

せいそう 労働者 速報

2022 年 10 月 25 日
No. 1189
東京清掃労働組合
企画・総務局

2022 年度賃金確定（第 2 回）団体交渉

2022 年賃金確定に係る要求書を提出

全体の賃金水準の改善を求める

わが組合は、10 月 12 日の第 7 回中央委員会で確認した「2022 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。本で行われた第 2 回団体交渉において組合員の切実な声とも言える「2022 年度賃金確定に関わる要求書」を区長会に提出しました。



わが組合からは、「区長会は、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」とし、業務職給料表の水準改善、人事・給与制度の改善等、5 課題 37 項目にわたる組合員の切実な想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、賃金確定交渉における諸課題の解決については、労使による十分な協議を求めるとともに、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、第 2 回団体交渉を終了しました。

2022 年賃金確定交渉は勧告の取扱いをはじめ、昨年の闘争であきらかとなった賃金水準や積み残している諸課題の解決などを巡り、コロナ禍の中で極めて厳しい闘争が想定されます。

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！

新たに提案のあった「定年引上げに伴う昇任資格基準の改正」および「会計年度任用職員に係る期末手当の支給月数改定時期の見直し」については、現段階では了承しておりません。提案内容については、別添参照してください

2022年10月25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 賃金確定に関わる要求書

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11日、特別区人事委員会は、月例給について、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き上げ、特別給については、年間の支給月数を0.1月引き上げ、勤勉手当に割り振るとする勧告を行いました。

若年層の賃金水準の引上げは、私どもとしても、これまで求めてきたものであり、否定するものではありませんが、この間の急激な物価の上昇は、全ての職員の生活に大きな打撃を与えており、賃金の引上げは、全ての職員が享受できるものでなくてはなりません。

一時金についても、コロナ禍で奮闘する職員の努力に反して、昨年・一昨年と引下げが行われ、その分の回復にも及ばない勧告となっており、極めて不満な内容と言わざるを得ません。

併せて、一時金の支給回数にまで言及し、令和5年度からと期限まで勧告したことは、特別区の人事委員会でありながら、23もの自治体と各区支部がある労働組合の労使協議の難しさを無視した不当なものであります。

2018年度の賃金確定以降、行政系人事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2021年の国公ラスパイレス指数は98.9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。

また、業務職給料表についても、定年年齢引上げに伴い、7割賃金では月例給において再任用賃金を下回る職員が大半を占め、我われの賃金水準の低さが明らかとなりました。最終的に昇給抑制年齢を57歳に引き上げることで、苦渋の判断をしてきましたが、いまだ多くの職員は、7割賃金では、再任用を下回ることから、60歳以降の将来を検討せざるを得ないとの声

が少なくありません。他都市の清掃職員からは、こうした実態は聞こえておらず、「高齢者に活躍してもらおう」とした定年年齢引上げの趣旨からは、かけ離れた実情となっています。こうした事態を解消するためには、特別区の業務職給料表及び任用制度の抜本的な改善が必要です。

「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が施行され、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 60歳以降の賃金について、7割では月例給で再任用賃金を下回る職員が多数存在する。このことは、特別区の業務職給料表の水準の低さが原因であり、行政系職員と比べても低く抑えられている技能・業務系職員の賃金水準を改善すること。
- 2 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）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。

- 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 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、職員の昇任意欲に応える昇任選考を確実に実施すること。
- 4 組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、定年年齢の引上げや再任用の職級を60歳前と同等とすることなどを理由とした昇任抑制を行わないこと。
- 5 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、担当技能長職の拡大を図ること。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に担当技能長職のあり方について検証すること。
- 6 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。
- 7 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。
- 8 定年年齢が引き上げられ、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・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。
- 9 定年年齢の引上げに伴い、昇任選考受験資格年齢の上限を引き上げること。
- 10 若年層職員のモチベーションを高め、仕事への意欲を拡大するため、技能主任職昇任選考の本則適用に合わせ、前歴持込年数を見直すこと。

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、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。

と。とりわけ、時間単価が最低賃金を下回らないようにすること。

- 4 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。
- 5 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。
また、十分な労使協議の時間の確保ができないことが想定される、支給回数の変更は行わないこと。
- 6 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。
- 7 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。
- 8 勤勉手当の成績率の実施結果に関する検証を行うこと。
- 9 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。
- 10 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。
- 11 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。
- 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 各種手当、休暇制度について、配偶者に係る内容を同性パートナーにも認めること。

4 高齢期雇用制度について

- 1 60歳超の統括技能長職・技能長職について、職責が60歳前と同一であれば、賃金も同一とするべきであり、賃金を引き下げるのであれば、職責も同様に軽減し、少なくとも既存の定数1名としてカウントしないこと。
- 2 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。
- 3 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際し、清掃職場でも活用できるよう、日単位の取得が可能な制度とすること。
- 6 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、勤勉手当を措置できるよう、法改正に向け、特別区として政府に働きかけること。併せて、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、処遇改善に努めること。

以上

令和4年度賃金確定（第2回）団体交渉

1. 日 時 2022年10月25日（火）19時19分から19時51分

2. 場 所 東京区政会館 20階 205会議室

3. 出席者

区長会：

橋本副区長会副会長（板橋区）、高野副区長会副会長（墨田区）、青木副区長会役員（港区）、内田副区長会役員（北区）、荒牧副区長会役員（目黒区）、齊藤副区長会役員（豊島区）、長谷川副区長会役員（足立区）、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）、林調査課長（特人厚）、金子勤労課長（特人厚）、田中労務・福利班主査（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、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、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「2022年度賃金確定に関わる要求書」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「2022年度賃金確定に関わる要求書」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、事務局にも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では、「景気は、緩やかに持ち直している」とする一方、その先行きについては、「世界的な金融引締め等が続く中、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、供給面での制約、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある」とし、引き続き警戒感を示しております。

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おります。

また、区民は、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、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。

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。

私どもは、引き続き、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、課題の共有化を図っ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の改正について申し上げます。

定年引上げを受け、高齢期職員のモラル維持及び意欲と能力のある高齢期職員の活用を図るとともに、高齢期職員の多様な働き方の選択肢を確保するため、技能主任職昇任選考等において、受験資格における年齢要件の上限部分を、定年引上げに合わせ、2年に1歳ずつ5歳引き上げることとします。

詳細は、「定年引上げに伴う昇任資格基準の改正について（案）」のとおりです。

次に、会計年度任用職員に係る期末手当支給月数の改定時期の見直しについて申し上げます。

常勤職員と同様に「年度内改定」とする取扱いを、「翌年度改定」に見直すこととします。

詳細は、「会計年度任用職員に係る期末手当支給月数の改定時期の見直しについて（案）」のとおりです。

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〉

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「2022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、月例給・一時金共に引上げを勧告しました。しかし、月例給については、初任給及び若年層の給料月額を引上げとしており、清掃の職場では、新規採用を再開する区が増えているとはいえ、給与改定の対象となる職員は、わずかしきありません。また、何度も申し上げますが、この3年もの長きにわたり、新型コロナウイルス感染症が蔓延する中、区民の衛生環境を必死に守ってきた多くの職員に対して、月例給の引上げは届きません。物価が急激に高騰している中、全ての職員とその家族に影響

は及んでおり、給料表の引上げは、全ての職員に対するものでなければなりません。

一時金についても、この間2年続けて支給月数が引き下げられ、その合計は、0.2月となっています。せめてこの回復を図るべきです。また、今回も引上げ分を勤勉手当に配分していますが、その割合は、すでに国家公務員を上回っており、会計年度任用職員の問題と併せて、期末手当に配分するべきです。

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き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。

特別区に働く職員の賃金を早急に、本来あるべき正当な水準に戻すことを求めます。

次に、業務職給料表の水準改善についてです。

定年年齢の引上げの交渉において、7割では月例給が再任用賃金に届かないことを問題視し、結果昇給抑制年齢を57歳に引き上げることで、苦渋の判断をしてきました。しかし、それでもなお多くの職員が、月例給において再任用を下回ることから、60歳以降の働き方について検討せざるを得ない状況になっております。これでは、高齢者に活躍してもらうとした、制度の趣旨にそぐわない状況であります。

そもそも、こうした事態となったのは、特別区の現業職員の賃金水準が低すぎるのが原因にほかなりません。

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。

他都市では、私どものような7割では月例給が再任用賃金に届かないといった課題を抱えているという話はあまり耳にしません。

こうした実態を踏まえ、業務職給料表の水準引上げや東京都における調整額の支給など特別区の清掃職員の職務内容に見合った賃金制度となるよう抜本的改善を求めます。

次に、技能・業務系人事制度についてです。

再任用の職級を退職時の職務の級と同等を基本とすることや定年年齢の引上げを理由として、3級・4級についてポストが空かないため昇任選考を行わない等の昇任抑制を明言している区があるとの報告を受けています。

いずれの制度も、高齢者の知識・経験を活かし、活躍してもらうための制度ですが、これにより昇任抑制がされれば、職層構成年齢に歪みが生じ、将来の各職場において問題が生じるのは明白です。

そもそも賃金が引き下げられる中で、職級が同一だからということのみをとって、それまでと同様の職務内容を強いるのは不当なものです。高齢層職員に、真に活躍してもらおうと考えるのであれば、賃金も同一とするか、職務に余裕を持たせ、役割として重要な後進育成に力を注げるような働き方とするべきです。

高齢者の働き方について、検討することと併せて、昇任抑制を行わないことを求めます。

併せて、2級の昇任資格基準については、経過措置期間が終わり、次年度から本則となります。在職期間16年から12年への改善が図られましたが、社会一般の状況を踏まえれば、まだまだ、長いものと考えております。若年層の給与水準改善について人事委員会からの勧告も出ていますが、若年層の賃金水準を改善するのに最も有効なのは、2級職への昇任資格の短縮であることは間違いなく、若年層における志気の向上にもつながるものです。2級職への昇任資格について更なる改善を求めます。

また定年年齢の引上げに伴い、現場作業である清掃職場においては、加齢による様々な身体不調が懸念されます。しかし、技能Ⅴと技能Ⅵの間における転職については、年齢制限が設けられております。現場の実態としては、年齢を重ねるほどに、腰痛や関節痛、視力の低下等、職を変更すべき状況が増えてきます。

清掃職場の実態を踏まえ、5号転の年齢制限を撤廃するとともに、転職による号給調整を行わないよう検討することを求めます。

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。

国は就職氷河期世代の雇用について、国の将来に関わる重要な課題と位置づけ、支援プログラムについて、2年間の延長を決定しました。

清掃の職場では、これまでも申し上げてきたとおり、新規採用が抑制されるなか、まさにこの世代の方々が、非常勤職員として共に清掃事業を支えてきました。各区において採用が再開される頃には、こうした方々の年齢は、受験資格年齢を超えてしまい、採用試験を受けることすらかなわなくなってしまうましたが、就職氷河期世代を対象とした採用制度を活用すれば、受験することは可能です。

是非、採用の無い苦しい時代を我われとともに特別区の清掃事業を支えてくれた方々に、正規職員となる機会を与えられるよう、清掃の職場にも就職氷河期世代を対象とした採用制度を導入すること求めます。

次に、会計年度任用職員についてです。

昨年の賃金確定交渉の中で、会計年度任用職員の一時金についても引下げが行われました。会計年度任用職員については、その名のとおり会計年度での契約となります。私どもからは、契約年度内に賃金の不利益変更を行うことについて問題があるということを指摘させていただきました。

そもそも、非常勤職員の処遇を改善するために会計年度任用職員制度が作られたものと認識していますが、昨年度のようなことが続けられれば、一時金において改悪こそあれ、改善は望めないこととなってしまいます。

勤勉手当については、反対の立場ではありますが、常勤職員に勤勉手当が措置されている以上、会計年度任用職員についても国と同様に、勤勉手当が措置できるよう国に対して働きかけることを求めます。

また、現状勤勉手当が措置されていない会計年度任用職員の一時金の引上げについては、期末手当に配分し、処遇の改善を図ることを求めます。

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。

清掃職場においては、区民の要望や実態を受け、様々な取組みが行われ、その業務内容は多岐にわたっていることは、何度も説明させていただきました。また、コロナ禍における清掃事業も、各職場において様々な困難を乗り越え、区民の衛生環境を守り続けております。こうした現場における奮闘は、区民の理解を得て、多くの感謝の手紙として各清掃事務所に寄せ

られたこともご存じのことと思います。こうした取組みの発展や区民からの反応は、まさに現場の清掃職員が地域の区民と寄り添ってきた結果の表れと自負しています。

本年4月には、「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、多くの区において分別変更等が行われることと思います。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。

まさにこれまで現場の職員が培ってきた、区民とのつながりが重要となります。

また、近年多発する自然災害においても、直営職員の必要性は、清掃における災害支援を取りまとめている全国都市清掃会議の中でも声が上がっています。静岡市における豪雨災害では、特別区から港区のみが協定に基づいて支援に向かいましたが、本来日本の中心である特別区として、いつでも支援に行ける体制を整えておくことは、全国から希求されていることであり、使命でもあると思います。併せて、こうした災害支援の経験は、いずれ来ると言われている首都圏の災害時に大きな力となります。

このように、区民とのつながりや災害時の経験は、常に後進に継承していかなければなりません。そのためには、継続的な採用が不可欠であり、そのことについては、区民の理解や納得が得られるものと確信しております。

皆さんにおかれましては、貴重な財産である区民とのつながりや清掃職員の知識・経験が途切れることの無いように、各区において継続的な新規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、定年年齢の引上げや会計年度任用職員制度等、様々な制度を皆さんと協議の上確認してきましたが、それぞれにその趣旨があり、その趣旨に沿った運用が図られるよう努力していく必要があります。

最後に、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ます。

〈当局〉

皆さんから、現時点における考え方を伺いました。

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。

定年引上げに伴う昇任資格基準の改正について（案）

1 趣旨

地方公務員法改正による定年引上げを受け、高齢期職員のモラル維持及び意欲と能力のある高齢期職員の活用を図るとともに、高齢期職員の多様な働き方の選択肢を確保するため、昇任資格基準の改正を行う。

2 内容

以下の選考の受験資格における年齢要件の上限部分を、定年引上げに合わせ、2年に1歳ずつ5歳引き上げる。

年度	令和 4年度 (現行)	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度	令和 9 年度	令和 10 年度	令和 11 年度	令和 12 年度	令和 13年度 以降
技能主任職 昇任選考	58歳未満	59歳未満		60歳未満		61歳未満		62歳未満		63歳未満
技能長職 昇任選考										
統括技能長職 昇任選考										

3 適用時期

令和5年度からとする。

会計年度任用職員に係る期末手当支給月数の 改定時期の見直しについて（案）

1 趣旨

会計年度任用職員の任期を一会計年度内に定めている趣旨を踏まえ、期末手当の支給月数の改定時期に係る見直しを行う。

2 内容

会計年度任用職員に係る期末手当支給月数の改定時期について、常勤職員と同様に「年度内改定」とする取扱いを、「翌年度改定」とする取扱いに改める。

	現行	改正後
改定時期	引上げ・引下げ いずれも「年度内改定」	引上げ・引下げ いずれも「翌年度改定」

3 適用時期

令和5年度から適用する。