽くしていく。

令和4年10月11日

2022年 特別区人事委員会勧告に対する声明

本日10月11日、特別区人事委員会は、23区各区長と23区議会議長に対し「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行った。その内容は、月例給について、差額支給者を除外して公民較差を算出し、公民較差 896 円 (0.24%) を解消するため、初任給及び若年層の給料月額を引上げとし、一時金については、民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を 0.1 月引上げ勤勉手当に割り振るとしたものである。これに伴い、再任用の一時金は 0.05 月分の引上げとなる。

月例給の公民格差算出に当たり、特例的な措置として差額支給者を公民比較から除外し算出した点と、一時金の支給月数を全国一高いものとしたことについては、これまでの要請等の結果として、一定評価をするものの、昨年に引き続き、特例措置を一時的なものとしたことは、職員の不安を煽るもので、遺憾と言わざるを得ない。また、若年層賃金の引上げはこれまで我われが求めてきたものであり、否定するものではないが、急激な物価の高騰による影響は、全ての職員に及んでおり、コロナ禍で奮闘してきた職員全体の賃金水準を引き上げるべきである。行政系人事制度が改正されて以降、日本一生計費の高い、特別区に働く職員の賃金は、国公とのラスパイレス比較において、全国平均を大きく下回る水準となっている。これは、異常な事態と言わざるを得ない。

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ある。労働協約締結権が認められていることを踏まえ、賃金改定は労使交渉に基づくものでなければならないが、業務職給料表も勧告内容を反映した改定が行われてきたことも事実である。我われは本日の人事委員会勧告式後、直ちに区長会に対し要請を実施し、今勧告の不当性を訴えてきた。

新型コロナウイルス感染症が拡大し、在宅療養者が増大する中、不安とストレスを抱えた作業が続く、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の作業を強いられてきた。

感染力の強いオミクロン株の流行は、清掃職場からも多数の感染者を出し、濃厚接触者とあわせて欠員状態となる中、区民の衛生環境を守るため職員の努力と奮闘は、今もなお続いている。こうした職員の努力と奮闘に区長会は応える責任がある。

「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が施行され、各区において分別変更等も行われることが予想される。また、カーボンニュートラルを目指すうえでは、ごみ減量の取組も自治体の責務となる。こうした事の推進には、直営職員の知識・経験が不可欠であり、これまで培ってきた区民とのつながりが重要となる。

清掃職場に求められることは、今後も増大していくと考えられる。一つ一つの課題を解決していくためには、人材の確保は不可欠であり、新たな人材へと知識・経験の継承をしていかなければならない。また、こうした人材を確保していくためには、将来にわたって安心して働き続けられる労働条件を構築していかなければならない。

我われ清掃職員は、行政と区民との接点にいる。しっかりとそのことを自覚し、良質な公共サービスとしての清掃事業の確立に向けて奮闘を続けている。現行の特別区の清掃事業の職務内容は、排出調査や指導業務、環境学習や訪問収集等、職員の創意工夫で様々な事業展開がされている。さらに、世界的な環境問題も視野に入れた取組を進めている。区長会には、職員が自信と誇りを持ち、安心して職務にまい進できる賃金水準を確保する責任がある。

特別区に暮らす区民の安全で快適な住環境を守り、23区で働く清掃労働者の権利の確立と要求実現をめざして、2022賃金確定闘争を特区連及び都労連との強固な共闘関係と全組合員の団結を基礎に、組織の総力を挙げて不退転の覚悟で、最後まで闘い抜く決意を表明する。

2022年10月11日
東京清掃労働組合

2022年10月11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

特別区人事委員会勧告に係る要請

区政発展に向けた貴職のご尽力に心から敬意を表します。

本日、特別区人事委員会は、「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。

その内容は、公民較差896円（0.24％）を解消するため、初任給及び若年層の給料月額を引上げ、一時金については、0.1月引上げ、勤勉手当に割り振るというものです。

若年層賃金の引上げは、これまで私どもが求めてきたところであり、否定するものではありませんが、コロナ禍において今もなお奮闘を続けている職員に対し、その努力を顧みない不当な内容と言わざるを得ません。

新型コロナウイルス感染症が猛威を振るう中、3年もの間、区民の安全・安心な生活を守るために奮闘してきた特別区職員の賃金は、改善されるどころか2年続けて一時金の引下げが行われてきました。

清掃職場においては、在宅勤務によるごみの増量に対する対応や、最近では感染力が強いとされるオミクロン株の流行により、職場の人員が不足する中においても、区民の衛生環境を守るために、現場職員が一丸となり、最大限の努力が続けられています。若年層の低すぎる賃金水準については、これまでも訴えてきましたが、物価が急激に高騰している今、その影響は全ての職員に及んでいます。これまで長期間に亘り奮闘を続けている職員の努力に、特別区長会として応える義務があると考えます。

昨年度妥結した定年年齢の引上げでは、60歳以降の賃金をそれまでの7割としたことで、業務職給料表適用職員は、月例給において再任用を下回る職員が多数発生する状況となっています。こうした実態は、特別区の業務職給料表の水準が低すぎるのが要因です。

清掃事業は、区民に寄り添った苦情・相談の対応、ごみ減量・リサイクル推進をはかるための住民指導や事業者に対する指導、高齢者・障がい者福祉に寄与する戸別訪問収集、子供たちに環境の大切さを伝える環境学習など、多岐にわたっており、もはや「単純労務」とは言えない状況です。

また、「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が施行され、多くの区で分別の変更が行われるものと思います。環境省でまとめた「先進的モデル形成支援事業の結果」では、収集物の組成には住民の協力が大きな影響を及ぼすことから、住民周知が重要であることも述べられております。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。3Rを確実に推進していくためには、区民や事業者との協働は欠かせません。そして、その区民との接点にいるのが私ども清掃職員です。これまで現場で培ってきた知識と経験、区民とのつながりは継承していかなければなりません。そのためには、新規採用はもちろんのこと、区が現場を持っていることが重要です。職員が日々区民の下へ足を運び、区民とのつながりを築いてきたことこそ、区にとっての貴重な財産であると確信しています。

清掃事業はこれから大きな変革の時代を迎えると言っても過言ではありません。

私ども清掃職員は、地球規模の環境問題に足もとから取組み、区民はもちろんのこと、将来を担う子どもたちのために、より良い環境を守り、良質な公共サービスとしての清掃事業の確立に向け、奮闘する決意です。

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あります。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。しかしこの間、特別区人事委員会の勧告内容に準じて現業系職員の給与改定が行われていたことも事実です。

特別区長会におかれましては、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、本年の勧告の取扱いについては、特段の配慮と対応を願うものです。

制約された時間の中での要請となりましたので、具体的な要求項目等については、今後改めてお示しさせていただきます。

以上

令和4年10月11日

清掃労組の要請に対する会長発言

ただいま、江森委員長から、本年の人事委員会勧告について、要請がございました。

本年の人事委員会勧告は、月例給については、特別区職員が民間従業員を896円、率にして0.24パーセント下回っていることから、これを解消するため、給料表を引上げ改定することとし、また、特別給の年間支給月数についても、民間の支給状況を勘案し、再任用職員以外の職員にあつては0.1月、再任用職員にあつては0.05月、それぞれ勤勉手当で引き上げるとともに、令和5年度から期末手当の3月支給を廃止し、6月期と12月期が均等となるよう配分することとしております。

現在、特別区は、区税収入などが改善傾向にあるものの、依然として厳しい国内経済状況、国による不合理な税制改正の影響、過去最高の寄附額を記録したふるさと納税などを踏まえると、財政の先行きは予断を許さない状況にあります。

このような状況にあつても、特別区は、限られた財源で、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、山積する大都市特有の課題に取り組む必要があり、財政状況は、引き続き、厳しいものになると認識しております。

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、区民の皆様は注目しております。

本年の勧告の取扱いについては、人事委員会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、区民の皆様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。

今後も、区民の皆様の区政に対する信頼を確保していくためには、職員の勤務条件を、常に社会一般の情勢に適応させ、適切に対応していくことが極めて重要であります。

清掃労組の皆さんには、ただいま申し上げたことについて、ご理解をいただきたいと思います。

最後になりますが、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。特別区長を代表して、御礼申し上げます。

私からは、以上です。