

せいそう 速報 労働者

2023 年 10 月 23 日
No. 1203
東京清掃労働組合
企画・総務局

2023 年度賃金確定（第 2 回）団体交渉

「2023 年度賃金確定に関わる要求書」を提出

本で行われた第 2 回団体交渉において、組合員の切実な要求である「2023 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、4 年にもわたりコロナ禍で奮闘してきている職員の労苦に報いるためにも、生計費原則を重視し、すべての職員に対して物価上昇分を上回る月例給の引上げとともに、安心して職務に邁進できる賃金水準の確保と魅力ある人事制度の構築を求めました。



区長会は、人事委員会勧告の取扱いを「慎重に検討してまいります」とし、その他の課題についても協議していくという回答にとどまりました。

改めて我われから、業務職給料表の水準改善、技能・業務系人事制度、就職氷河期世代の採用制度、会計年度任用職員の処遇改善などの課題について追及し、第 2 回団体交渉を終えました。

団体交渉において「配偶者同行休業に伴う代替職員の採用制度の導入について（案）」が提案されました。提案内容については、資料をご参照ください。今後、専門委員会交渉で説明を求めています。

各区・各地連においても組合員の切実な声を 基に迫力ある要請行動を

18 日に開催した第一波総決起集会でも意思統一した通り、これからの要請行動はすべて「東京清掃労働組合と区長会の交渉」です。統一交渉における団体交渉や専門委員会交渉を後押しするのは、間違いなく組合員の切実な声です。団体交渉の内容を組合員に周知するとともに、声を集め、要請行動でぶつけてください。

多岐にわたる諸課題の解決にむけ、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！



2023年10月23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 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、本年の公民較差に基づき、月例給を3,722円(0.98%)、一時金については、勤勉手当を0.10月分引き上げる勧告を行いました。

全職員について、月例給と一時金が引き上げられることは、職員の期待に一定応えたものといえます。しかし、子育て世代や、長年区政の発展に貢献してきた高年層への引上げ額の配分は十分なものとはいえず、不満の残るものでありました。昨今における急激な物価上昇は、全ての職員とその家族の生活に大打撃を与えています。物価高騰下での厳しい生活実態を踏まえれば、到底納得できるものではありません。地方公務員法の中で、職員の給与決定要素の最初に掲げられているのは「生計費」です。4年にもわたりコロナ禍で奮闘してきている職員の労苦に報いるためにも、生計費原則を重視し、他団体を下回る賃金水準を回復させるとともに、全ての職員に対し物価上昇分を上回る月例給の引上げを求めます。

今年の民間春闘では、「業績ではなく、物価高騰による賃上げ」が行われたといわれています。従業員の生活を支え、生産性を向上させるとともに、「人材確保も図る」とした経営側の考えに基づいています。23区の清掃職場も、昨年度は区移管以降、最多の職員募集が行われましたが、受験者数は年々低下し、合格しても採用の辞退や離職が後を絶ちません。さらには、定年引上げにより60歳超の賃金をそれまでの7割水準としたことで将来に不安を持つ、中高年層の離職も職場から報告されております。その主たる原因は、先の展望が見通せない、「低すぎる賃金水準」と「魅力のない人事制度」にあると指摘せざるを得ません。有能な人材の確保は、何も若年層に留まるものではありません。培ってきた経験や技術を後進に伝え、区政の第一線で存分に発揮できる中高年層の確保も必要不可欠です。



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、特別区職員の賃金水準は、不当に引き下げられてきました。2022年の国公ラスパイレス指数は98.8となっており、日本一生計費の高い特別区職員の賃金水準は極めて低いものとなっております。私どもはこの間、幾度となく、特別区の業務職給料表の水準が低すぎると主張してきました。次代の区政を担う若年層も確かに重要ですが、多様な経験を持つ中高年層にもきちんと光を当てるべきです。受験者数の増加、採用者の辞退・離職、中高年層の離職を防止し、職務の士気を向上する観点からも、新規採用者を定着させ、65歳まで安心して職務に邁進できる、魅力のある人事制度に向けて抜本的な改善が不可欠です。

今年4月に定年年齢が引き上げられましたが、その意義は、職員が士気を下げずに、60歳以降も同じ職責を果たし続けることであります。2021年度の賃金確定交渉で、昇給抑制年齢を2歳引き上げることでやむなく合意しましたが、いまだ多くの常勤職員が月例給において再任用賃金を下回る、他の自治体にはあまり見られない異常な状態が続いています。これは「高齢者に活躍してもらう」とした定年引上げの本来の趣旨からは、大きくかけ離れたものであります。こうした事態を解消するためにも、業務職給料表及び人事制度の抜本的な改善が喫緊の課題です。

現在、清掃事業は転換期を迎えていると言っても過言ではありません。プラスチックの一括回収をはじめ、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。清掃事業における多くの課題は、行政と区民との協働によって解決が図られます。私ども清掃職員は、日頃から区政の最前線で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。こうしたことから、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賃金水準の確保と魅力のある人事制度を構築する責任があります。

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。この間、特別区人事委員会の勧告内容に準じて改定されてきたのも事実です。

私どもは、これまでの妥結結果を踏まえ、5課題・38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 昨今における急激な物価高騰は、全職員の生活に大きな影響を与えている。多種・多様化する清掃の職務内容や物価高騰に鑑み、全職員に対して物価上昇分を上回る月例給の引上げを行うこと。
- 2 60歳超の賃金について、7割では月例給で再任用賃金を下回る職員がいまだ多く存在する。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る。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。
- 3 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。
- 4 現給保障の適用を受ける最高号給者が昇給できるよう、全ての級において号給増設を行うこと。
- 5 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。
- 6 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、職員の昇任意欲に應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昇任抑制を行わないこと。
- 5 担当技能長職は、技能長職へのステップや研修の場ではなく、現場におけるグループのリーダーとして、豊富な知識や経験を活かすための職である。区によって業務内容や格差が生じないよう、適正に配置すること。
- 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とするなど、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、5号転である技能Ⅵから技能Ⅴへの転職及び技能Ⅴから技能Ⅵへの転職について、それぞれ50歳未満及び55歳未満とされている年齢制限をなくすとともに、これに伴う号給調整も行わないこと。

- 9 若年層職員の士気を高め、仕事への意欲を拡大するためにも、技能主任職昇任選考に係る資格基準や前歴持込年数等、更なる改善を図ること。
- 10 受験者数の増や新規採用者の定着のため、人事制度を抜本的に改善し、将来にわたって魅力のある制度を構築すること。

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、首都圏における住宅事情及び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 一時金については、勤勉手当を廃止して期末手当に一本化するとともに、民間企業に見られる「インフレ手当」と同様に、特例的な一時金を支給すること。
- 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、実施結果に関する検証を行うこと。
- 8 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。
- 9 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、現行の勤勉手当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た、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。
- 10 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、調整額ポイントについても改善を図ること。
- 11 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。
- 12 夏季期間における清掃職場特有の実情を踏まえ、熱中症を予防するための手当及び予算措置を講じること。

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、職務・職責が60歳前と同一であれば、賃金も同一とすること。賃金を引き下げるのであれば、職務・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。喫緊の課題と認識した上で、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早急に図ること。
- 3 再任用を含めた60歳超の高齢職員については、65歳まで職務を全うできるよう、体力等を考慮し、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るため、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 清掃事業に従事している、35歳以上の会計年度任用職員を含む就職氷河期世代に対し、正規職員への機会がもてるよう、選考制度の整備を図ること。
- 5 高齢者部分休業制度については、清掃職場でも活用できるよう、日単位の取得を可能とすること。
- 6 会計年度任用職員の一時金については、特別区においても勤勉手当の支給を可能とするよう制度を確立すること。なお、今年度の引上げ分については、全額期末手当で措置すること。
併せて、会計年度内に任期を定めている趣旨を踏まえ、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定し、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。
- 7 清掃職員の熱中症対策を踏まえ、夏季休暇の取得期間を延長するとともに、夏季休暇の日数増を図ること。

以上

令和5年度賃金確定（第2回）団体交渉

1. 日 時 2023年10月23日（月） 18時51分から19時25分

2. 場 所 東京区政会館 20階 203会議室

3. 出席者

区長会：

佐藤副区長会会長（荒川区）、寺田副区長会副会長（新宿区）、桑村副区長会副会長（品川区）、坂田副区長会役員（千代田区）、佐藤副区長会役員（文京区）、杉浦副区長会役員（渋谷区）、渡辺副区長会役員（杉並区）、植竹副区長会役員（葛飾区）、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、森田常任中央執行委員、西大條常任中央執行委員、渡辺常任中央執行委員、高橋常任中央執行委員

4. 議事録

〈清掃労組〉

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、「2023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「2023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、緩やかに回復している」とする一方、その先行きについては、「世界的な金融引締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、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、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、回復途上で不安要素のある国内経済状況、国による不合理な税制改正の影響、過去最高を記録したふるさと納税による減収額などを踏まえると、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、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、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、極めて厳しいものになると認識しております。

また、区民は、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3,722円、率にして0.98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、管理職員以外の職員は勤勉手当で0.

1月、管理職員は期末手当及び勤勉手当ともに0.05月引き上げ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、配偶者同行休業に伴う代替職員採用制度の導入について申し上げます。

仕事と配偶者等との家庭生活の両立を支援するとともに、有為な職員の継続的な勤務を確保し、公務への円滑な復帰に資する環境整備として、休業を取得する職員と組織の負担を軽減する措置の拡充を図るため、地方公務員法に基づく配偶者同行休業に伴う代替職員採用制度を導入することとします。

詳細は、「配偶者同行休業に伴う代替職員採用制度の導入について(案)」のとおりです。

次に、会計年度任用職員に係る給与の取扱いについて申し上げます。

会計年度任用職員に係る勤勉手当や給与の改定時期については、成績率の取扱いや現行の特別区における改定時期の取扱いとの相違など課題が多岐にわたることから、慎重な検討が必要なものであると考えております。

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

て申し上げました。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。

区政の最前線で奮闘いただいております職員の皆さんに、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「2023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す。

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、全職員に対して月例給と一時金をともに引き上げる勧告をしました。しかし、子育て世代や高齢層への引上げ額は十分とはいえません。昨年から続く物価上昇により、全ての職員とその家族が大打撃を受け、ますます厳しい生活を強いられます。生計費原則を重視し、全ての職員に対し、物価上昇分を超える月例給の引上げを行うべきです。

一時金については、全国一となる年間支給月数を勧告しました。しかし、コロナ禍における職員の奮闘に報いる内容とはいえず、2020年から2年連続で不当に引き下げられた一時金支給月数が、引下げ前の水準によりやく回復したものにすぎません。民間準拠の観点から、特別区の算出基礎を見直し、一時金の更なる改善を求めます。

また、今回も引上げ分を勤勉手当に配分としていますが、本来、期末・勤勉手当の配分割合は、労使協議で決定すべきものです。他団体が人事院勧告の内容に準じて、均等に配分していることや、均衡の原則からしても、特別区も同様に扱うべきであります。そもそも、勤勉手当の割合は、既に

国家公務員を上回っており、期末手当に配分すべきです。

日本一生計費の高い東京23区において、物価上昇が止まらない中、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増加しております。若年層職員からは、「現在の賃金はもとより、将来の賃金を考えると子ども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、子育て世代からは、「子ども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。

このような声が上がる中、現実には清掃職場では新規採用者の辞退や中高年層職員の離職が相次いでいます。昨今、国や他団体、民間を含め、人材確保の観点から、初任給の大幅な改善が声高に叫ばれていますが、目先の賃金を上げるだけでは、公務職場といっても人材は定着しません。有能な人材の確保には、将来にわたって、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できる「魅力のある職場環境」を整備する必要があります。それこそが皆さん方の責務であります。

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。

今年4月に定年年齢が引き上げられましたが、その趣旨は士気を下げずに60歳以降も職責を果たし続けることにあります。定年引上げの交渉において、昇給抑制年齢を2歳引き上げることで合意しましたが、いまだ多くの職員が特定日以後の7割水準の月例給では再任用賃金を下回る事態となっております。これは「高齢層に活躍してもらおう」とした定年引上げの趣旨にそぐわないものです。こうした状況から、将来を悲観した職員が、60歳を待たずに離職している報告が職場から増えています。若年層のみならず、高齢層にもきちんと光を当てるべきです。

幾度となく申し上げていますが、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あまりにも低すぎるのが原因にほかなりません。

清掃事業は、区民との接点となる重要な役割を担っています。かつての、ごみを積んで、運んで、処理することにとどまらず、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

障がい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、こうした職務内容にもかかわらず、特別区の技能・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全く耳にしません。

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。

再任用の職務の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といった制度の見直しを理由として、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などの昇任抑制をしている区があるとの報告を受けています。

いずれの見直しも、高齢層職員の知識・経験を活かし、活躍してもらうためのものですが、これにより昇任抑制がされれば、職層構成年齢に更なる歪^{ひず}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もって、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。

来年度61歳を迎える職員から、定年年齢の引上げが具体的に始まります。改めて、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。

技能主任職の昇任選考基準については、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。在職期間16年から12年への改善が図られましたが、行政職員や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、在職期間の短縮であることは間違いなく、若年層における士気の向上にもつながるものです。私どもの調査によると、10年後には2級に在級する職員は激減します。職場を安定的に運営していくためにも、改善が急務となっ

ております。改めて、更なる在職期間の短縮を求めます。

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、5号転である技能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、視力の低下など、職種を変更すべき状況が増えてきます。

こうした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求めます。

次に、35歳以上の会計年度任用職員を含む就職氷河期世代に対する採用制度の整備についてです。

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、まさにこの世代の会計年度任用職員が、共に清掃事業を支えています。

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。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。

そもそも、清掃車両を運転するために必要な運転免許は、制度改正により段階的な経験等が加味されるなど、35歳以下の若年層では免許の取得が困難になっており、整備士についても、整備工場を運営するために必要な資格を有する若年層が減ってきていることから、労使協議の上、ようやくこぎつけた職員募集にもかかわらず、受験者が集まらないといった実態があります。

こうしたことから、長年、共に清掃事業を支えてきた会計年度任用職員に、正規職員となる機会を与えられるよう35歳以上の会計年度任用職員を含む就職氷河期世代を対象とした採用制度を清掃職場にも導入することを求めます。

次に、会計年度任用職員の処遇改善についてです。

会計年度任用職員の一時金については、法改正を踏まえ、2024年度から勤勉手当を支給し、今年度については、期末手当を引き上げることを

求めます。

また、会計年度任用職員に係る給与改定の実施時期については、不利益変更を除き、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定し、不利益変更は翌会計年度とすることを求めます。

次に、清掃職場における熱中症対策についてです。

夏季一時金の団体交渉でも申し上げましたが、尋常ではない暑さは年々過酷さを増しており、現場では更なる熱中症対策が求められております。

この間、各区で、ファン付き空調服や保冷剤入りベストを導入するなど、様々な対策が図られてきていますが、どれも目立った効果は得られず、既に限界に達していると言わざるを得ません。熱中症は、死に至る可能性や後遺症の発生も懸念されることから、事前の予防が極めて重要になります。

また、熱中症にかかるリスクは、暑さが本格化する7月からではなく、まだ身体が慣れていない6月の梅雨時期に発生することが多いとの報告もあります。

社会一般的な熱中症対策では、効果はあまり得られません。清掃事業の特殊な職務内容に鑑み、改めて、各区において、夏季休暇の取得期間の前倒しや日数増と併せ、熱中症を予防するための予算措置や手当を支給するなど、熱中症対策について根本的な改善を求めます。

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。現在、清掃事業は転換期を迎えています。昨年に法改正されたプラスチックの一括回収をはじめ、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、今後は取り組んでいかなければなりません。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って解決が図られてきました。今後より一層、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でも声が上がっています。秋田県における豪雨災害では、特別区から千代田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、いつ何時でも、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、使命でもあります。また、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、継続的な新規採用が不可欠であり、区民の理解や納得が得られるものと確信しております。

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魅力のある人事制度に改善することが重要です。

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強く求めるものです。

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〉

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職務の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。

これまで、定年年齢の引上げや会計年度任用職員制度など、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める必要があります。

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ておきます。

〈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。

配偶者同行休業に伴う代替職員採用制度の導入について（案）

I 趣旨

仕事と配偶者等との家庭生活の両立を支援するとともに、有為な職員の継続的な勤務を確保し、公務への円滑な復帰に資する環境整備として、休業を取得する職員と組織の負担を軽減する措置の拡充を図るため、地方公務員法に基づく配偶者同行休業に伴う代替職員採用制度を導入する。

II 内容

配偶者同行休業に伴う代替職員（任期付採用職員及び臨時的任用職員）の任用制度及び給与制度について、以下のとおり定める。

1 任期付採用

(1) 制度の導入

制度を必要とする区が導入できることとする。

(2) 採用することができる場合

以下のいずれも満たす場合とする。

ア 配偶者同行休業の取得又は期間延長の申請があった場合

イ 職員の配置換えその他の方法では配偶者同行休業を申請した職員の業務処理が困難であると任命権者が認める場合

(3) 任期

配偶者同行休業の申請期間を限度として、各区で定める。

(4) 採用する職種

各区で定める。

(5) 採用する職務の級

1 級職とする。

(6) 職務分類基準

現行の職務分類基準を適用する。

(7) 採用の方法

人事委員会からの委任を受けた任命権者の選考による。

(8) 採用資格基準

原則として、現行の採用資格基準を適用する。ただし、年齢の上限は適用しない。

(9) 選考の方法

書類審査、面接その他任命権者が必要と認める方法とする。

(10) 昇任・転職・人事交流

対象としない。

(11) 給与

任期の定めのない職員と同様とする。ただし、昇格は実施しない。

2 臨時的任用

(1) 制度の導入

制度を必要とする区が導入できることとする。

(2) 任用することができる場合

任期付採用と同様とする。

(3) 任期

配偶者同行休業の申請期間内において、1年を超えない期間とする。

(4) 給与

任期の定めのない職員と同様とする。ただし、昇格・昇給は実施しない。

Ⅲ 適用時期

令和6年度からとする。