

せいそう 労働者 速報

2023 年 5 月 15 日
No. 1198
東京清掃労働組合
企画・総務局

2023 年度夏季手当（第 1 回）団体交渉にて要求書を提出

物価高騰や首都圏での生活実態を踏まえ、 2.5 ヶ月以上を要求

2022 確定交渉は、月例給・一時金ともに引上げ勧告の中で交渉が進められましたが、急激な物価高騰によって生活に大きな影響を受けた全職員の賃金が引き上げられることはなく、初任給や若年層に特化した引上げとなりました。これはコロナ禍においても奮闘を続けてきたすべての職員の努力を踏みにじるものであり、職場からは多くの不満の声が寄せられています。



わが組合は首都圏で暮らす特別区職員の生計費を反映した処遇改善に向け、5 月 15 日（月）19 時 22 分から 2023 年度夏季手当（第 1 回）団体交渉を実施し、「2023 年度の夏季一時金等に関わる要求書」を区長会に提出しました。

清掃事業はエッセンシャルワークであり、日々確実にごみを処理することが求められています。人員が削減されている中、コロナ禍においても通常業務を継続できているのは、現場の職員一人ひとりの努力、協力、職責、使命感によるものです。厳しい生活実態においても、職員は公共サービスの質を低下させることなく、責任と誇りを持って日々の業務に励んでいます。その努力があるからこそ、区民に良質な公共サービスを提供できているのです。区長会はこうした職員の努力に応えるべきです。

我われは物価高騰や首都圏での生活実態を踏まえ、夏季一時金の支給月数を 2.5 ヶ月以上とすることとともに、民間企業にみられる「インフレ手当」と同様に、特例的な手当等の支給についても求めました。

人事委員会に対する要請に係る検討状況について

3月13日の団体交渉において「適正な職員構成の実現に向けて、引き続き、万策を尽くしていく必要があることから、人事委員会への要請の検討を進めていく」との発言について、検討状況の説明を求めました。

技能・業務系人事制度について

担当技能長職については、専門委員会交渉において我われの考え方を全区に主張しましたが、必ずしも全区において統一交渉の妥結内容の趣旨を踏まえた配置とはなっていません。今後も各区において問題等が発生した場合には、速やかに協議を行うよう求めました。



また、「再任用職員の職務の級を退職時の職務の級と同等を基本」としたことで昇任抑制につながっていることについても言及し、組織活力を維持しつつ、組織の新陳代謝を確保するため、昇任抑制を行わないことを求めました。

技能主任職昇任選考に係る資格基準についても、今年度から本則となっていることから、行政系職員や社会一般の状況を踏まえ、まだまだ長すぎると訴えました。

新型コロナウイルス感染症の感染症法上の取扱い変更後の対策について

新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが変更されましたが、ウイルスが完全に消滅したわけではありませんし、新たに感染力の強い変異株が出現しないとも限りません。各区において、引き続き職場では感染対策をとりつつ、人員の確保や勤怠の取扱いについては、清掃職場の実態を踏まえ、特段の配慮を求めました。

この他、勤勉手当の成績率制度、高齢期雇用制度、夏季期間における熱中症を予防するための手当など、多岐にわたる課題について要求しました。これらの要求は、現場での区民とのふれあいによって区政に貢献している職員の努力に対する切実な要求です。安全で安心な区民生活を守るため、日々奮闘していることに自信と誇りを持ち、納得できる課題の解決に向けて闘いを積み上げていきましょう。



2023年5月15日

特別区長会

会長 吉住 健一 様

東京清掃労働組合

中央執行委員長 多田 修一郎



2023年度の夏季一時金等に関わる要求書

日頃より23区清掃事業を含む特別区政の発展と職員の生活・労働条件の改善に向けてご尽力されている貴職に敬意を表します。

東京清掃労働組合は、本年3月13日、貴職に対し「2023年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しましたが、本日は、改めて、「2023年度の夏季一時金等に関わる要求書」を提出させていただきます。

昨年の賃金確定交渉では、5年ぶりに月例給・一時金ともに引上げ勧告となりましたが、月例給の引上げ分については初任給や若年層に重点を置くことで、全ての職員賃金には反映されませんでした。また、月例給については、引き続き特例措置を「一時的」と言及したため、さらに職員の不信感をあおる事態となっています。こうした中でも職場では、いまだ収束の見通せないコロナ禍において、清掃事業を一日たりとも止めてはならないという強い使命感の下、全職員の努力が今もなお続けられています。

清掃事業は、今後、超高齢化に対応した訪問収集の拡充や、カーボンニュートラルに向けたごみの削減、資源化の促進といった大きな課題にも取り組んでいかなければなりません。もはや単純労務とは言い難い職務内容となっており、職員の職務・職責はますます増大していきます。事業が多種・多様化する一方で、月例給の引上げ改定が実質的に反映されない実態では、職務・職責のバランスは大きく崩れ、職務に対する意欲の維持も困難となります。

貴職におかれましては、奮闘する職場の実態と職員の切実な要求を十分にご理解いただき、全ての職員賃金の引上げに向け、人事委員会に対して特段の意見・要望を行うよう対応を求めるものです。

以上の点を踏まえ、区政の第一線で日々の職務に精励する職員の努力が報われるよう、2023年春闘における民間の賃金・一時金相場が確定しつつあることに鑑み、夏季一時金等に関し、下記のとおり要求いたします。組合員の切実な要求であることを受け止め、労使自治の原則を踏まえた自主的・主体的な立場から、誠意ある回答と対応を早期に行うよう求めます。



記

1 2023年度の夏季一時金について

- (1) 物価高騰や首都圏での生活実態を踏まえ、支給月数を2.5ヶ月以上とすること。また、民間企業にみられる「インフレ手当」と同様に、特例的な手当等を支給すること。
- (2) 勤勉手当は廃止し、期末手当に一本化すること。
- (3) 期末・勤勉手当からの除算項目及び除算割合を改善すること。
- (4) 「基準日主義」を改め、勤務実績に基づく支給とすること。
- (5) 再任用職員についても、常勤職員と同様とすること。
- (6) 会計年度任用職員についても、常勤職員と同様とすること。
- (7) 清掃職場に働く委託労働者等に対する夏季手当の支給・改善を働きかけること。

2 技能・業務系人事制度について

- (1) 各区において、労使の妥結内容の趣旨に基づいた「担当技能長職」を配置すること。
- (2) 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受験資格基準を緩和すること。

3 勤勉手当の成績率制度について

チームワークで業務を遂行している清掃職員には、成績率制度自体が馴染まないものである。勤勉手当の成績率制度の実施結果に関する十分な検証と協議を行うこと。

4 雇用と年金の接続について

- (1) 公的年金の支給開始が65歳となっていることを踏まえ、再任用賃金だけで生活できる賃金水準とすること。
- (2) 定年年齢の引上げに伴い、再任用職員の月例給を下回る常勤職員が現在でも多数存在することを踏まえ、事前の情報提供を適切に行い、60歳を迎える職員が将来設計について熟慮した上で判断できるように十分な時間を確保すること。

5 回答について

これらの要求事項に関する回答は、本年6月16日（金）までに行うこと。

以上

令和 5 年度夏季手当（第 1 回）団体交渉

1. 日 時 2023 年 5 月 15 日（月）19 時 22 分から 19 時 48 分

2. 場 所 東京区政会館 20 階 205 会議室

3. 出席者

区長会：

佐藤副区長会会長（荒川区）、橋本副区長会副会長（板橋区）、青木副区長会役員（港区）、荒牧副区長会役員（目黒区）、齊藤長副区長会役員（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）、新井勤労課長（特人厚）

清掃労組：

多田中央執行委員長、西村副中央執行委員長、坂部副中央執行委員長、渡辺書記長、萩原書記次長、泉田常任中央執行委員、栗澤常任中央執行委員、西大條常任中央執行委員、高橋常任中央執行委員

4. 議事録

〈清掃労組〉

それでは、私の方から申し上げます。

（要求書読み上げ・手交）

それでは具体的に、要求内容についていくつか申し上げます。

はじめに、一時金等についてです。

昨年の賃金確定交渉は、5 年ぶりに月例給・一時金ともに引上げ勧告となりましたが、月例給の引上げ分については、初任給や若年層に特化したため、コロナ禍において、精神的にも肉体的にも通常とは異なるストレスを抱えながら、3 年間にもわたり奮闘している全ての職員に反映されない結果となり、職場からは不満の声が多数寄せられています。

また、昨今における急激な物価高騰やエネルギー価格の上昇は、職員の生活に大きな影響を与えています。日本で一番物価の高い首都圏で暮らす特別区職員の生計費を反映した処遇改善のためには、月例給の引上げをはじめ、一時金の引上げが不可欠です。

清掃事業は、エッセンシャルワークであり、日々確実にごみを処理することが求められています。人員が削減されている中、コロナ禍においても通常業務を継続できているのは、現場の職員一人ひとりの努力、協力、職責、使命感によるものです。厳しい生活実態においても、職員は公共サービスの質を低下させることなく、責任と誇りを持って日々の業務に励んでいます。その努力があるからこそ、区民に上質な公共サービスを提供できているのです。皆さん方は、こうした職員の努力に応えるべきであります。

夏季一時金の支給月数増は、職員の強い要求であります。2.5ヶ月以上の支給を求めるとともに、民間企業にみられる「インフレ手当」と同様に、特例的な手当等の支給を求めます。

次に、人事委員会に対する要請に係る検討状況についてです。

本年3月13日の団体交渉において「適正な職員構成の実現に向けて、引き続き、万策を尽くしていく必要があることから、人事委員会への要請の検討を進めていく」と発言されましたが、その後の検討状況について説明を求めます。

次に、技能・業務系人事制度についてです。

担当技能長職については、2017年の賃金確定交渉において設置が確認され5年が経過し、23区の技能長数も一定増加しました。現場業務をしながらグループのリーダーとして指導、育成を行っている区は多数になっていますが、必ずしも全区において、妥結内容の趣旨を踏まえた配置とはなっておりません。担当技能長職のあり方等についての専門委員会交渉は、昨年度をもって当局側交渉委員が一巡し、全区に私どもの考え方を主張しましたが、全ての問題が解決したわけではありません。

今後も各区において問題等が発生した場合には、速やかな協議を求めます。

また、2021年の賃金確定交渉において、「再任用職員の職務の級を退職時の職務の級と同等を基本」としたことで、定年年齢の引上げを見据え昇任抑制を実施するなど、新たな課題も見受けられます。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るべきです。組織活力を維持しつつ、組織の新陳代謝を確保するため、昇任抑制を行わないことを求めます。

併せて、統一交渉の妥結内容については、その趣旨も含め各区に伝えるとともに、職員の労働条件については、23区間で格差が生じないように求めます。

技能主任職昇任選考に係る資格基準については、2022年度をもって経過措置期間が終了し、今年度から本則適用となりました。2019年の賃金確定交渉において、在職年数16年から12年への改善が図られましたが、私どもとしては、行政系職員や社会一般の状況を踏まえれば、まだまだ長過ぎると考えています。

昨年10月から、東京都の最低賃金は1,072円に改善されましたが、業務職給料表における初任給付近の賃金を時給換算すると、最低賃金を僅かに上回る程度の賃金水準となっています。このような低水準では、職務に対するモチベーションの維持はおろか、更なる採用の辞退や離職にもつながります。

若年層の賃金水準の改善については、昨年の勧告でも触れられましたが、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ています。こうしたことから、技能主任職昇任選考に係る資格基準について、更なる改善を求めます。

次に、勤勉手当の成績率制度についてです。

今日の清掃事業における、ごみ出しが困難な高齢者世帯や身体の不自由な方の世帯に対する訪問収集は全国的にも注目され、更なる活用が期待されています。併せて、小学校や保育園へ出向く環境学習についても大変好評を得ているほか、外国人に対するごみ出しに関するルールの周知などについても大きな課題として取り組んでおります。さらに、大都市東京の住宅街にある清掃工場では、安全で安定的な運営を行うため、排ガスに対し法令基準より更に厳しい独自の基準値を設け、地域住民の生活環境を維持するために日々努力を続けてきております。

今後は、超高齢化に対応した訪問収集の拡充や、カーボンニュートラルに向けたごみの削減、資源化の促進といった大きな課題にも取り組んでいかなければなりません。

清掃事業における様々な取組は、特定の職員だけで遂行できるものでは

ありません。日々の綿密な打合せの中で刻々と変化している現場の情報を職員間で共有し、連携・協力を基に進められているのです。その貴重なノウハウとチームワークは、大規模災害発生等の非常事態においても、自治体の大きな力として発揮されることは間違いありません。このことは、災害級ともいえるコロナ禍において、はっきりと証明されたと私どもは自負しております。

勤務成績に応じて支給される能率給としての性格を持つ勤勉手当の成績率制度は、こうしたチームワークを基本とした職務に従事する清掃職員には馴染まないものです。職員間の疑心暗鬼から、職場のチームワークを乱し、無用の混乱をもたらしかねません。引き続き、勤勉手当の成績率制度の実施結果に関する十分な検証と協議を求めますが、私どもは、そもそも勤勉手当は廃止し、期末手当に一本化すべきものと考えております。

次に、高齢期雇用制度についてです。

定年年齢の引上げに係る交渉で最大の争点となったのは、60歳以降の賃金水準についてです。そもそもの問題は、繰り返し申し上げているとおり、業務職給料表の水準の低さにあります。このことについては、最終的に昇給抑制年齢を2歳引き上げることで私どもとしても苦渋の判断をしました。それでも月例給において再任用職員の水準を下回る多数の常勤職員は、60歳以降の働き方について選択を迫られます。当該職員は将来に向け、家族とともに検討していかなければなりません。各区において、賃金、退職金、職務内容、年金制度など、職員の将来設計に必要な情報について、事前の情報提供を適切に行い、60歳を迎える職員が熟慮した上で判断できるように、十分な時間を確保するよう求めます。

また、定年年齢の引上げに伴い、新たな暫定再任用・定年前再任用短時間勤務制度が導入されております。

既に年金支給開始年齢は65歳となっており、再任用職員の現在の賃金水準が、一部年金支給を前提としている以上、現行を上回る賃金水準としなければ無年金期間の生活保障とはなりません。

私どもは、再任用職員の賃金水準についても喫緊の課題と認識しておりますので、早急に協議を行うことを求めます。

次に、清掃事業に従事する会計年度任用職員及び委託労働者の賃金・労働条件についてです。

23区清掃事業の運営上、会計年度任用職員及び委託労働者は、もはや

なくてはならない存在となっています。しかし、その賃金・労働条件については、決して満足できる状況ではありません。会計年度任用職員については、常勤職員と同等な待遇となるよう、一時金における勤勉手当の支給等、処遇改善を目的とした会計年度任用職員制度の趣旨に則った改善を求めてきました。

2024年4月から、地方自治体に勤務するパートタイムを含む全ての会計年度任用職員に対しても勤勉手当の支給を可能にする地方自治法の一部を改正する法律が、今月、公布されました。特別区においても、基準を満たす対象者に対し、支給が可能となるよう制度の確立を早期に求めます。

また、23区清掃事業に従事する委託労働者についても、安心して職務に精励することができる夏季手当の支給・改善を関係機関に働きかけることを求めます。

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、昨年、支援プログラムについて2年間の延長を決定しました。

これまでも繰り返し主張してきたように、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、まさにこの世代の非常勤職員が、ともに清掃事業を支えてきています。

昨年度の採用選考は、区移管以降最高の18区において実施されたものの、こうした方々の年齢は受験資格年齢を超えてしまい、今となっては採用選考を受験することすらかないませんが、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を求めます。

次に、夏季期間における熱中症を予防するための手当の支給についてです。

清掃職場では、これから1年で最も過酷な作業環境を迎えることになります。近年の異常気象による尋常ではない夏場の気温が続く中、現場ではアスファルトの輻射熱等により、40℃を超える環境での作業を強いられます。熱中症になるリスクが大きくなることに加え、場合によっては死に至る可能性もあります。こうした中でも、現場職員は区民の衛生環境を日々維持していかなくてはなりません。

厚生労働省は、熱中症の予防には適切な休息・休憩と、適宜、水分を補給することが重要であると言及しておりますが、現場では1日の業務を遂行していく上で、適切な休息・休憩はもちろんのこと、大量の水分を補給しなければ体調を維持することが困難となり、業務に支障をきたすおそれがあります。しかし、作業中における水分を補給するための予算や手当を措置している区はなく、この間、職員が自費で負担し続けております。

さらに、夏季期間においては、会計年度任用職員や派遣等の方々とチームを組むことも多く、自らの命を守るとともに、自分以外の体調も維持・管理しなくてはならず、職員の負担は増大し続けております。

こうした清掃職場特有の夏季期間における実情を理解していただくとともに、各区において清掃職員に対する熱中症を予防するための手当を措置するよう検討を求めます。

次に、会計年度任用職員の給与に係る取扱いについてです。

5月2日付けで、総務省通知として「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて」が発出されました。通知では、会計年度任用職員に係る給与について、「改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本」とありますが、特別区の対応について説明を求めます。

最後に、新型コロナウイルス感染症法上の取扱い変更後の対策についてです。

今月、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが、2類相当から5類に変更されました。しかし、ウイルスが完全に消滅したわけではありませんし、新たに感染力の強い変異株が出現しないとも限りません。清掃事業は社会基盤を支えるエッセンシャルワークであり、1日たりとも事業を停止させるわけにはいきません。各区において、引き続き職場では感染対策をとりつつ、神経をすり減らしながらの作業が継続されますが、人員の確保や勤怠の取扱いについては、清掃職場の実態や職務内容を踏まえ、特段に配慮した対策を求めます。

以上、何点かにわたって私どもの要求を申し上げました。

現場の第一線で、区民とのふれあいにより、区政に貢献をしている職員の努力を正当に評価する賃金・人事制度の改善は、職員の切実な思いを込

めた要求であることを受け止め、是非とも改善に向けた検討をしていただくことを求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2023年度の夏季一時金等に関わる要求書」をいただきました。皆さんの要求については、直ちに各特別区長に報告するとともに、事務局に検討に入らせたいと思います。

さて、内閣府による先月の月例経済報告では、「景気は、一部に弱さがみられるものの、緩やかに持ち直している」とした上で、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。

また、本年の春闘の結果は、物価動向への対応が社会的に強く求められ、政労使ともに賃上げに向けた積極姿勢を示したことから、早い段階での満額回答などの動きがある一方、中小企業においては業績改善を伴わない中での賃上げも多いと報じられております。

続いて、特別区における今年度の一般会計予算をみると、全ての区において、前年度比で増額計上しておりますが、子ども・子育て関連施策、新型コロナウイルス感染症対策のほか、山積する大都市特有の課題に引き続き対応しなければなりません。このほかにも、ふるさと納税による特別区民税の減収など国による不合理な税制度を踏まえると、特別区の財政状況は、引き続き、極めて厳しいものとなると考えられます。

夏季一時金に関する皆さんの要求については、特別区を取り巻く極めて厳しい情勢を始め、国や他団体、民間企業の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、人事委員会に対する要請に係る検討状況について申し上げます。人事委員会は、先月24日から6月16日までの間、職種別民間給与実態

調査を実施しております。この結果を踏まえて、今年度の公民較差を算定することになることが見込まれますので、私どもといたしましては、こうしたことも踏まえつつ、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、総務省からの会計年度任用職員の給与に係る取扱いに関する通知について申し上げます。

私どもは、本通知の内容については、慎重に検討する必要があると考えております。

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。

今月行われた新型コロナウイルス感染症の5類への見直し等、新型コロナウイルス対策は大きな転換点を迎えました。私どもといたしましては、ウィズコロナに向けた段階的な移行について、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〉

夏季一時金等に関する要求への皆さん方の現時点での考え方についてお聞きしました。全ての課題が私どもにとっては切実な要求であります。

多くの課題の解決には、丁寧な労使協議が不可欠です。皆さん方からは、「特別区を取り巻く極めて厳しい情勢を始め、国や他団体、民間企業の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたいと考えております」という発言がありました。

次回の交渉では、私どもの要求を受け止めた回答を示していただくよう重ねて申し入れておきます。

〈当局〉

夏季一時金等に関する皆さんの要求については、検討の上、後日回答いたします。