

せいそう 労働者 速報

2023 年 10 月 26 日
No. 1204
東京清掃労働組合
企画・総務局

2023 年度（第 1 回）専門委員会交渉を実施

特別区人事委員会勧告の精査と会計年度任用職員の処遇改善等について協議

10 月 26 日（木）19 時 10 分より 2023 年度第 1 回専門委員会交渉が行われ、特別区人事委員会勧告の精査をはじめ、諸課題について協議しました。

※専門委員会交渉の内容は非開示のため、こちら側の発言に関わる報告となります。

月例給の較差算定は妥当なのか

特別区人事委員会勧告は引上げではあるものの、引上げ額など、我われの納得できる内容ではありませんでした。区長会はどう評価しているのかを問い質すとともに、春闘相場を突きつけ、どう捉えているのかと追及しました。

また、日本で一番物価が高いにもかかわらず、ラスパイレス指数が全地方自治体の平均以下となった賃金水準では、人材確保が困難だということを主張し、「魅力ある賃金水準」の必要性を訴えました。

比較企業規模は 1,000 人以上とすべき

特別区人事委員会の調査によると、一時金においては、「50 人以上 1,000 人未満」と「1,000 人以上」で年間支給月数に 0.89 月もの差があります。ここに着目し、特別区の規模を考えれば 1,000 人以上の企業と比較すべきだとあらためて主張しました。

さらに、支給月数の引上げ分の配分割合を人事委員会が勧告していることについてどう捉えているのか、そもそも勤勉手当をどこまで引き上げるつもりなのか、他団体と同様に均等配分すべきではないのかなど、労使協議事項であることを前提とし、厳しく追及しました。

会計年度任用職員に関わる法改正の趣旨を踏まえ、処遇改善を求める

法改正により、2024 年度の夏季一時金から会計年度任用職員にも勤勉手当を支給することが可能になりました。これを受け、専門委員会交渉において検討状況を聞きました。また、今年度においても勤勉手当の引上げのみとなれば、会計年

度任用職員については改善が図られないことは問題だと指摘し、期末手当での引上げを求めました。

併せて、月例給についても総務省の通知内容に基づき、常勤職員の改定に係る取扱いに準じて改定することを求めました。

有期雇用の課題も含め、今後も改善にむけて協議が必要となりますので、引き続き訴えていきます。

清掃事業は非正規の就職氷河期世代の方々の活躍も必要不可欠となっている

清掃職場は長きにわたって採用抑制が続いた影響により、会計年度任用職員などの非正規労働者が多くなりました。常勤職員と一緒に清掃事業を支えている方々には就職氷河期世代の方も多く、必要不可欠な存在となっている事実もあります。国の支援プログラムとして延長まで行ったことを踏まえ、特別区の現業職にも導入するべきだと主張しました。

清掃職場における熱中症対策はまさに喫緊の課題である

本来は統一交渉において協議する内容ではないかもしれませんが、喫緊の課題であるため、専門委員会交渉において現場実態を踏まえ、物品による対策、作業軽減、そして夏季休暇の日数増と期間の延長などについて訴えました。

区長会を動かすのは職場実態を踏まえた組合員の声

専門委員会交渉において、各区の交渉委員や区長会側が一番耳を傾けるのは職場実態です。区長会側は我われが思っている以上に職場・現場がどのような状況なのか認識していません。組合員の「職場実態を踏まえた声」を集約し、各区要請においてぶつけ、組織の総力をもって区長会と闘い抜きましょう！