

せいそう 速報 労働者

2023 年 11 月 13 日
No. 1206
東京清掃労働組合
企画・総務局

2023 年度賃金確定（第 2 回）専門委員会交渉を実施

業務職給料表・人事制度の抜本的改善を 求める

賃金確定第 2 回専門委員会交渉を 11 月 13 日（月）16：15 から実施し、業務職給料表の水準や課題となっている人事制度について、わが組合の考えを主張してきました。

業務職給料表の水準はあまりにも低すぎる

清掃の職務内容は住民ニーズや社会情勢によって多岐にわたっており、もはや「単純労務」とは言い難い職となっています。現状を鑑みれば、行政職給料表と分ける必要があるのか、このままでは人材確保の観点から 23 区清掃事業の崩壊が懸念される、と厳しく追及しました。

また、都時代に支給されていた調整額について言及し、区移管時に整理が図られたものの、現在の我われの職務に当てはまると改めて主張しました。

その他、統括技能長・技能長は、その職務を考慮すれば行政職給料表へ移行すべきだと訴え、清掃職場に合致するのではないかと問い質しました。

人材確保が極めて困難だからこそ、魅力ある人事制度の確立が必要

今年度の賃金実態調査によると、数年後に 2 級職が大幅に減少する可能性が浮上しました。このデータを問題視し、これまで実際に現場で指揮を執ってきた技能主任の減少は、円滑な事業運営に支障を来すことを主張しました。

また、現状では特別区の技能・業務系職員構成比は 2 級職が膨れ上がっているため、担当技能長職の設置による昇任圧力の緩和はまだまだ図られていません。他都市の状況を踏まえ、3・4 級職に多く昇任させていくことの必要性、そして総合的に魅力ある人事制度の確立について追及しました。

60 歳超の知識・経験が豊富な職員は主軸よりも後進育成のために補佐的な業務に

再任用の職務の級を定年前と同等を基本とすることについて、昇任抑制につながっている実態を厳しく追及しました。職級が同一だからそれまでの職務内容を強いるのであれば、賃金も同一にするべきです。賃金実態や職場実態を踏まえ、後進育成をしっかりとやるための配置となるよう検討することを強く求めました。

同職種（清掃）における転職に年齢制限や号給調整はそぐわない

長年身体を酷使してきたため、加齢による不調だけではなく、腰痛の重症化や視力の低下などによって働き続けることが困難な実態があります。定年年齢の引き上げを踏まえ、転職が必要となる実態が今後増えることを考慮し、転職制度の問題について訴えました。年齢制限や号給調整によって必要である転職ができないことにより、安全管理責任に問われるのではないかと問い質し、公務として事故を未然に防ぐ環境整備を求めました。一方、この課題については、募集に対して人が集まらない厳しい現状を踏まえ、運転職の確保の意味も含めて年齢制限の撤廃を追及しました。

担当技能長職の課題については各区で問題を抱えている

全体の数としては増えているものの、現場への配置という意味では改善が進んでいないことを強く訴えました。各職場から問題が寄せられた時には速やかに協議の場を設定することを求めるとともに、そもそも問題があるから求めていることを強調し、妥結内容の徹底を改めて求めました。

本日の専門委員会交渉では、強い怒りを持って職場実態を訴え続けました。これまでの妥結内容や制度の壁はあるものの、時代や職務内容の変化は確実にあります。交渉の山場は近づいてきていますが、まだまだ我われの要求を訴える時間があります。最後の最後まで各区で要求をぶつけ、区長会を追い上げていきましょう！