

せいそう 労働者 速報

2022 年 11 月 15 日
No. 1194
東京清掃労働組合
企画・総務局

区長会総会要請行動

実力行使を背景に最後の最後まで闘おう！

11.15 区長会総会へ要請



2022 賃金確定闘争は最終局面を迎えています。この間、3回の専門委員会交渉と2度の団体交渉、さらには本日の区長会総会と立て続けに交渉や要請行動を実施し、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、区長会は一切応えようとせず、同様の答弁を繰り返すばかりです。区長会は17日の夜に団体交渉を持ちたいとしていますが、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と言わざるを得ません。

わが組合は、9日に開催した第1回拡大闘争委員会において、18日（金）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て交渉を強化しています。

要求実現のため、全組合員の総力を結集し、最後の最後まで闘い抜きましょう。

勧告の取扱いについて

人事委員会は月例給において公民較差を解消するべく、月例給については初任給及び若年層の給料月額を上げとし、一時金については全額、勤勉手当で上げるとした勧告を行いました。ともに上げとなるのは5年ぶりでしたが、仮に勧告とおり実施となると、月例給において清掃職場で影響を受けるのはごく僅かでしかありません。

物価の高騰やコロナ禍の奮闘は全職員に及ぶものでありますので、あらためて月例給の上げ分については、若年層のみならず全職員へ配分される給料表の改定となるよう求めました。

また、この間、行政系人事制度の改正に伴い、我われの賃金は不当に低い水準に抑えられています。日本一物価の高い東京 23 区における正当な賃金水準に戻すことを再度求めました。

業務職給料表の水準について

わが組合は、今賃金確定において、抜本的な賃金水準の改善を最大の課題と捉え、闘いを展開しています。昨年の定年年齢の上げ交渉では、他団体と比較してあまりにも低すぎる特別区の賃金水準が顕在しました。

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ましたが、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。

高齢者に活躍してもらおうとした制度の趣旨に沿った水準となるよう、あらためて賃金水準の改善を求めました。

また、他都市の現業職においてこうした問題は、あまり耳にしません。それぞれ給料表の水準に違いがあるにせよ、東京都のように調整額で不足する賃金を調整する方法や、任用制度や昇任制度にて低すぎる賃金を補う方法など、各自治体によって方法は様々ですが、行政職と比べて低い水準にある業務職給料表適用者に対する工夫がされています。

特別区でも、長期化するコロナ禍において日々区民のために奮闘している現業職員に対し、低すぎる賃金水準を改善する方策を講じることを求めました。



就職氷河期世代を対象とする採用について

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ています。

これまでも幾度となく主張してきたように、23 区の清掃職場では長年にわたり



新規採用が抑制され続けてきた中、まさにこの世代の方々が非常勤職員として、ともに清掃事業を支えてきています。最近では各区において採用が再開されてきているものの、こうした方々の年齢は受験資格年齢を超えてしまい、今となっては採用試験を受験することもできません。しかし、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になります。

長年ともに清掃事業を支えてきた方々に、正規職員となる機会を与えられるよう、あらためて、清掃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るとともに、速やかに、解決への具体的な方策を示すよう求めました。

今期賃金確定闘争における最重要課題は賃金水準の改善

今期賃金確定は、勧告の取扱いを含め、業務職給料表の水準改善を最重要課題として捉え、協議に臨んでいます。

残された時間はあとわずかですが、区長会が妥結を望むのであれば、我われの要求に応える他ありません。大変厳しい闘いですが、本部・地連・（総）支部を貫く全組合員の総団結のもと、我われの要求実現に向け、最後の最後まで組織の総力をあげ闘い抜きましょう。



2022年11月15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



要 請

日頃から特別区政発展と職員の処遇改善のためにご尽力されている貴職に敬意を表します。

本日は、私ども東京清掃労働組合からの要請に貴重な時間を割いていただいたことに感謝を申し上げ、2022年度の賃金等の改定に係り要請をさせていただきます。

新型コロナウイルス感染症が拡大し、約3年の月日が経過しようとしています。

感染力が高いとされるオミクロン株が蔓延すると、感染対策を駆使していた清掃現場でも感染者が多数発生し、それに伴う濃厚接触者を含め、欠員による収集体制が強いられてきた職場も少なくありません。しかし、区民の衛生環境を維持し続けるという、使命感・責任感の中で、各職場で職員が一致団結し、協力し合いながらこの間の各区の清掃事業が滞りなく進められてきました。そしてそれは、今もなお継続しています。

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議論されていることと思います。

カーボンニュートラルが求められる中で、ごみの減量に対する取組は自治体にとって重要な課題となります。こうした課題に取り組むには、区民との協働が欠かせません。私ども清掃職員は、日々現場で、



区民との接点として、関係性を構築してきております。これは、先輩から後輩へと受け継がれてきた清掃職場の貴重な財産であり、今後も受け継いでいかなければなりません。

清掃事業は、ごみ減量・リサイクル推進を図るための住民指導や事業者に対する指導、高齢者・障害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」とは言い難い状況です。

また、日々街中での作業をしていることから、区民と行政とのインターフェイスとしての役割を自覚し、責任をもって業務に邁進しております。

以上を踏まえて、今賃金確定交渉における課題について訴えさせていただきます。

はじめに、賃金改定についてです。

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上げとし、一時金については 0.1 月引上げ、勤勉手当に割り振るとしました。月例給・一時金共に引上げとなるのは、実に 5 年ぶりとのことですが、月例給は若年層に限定していることから、勧告どおりの改定であれば、新規採用が抑制されてきた清掃の職場では、引き上げの影響を受けるのは、ごく少数に限定されます。また、一時金についても、3 年の長きにわたりコロナ禍で奮闘している職員の一時金は 0.2 月引下げられており、今回の改定が行われても、これまでの回復にも至りません。

今回のような若年層に限定して引上げを行い、他の職員は引上げをしないという改定は、職場内の分断を招きかねません。

物価が急激に高騰している中、全ての職員が生活費の増大に苦しんでいます。コロナ禍で奮闘している全ての職員の賃金水準が引上げと

なるよう求めます。

併せて、行政系人事制度の改正に伴い、私どもの賃金は不当に低い水準に抑えられています。日本一物価の高い東京23区の職員として、正当な賃金水準に戻すことを求めます。

次に、業務職給料表の水準についてです。

昨年度の交渉において確認した定年年齢の引上げにおいて、60歳以降の賃金は、それまでの7割ということが決まりました。私ども業務職給料表が適用される職員は、月例給において再任用賃金を下回ることから、交渉は紛糾し、結果として昇給抑制年齢を2歳引き上げることで、苦渋の判断をしてきました。しかし、それでも月例給において再任用賃金を下回る職員は多数存在し、そうした職員は、60歳以降、退職して他の職に就くことも含め、検討を強いられています。これでは、「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」とした制度の趣旨に反することとなります。

他都市の現業職では、賃金の7割水準による問題は、あまり耳にしておりません。その理由は、もともとの給料表の水準の違いや、東京都のように調整額が支給されていたり、任用制度や昇任制度の違いなど、自治体により様々ですが、行政職と比べて低い水準にある業務職給料表適用者に対する工夫がされているということです。

特別区においても、日々区民のために奮闘している現業職員に対し、低すぎる賃金水準を改善する方策を講じることを求めます。

次に技能・業務系人事制度についてです。

定年年齢の引上げや、再任用の職級を定年前と同等とすることを理由に、昇任を抑制すると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、高齢職員の知識・経験を活用し、引き続き活躍してもらうための制度ですが、このことで、昇任を抑制してしまえば、

職層構成に歪みが生じ、将来に禍根を残すこととなります。

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。60歳を超えた統括技能長・技能長については、その知識と経験を活かしてもらい、後進の育成や新任の3級職・4級職の職員のアドバイザーとして補佐的に活躍してもらおうなど、高齢者の働き方について検討するとともに、昇任抑制を行わないことを求めます。

また、2級職の昇任資格基準について来年度から本則の12年となります。全国的に若年層の賃金水準が問題視されていますが、水準を引き上げるためには、短期間で昇任することの方が効果的であるとともに、若年層の志気の向上にもつながるものと考えます。

社会一般的には、まだまだ長い2級職の昇任資格基準を更に緩和することを求めます。

次に再任用賃金についてです。

現在の再任用賃金は、一部年金の支給が前提であったはずですが、「年金だけでは、老後の生活費が2千万円不足する」との報道を受け、将来に対する職員の不安は、より一層増しています。

年金の支給開始年齢はすでに65歳となっており、無年金期間を賃金だけで生活できるように、再任用職員の賃金水準を引上げることを求めます。

最後に、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付け、支援プログラムの2年延長を決めました。

就職氷河期世代の方々が希望する職種は、事務職に限ったわけではありません。選択の幅を広げる意味からも、現業職での募集を行うべきと考えます。

清掃職場では、多くの就職氷河期世代と言われる方々が、非常勤職員として、ともに清掃事業を支えてきております。こうした方々に対して、正規職員となる機会を与えるためにも、就職氷河期世代を対象とする採用制度を清掃職場にも拡大すること求めます。

要請の時間が限られ、その他の課題について説明できないことは、残念であります。詳細については、専門委員会交渉等で私どもの考えを伝えておりますので、是非、お聞きいただきたいと思います。

速やかに、解決への具体的な方策を示していただくよう求めます。
私からは以上です。

令和4年11月15日

清掃労組の区長会要請に対する会長発言

ただいま、皆さんから、要請をいただきました。この内容は、直ちに、交渉委員に伝えます。

10月25日にいただいた皆さんの要求については、現在、統一交渉の場で精力的に協議しているところでありますが、私から、本年の主な交渉課題の検討状況について、申し上げます。

はじめに、給与改定について申し上げます。

本年の特別区人事委員会勧告の取扱いについては、10月25日の団体交渉で申し上げたとおり、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たいと考えております。

次に、業務職給料表については、昨年度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、国の動向等を踏まえ、引き続き、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に会計年度任用職員の期末手当の取扱いについて申し上げます。

特別区人事委員会からは、期末手当を引き上げないこととした常勤職員に対する勧告の趣旨を踏まえ、これに準じた措置を期待するとの見解が示されており、皆さんからの要求に応えることは、非常に厳しいものと認識しております。

なお、この際ですので、一言申し上げます。

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、懸命に取り組んでいただいております。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。

最後に、私どもは、今後も皆さんと誠意をもって、精力的に協議を進めてまいりますので、よろしくお願いいたします。

私からは以上です。