

せいそう 労働者 速報

2022 年 11 月 4 日
No. 1191
東京清掃労働組合
企画・総務局

2022 年度賃金確定（第 3 回）専門委員会交渉を実施

業務職給料表の賃金水準や 人事制度について協議

11 月 4 日（金）17 時 15 分から、2022 年度賃金確定（第 3 回）専門委員会交渉を実施しました。今期賃金確定の最大の課題である賃金水準や人事制度の課題について、わが組合の考え方を主張しました。

職務内容に見合った抜本的な賃金水準の改善を

昨年の定年年齢の引上げ交渉において、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、結果として昇給抑制年齢を 57 歳に引上げることで、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賃金を下回ることから、60 歳以降の働き方について退職も含めて検討せざるを得ない状況になっています。これでは、高齢者に活躍してもらうとした、制度の趣旨に沿っていません。

そもそも、こうした事態となったのは、業務職給料表の賃金水準が低すぎるのが原因に他なりません。23 区の清掃事業の業務内容は多岐にわたり、もはや「単純労務」とは言えない職となっているにもかかわらず、賃金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、特別区のような 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聞こえてきません。

また、今年は新規採用を募集する区が区移管以降最高数を超え、まだまだ更新する勢いとなっています。しかし、ここ数年、募集をかけても応募が少ないのはもはや常識、合格しても辞退が出るなどの問題が出ています。このことにも、低すぎる賃金水準が少なからず影響していますので、特別区として魅力ある賃金水準を構築しなければ、増々優秀な人材確保は困難になります。

こうした様々な実態を踏まえ、業務職給料表の水準引上げや現業調整額の導入、さらには職層の 5 層制、技能主任選考基準の緩和など、あらゆる方法をもって、特別区の清掃職員の職務内容に見合った賃金水準となるよう抜本的な改善を求めました。

技能主任職昇任選考基準の緩和について

技能主任職昇任選考に係る資格基準については、今年度をもって経過措置期間が終了し、次年度から本則適用となります。2019 確定で、前歴持込を含む在職期間 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、我われとしては、まだまだ長過ぎると考えています。若年層の賃金水準の改善については人勧でも触れられていますが、改善するのに最も有効なのは、技能主任職への昇任資格基準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と考えます。したがって、技能主任職への昇任資格について、前歴加算を見直す等、更なる改善を求めました。

2022 賃金確定交渉も中盤に差し掛かっています。来週 7 日（月）には中間団体交渉として、この間の協議を踏まえた現時点での区長会の考え方が示されます。

我われが求める賃金水準や人事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、職場での情報共有を宜しく願います。