

せいそう 速報 労働者

2022 年 11 月 16 日

No. 1195

東京清掃労働組合

企画・総務局

区長会会長要請行動を実施

職場から区長会へ怒りの声をあげよう！

職場の代表 23 名が結集し、8,206 筆の署名を手交

2022 賃金確定闘争も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 回の団体交渉を実施していますが、区長会の歩み寄りの姿勢は微塵も感じられません。

そうした中、わが組合は本日 11 月 16 日(水)10 時 53 分より、常任中央執行委員 11 名と各地連・清掃一組代表者総勢 23 名にて、特別区長会山崎会長に対し、

各職場からの切実な想いを訴えるとともに、組合員とその家族の想いを込めた 8,206 筆の署名を手交してきました。



我われからの要請を受け山崎会長は、「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ることに、改めて心から敬意と感謝を申し上げる」と、コロナ禍における清掃職員の奮闘に対して激励はあったものの、肝心の賃金確定に関わる具体的な回答については示さず、「今後とも、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」との発言に留まりました。

残された時間はあとわずかですが、本部としても全力で協議に臨みます。区長会当局に決断を迫るためには、各区での要請において組合員の怒りをぶつけ、各区から区長会へ声をあげさせる他ありません。組合員の総力を結集し、課題の解決と要求実現にむけて最後の最後まで闘い抜きましょう。



2022年11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年賃金確定交渉に係わる要請

特別区政発展と環境保全・資源循環型清掃事業の確立、及び職員の処遇改善に向けた貴職のご尽力に心から敬意を表します。

また、私ども東京清掃労働組合からの要請にお時間をいただいたことに感謝を申し上げます。本日は、2022年度の賃金等の改定にあたり、職場からの代表者による要請をさせていただきます。

清掃事業は、地方自治の課題そのものであり、区民と行政との協働により、解決し得るものであります。行政の最前線にあたる現業職場に求められる役割は、「行政と区民との接点」、「継続した現場の把握」、「災害時・非常時に対応できる現場力」であります。従いまして、現場で働く職員が果たすべき役割は極めて大きいものであると自覚しています。

近年多発する自然災害は、地球温暖化の影響もあり、被害状況が深刻化しています。こうした中で、一日も早い復旧を目指すためには、災害廃棄物を速やかに街から除去していくことがカギとなります。また、新型コロナウイルス感染症が拡大する中で、清掃事業は一日たりとも滞らせてはならない、生活に欠かせない事業ということも社会に広く認知されてきました。

私ども清掃職員は、近年、世界的に注目されている環境問題や少子高齢化による福祉の問題、地方自治における地域力の問題など、区政全般に関与しているという自覚と誇りをもって職務に邁進しております。



若年層職員のアイデアや発想力、ベテラン職員の知識や経験、それをつなぎ実践する中間の世代、全ての職員がそれぞれの役割を果たしながら、23区の清掃事業が円滑に運営されております。

山崎区長会会長におかれましては、職場からの切実な思いを込めた以下の要請項目の実現のために、ご尽力をいただきますよう、心からお願い申し上げます。

給料表の改定について(第一地連代表発言)

第一地連で議長をしています中央区の遠藤と申します。

私からは、「給料表の改定について」発言させていただきます。

10月11日(火)特別区人事委員会は5年ぶりとなる、月例給・一時金とともに引上げる勧告を行いました。しかしながら、月例給については、初任給および若年層の給料表の引上げ改定、一時金については全額を勤勉手当に割り振り、さらに期末手当の3月支給を廃止し6月・12月が均等になるように配分とした内容でした。

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す。私どもの要求に応え、若年層の賃金水準が改善されていれば、今回のプラス勧告は全職員が対象となったはずです。3年間にもわたるコロナ禍において、区民の安心・安全を守ってきた職員のほとんどが、引上げの対象とならないということでは、到底納得ができません。

また、職員の一部のみ賃金を引上げとすることは、この厳しい状況をチームワークで乗り越えてきている職場の分断を生むこととなり、無用な混乱を招きかねません。まだまだ感染症の収束が見えぬ中、こうした事態は何としても避けるべきです。

期末手当の3月支給の廃止については、賃金確定交渉妥結後に各区議会の承認や条例改正を行うため、年度内清算が基本である以上、問題が生じるのは明らかです。また、そのために私どもとの労使協議の期間が、適切に確保されるのかも懸念されます。全国でも例を見ない自治体の集合体である特別区の状況を踏まえれば、3月支給があることは必然と考えます。併せて、4

月 1 日付採用の新規採用職員や会計年度任用職員の夏季一時金にも影響し、それは一生回復させることができません。

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、特別区職員の賃金水準は、不当に引き下げられてきました。結果、国家公務員とのラスパイレス比較では、政令市において下から 2 番目という水準となっており、日本一生計費の高い東京 23 区の職員の賃金水準としては不当なものとなっております。

現場の第一線で区民とふれあい、区政に貢献しているすべての職員の努力を正當に評価する賃金水準に戻すべく、山崎区長会会長の特段のご尽力をお願いし、私からの発言を終わります。

業務職給料表の水準改善について(第二地連代表発言)

第二地連で事務局長をしています荒川区の東海林と申します。

私からは職場を代表して「業務職給料表の水準改善について」訴えさせていただきます。

昨年の定年年齢の引上げ交渉において、私たちは 60 歳前の 7 割水準では再任用賃金に届かないことを再三訴えてきました。職場の中では、60 歳以降については退職をも含めて検討せざるを得ない状況になっています。このままでは、高齢者に活躍してもらおうとした制度の趣旨に沿いませんし、そもそも、私たち現業職員の賃金水準が低すぎることに問題があると言わざるを得ません。

2007 年賃金確定交渉における給料表の平均 9 % 引下げにより、この時点ですでに保障額表に留め置かれたことで昇給停止された職員や、その後の切替調整措置により、長年に亘り実質的な昇給が延伸となる職員が多数存在しました。切替調整措置は 2018 年度をもって廃止されましたが、この 11 年間の措置は特別区の現業職員の賃金水準を大幅に引き下げる結果となりました。

一方、東京都でも引下げが行われましたが、大幅な号給増設と切替調整措置を最高で 9 号とすることで、3 年待てば実質的な昇給が始まる措置が図られました。仮に、私たちにも同様の措置が講じられていれば、60 歳以降月例

給が再任用を下回るような事例は、格段に少なくなっていたはずですが。そして 2019 年賃金確定交渉では、前年に実施された行政系人事給与制度見直しの影響を受け、業務職給料表も引下げられました。このように身分切替以降、私たち清掃職員の処遇総体は著しく低下しています。これは区移管時の「移管に際し処遇総体の水準低下を招かない」とした覚書の趣旨にも反するものです。

清掃事業は直接区民の声を聞き対話することで、いち早く区民ニーズを知り得る環境にあります。排出されているごみをただ単に積んで、運んで、処理をするということだけではなく、その場で行われる区民や事業者対応、ごみ減量やリサイクルの推進、学校での環境学習、高齢者や障がい者への訪問収集などの業務也多岐にわたり、もはや単純労務とは言えるものではなくなっています。

併せて、清掃一組の多くの清掃工場は、建設から 20 年を超え老朽化が進行する中、職員は計画されたごみの中間処理に向け、計画外停止を招かない予防保全に取り組んでいます。また、繁華街や住宅地に隣接した環境で運営を行っていることから、他都市で比較しても、厳しい排ガス・汚水処理基準値を設け、逸脱することなく 23 区民の住環境を維持しています。

こうした職務内容にもかかわらず、技能・労務系職員の賃金水準は、行政系職員と比べて、著しく低く抑えられています。

このような実態を踏まえて、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、全ての職員が安心して生活できる賃金制度となるよう、山崎区長会会長におかれましては、特段のご尽力をお願いいたします。

私からは以上です。

若年層の賃金水準について(第三地連代表発言)

第三地連で議長をしています目黒区の平山と申します。

私からは「若年層の賃金水準について」発言させていただきます。

若年層の賃金水準の改善は喫緊で大きな課題です。

本年の勧告では、初任給や若年層を中心とした引上げ勧告が出されました

が、民間の初任給には到底及びません。

我われ清掃職場においては、現在 18 才で採用された技能 V・VI 職員の初任給は、業務職給料表 1 級 20 号給に格付けされますが、その額は地域手当を加味しても今年 10 月から適用されている東京都の最低賃金である時給 1,072 円、月給換算約 17 万 5 千円にも届かない低水準となっています。このような低水準の賃金では将来に希望を持ち、区政に尽力することなどできません。若年層職員は清掃事業を継承し、現場で直接区民の声を聞き、新たなサービスを考え構築し、区政の発展に大きな役割を果たしていくことができます。しかし若年層職員からは、「このような賃金水準では、子どもをもつことはおろか、結婚して家庭をもつことすらも躊躇する」といった声や、「民間企業に勤める友人との賃金格差に愕然とした」等の声が数多く寄せられています。未来ある若年層職員のためにもさらなる賃金水準の引上げが必要です。

さらに、若年層の賃金水準を改善するために効果的なのは、早期に 2 級職に昇任させることです。来年度から 2 級職への昇任資格基準が本則の 1 級職歴 12 年以上となりますが、社会一般的には、それでも長いと考えます。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、2 級職昇任選考資格基準のさらなる緩和と前歴持込み年数を見直すことを強く求めます。昇任意欲があり、区の職員として責任を持ち、清掃事業の将来を担う職員育成のためにも必要な見直しであると思います。

この間、新規採用が凍結されてきた区でも採用が再開され、来年 4 月 1 日には、区移管以降最多となる採用が予定されております。多くの区・一組で災害やコロナ禍における対応、区民の安心・安全な生活環境の維持のため、また、今後多くの区で実施されるプラスチックの資源化事業にも、正規職員の必要性を認めているからこそその採用であると思っています。低水準の賃金では多種・多様化する清掃事業に対応できる人材を確保することも困難です。

清掃職員は区民にとって重要なエッセンシャルワーカーであると評価されています。持続可能な清掃事業のためにも山崎区長会会長には特段のご尽力をお願いいたします。

私からの発言は以上です。

高齢期の働き方とそれに伴う昇任選考の課題について(第四地連代表発言)

第四地連で議長をしております杉並区の山口と申します。

私からは「高齢期の働き方とそれに伴う昇任選考の課題について」訴えさせていただきます。

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強く訴え、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。

近年の現場実態は、作業の効率化によって余裕のない作業実態とされるばかりか、夏季においては猛烈な酷暑となってきました。60歳前の職員でさえも体力に不安を抱える中で、定年年齢の引上げによりさらに高齢化が進めば、より厳しい職場実態となることは明らかなです。身体的に職務に対する不安を抱える職員が任用期間を最後まで全うできるよう、職域を幅広く設定するとともに、技能V・VIの職種に従事する職員の「5号転」に関わる年齢制限を撤廃するなど、清掃事業の労働実態を踏まえた職場環境の整備が図られなければなりません。

また、昨年の賃金確定交渉において、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が確認され、各区で高齢層職員の知識・経験を活かした制度が運用されています。一方で、3級・4級職においては定年延長の影響によりポストが空かないため、「昇任選考を行わない」と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。60歳前の職級と同等とはいえ、賃金が引き下がるのであれば、職責も同様に軽減し、少なくとも既存の定数1名としてカウントせず、長年の知識や経験を踏まえた能力を十分に発揮できる職の設定が必要です。

いずれの制度も、高齢層職員の知識・経験を活かして活躍してもらうための制度ですが、これにより昇任抑制されれば、職層構成年齢に歪みが生じ、各職場において問題が生じるのは明らかなです。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、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べきです。組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、高齢層職員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。

山崎区長会会長におかれましては、高齢期の働き方とそれに伴う昇任選考の課題についてご理解いただき、高齢層職員が意欲を持って働くことができる職場環境の実現、併せて職場の活性化が促進される昇任選考制度となるよう、ご尽力をお願いいたします。

私からは以上です。

継続的な新規採用について(第五地連代表発言)

第五地連で議長をしています、葛飾区の星野と申します。

私からは、「安全で安定した事業運営を維持するための継続的な新規採用」について発言させていただきます。

この間の採用で入区してきた若い職員たちは、それぞれの職場において、これから何十年と携わっていく清掃事業が、区民に信頼される安心で安定的な事業運営となるよう、現場ノウハウを継承すべく、過酷な作業環境の中で埃まみれ、汗まみれになりながら奮闘しています。実際に若い職員たちからは、「私たちのような若年層職員が拡大していくことで、圧倒的多数にある先輩職員への刺激となり、職場の活性化に繋がっていくものと確信しています。」また、「私たち自身も、教えてもらえばかりでは甘えが生じ、緊張感も無くなるばかりか、何より、教わったことをこなすだけでは自身の成長に繋がりません。たとえ仕事に慣れてきても、新しく誰かに教えることで新たな発見や気づきなども経験しながら、自分の身になっていくと思います」との意欲的な声があがっています。

しかしその一方で、こうした若い職員たちは日常的に多くの不安や心配を抱えていることも事実です。現在の清掃職場は、かつての退職不補充の影響を受けて極端な高齢化が進んでおり、たとえ定年延長のことを踏まえたとし

ても、これから5年後・10年後には多くのベテラン職員が退職していくことになります。それまでの間に、果たしてどれだけの知識やノウハウを受け継いでいけるのだろうか、自分たちの成長もままならない中で、先輩方がきちんとした後輩の人材育成を行うことができるだろうか、そういう不安が常に付きまとっています。また、極端に少ない人数の採用や、採用が実施されない期間が延びるほど、受け継いでいける人数や知識の量も減ってしまい、こうした不安をさらに増幅させることにつながります。

「あと10年もすれば状況が変わっていく」との意見もあるようですが、プラスチック資源化事業等、清掃事業が大きな転換期を迎え、あらたな歩を進める1年1年がとても大切な時間となる中で、経験豊富なベテラン職員と若手職員が事業の将来を、ともに語れない環境にあることは、非常に勿体ないことだと思います。次世代を担う若い職員が、自信を持って職務に邁進できる環境はもちろん、後輩への技術継承などが行われる体制が整ってこそ、はじめて「持続可能な事業」は構築されるものと考えます。

山崎区長会会長におかれましては、継続的な新規採用の重要性については是非ともご理解いただき、区民生活に密接な清掃事業が将来にわたり安定的なものとなるよう、ご尽力を重ねてお願いいたします。

私からは以上です。

令和4年11月16日

清掃労組の区長会会長要請に対する会長発言

ただいま、特別区長会を代表して、皆さんから要請をいただきました。私から、現時点での考えについて、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。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。