Ⅲ　区長会の最終提案に対するわが組合の判断について

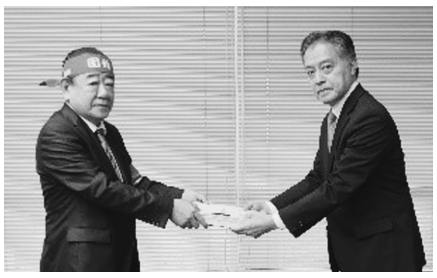
１．勧告の取扱いについて

今年の人事委員会勧告は２年連続の月例給及び一時金共に引上げであったが、月例給については、昨年とは異なり、再任用職員も含め、全級全号給での引上げが実現したものの、中高年層については、実質賃金の改善には至っていないことから不満の残るものである。また、低すぎる初任給及び若年層の賃金水準の改善は、これまで何度も区長会に対し訴えて続けてきたが、ここ２年でようやく改善が図られてきているのは、我われの声を反映した結果であると一定受け止める。

一時金については、０・１月増の勧告だったが、２０２０年から２年連続で不当に引き下げられてきた年間支給月数が引下げ前の水準に回復したものに過ぎず、不満の残るものである。ただ、最後まで「全国一の年間支給月数」と言及していたことを踏まえると、勧告どおりとなったことは要請等の成果と受け止める。

こうした状況を踏まえ、区長会が勧告どおり実施するとしたことについては、一定は評価するものの、物価上昇には追い付かず、職員の厳しい生活実態を踏まえれば、実質的な改善には至っていないことから、大いに不満が残るものである。

▲第一波総決起集会　青年部　決意表明


▲11月17日　区長会会長要請

２．業務職給料表について

行政職と比較してあまりに低すぎる賃金水準について、問題があることを常に訴えてきた。たいした調整もせず、行政職給料表（一）の改定に準じた引上げ改定としたことは、大いに不満である。

３．技能・業務職人事制度の改善について

大きな改善には至らなかったが、専門委員会等で問題を取り上げ、区長会に課題認識させることもできた。引き続き、意見交換・研究の場で追求し、魅力のある人事制度の構築に向け、研究を積み重ねていく。

４．５号転について

我われの主張を組み入れ、昨年度より前進回答を引き出した。一定評価する。

５．就職氷河期世代の採用制度について

１区も手が挙がらなかったことは極めて残念だが、国の状況を勘案し、わが組合として他の方策も視野に入れ、就職氷河期世代の採用を引き続き求めていく。

６．会計年度任用職員に係る処遇改善について

我われの要求を踏まえ、法改正や総務省通知に準じた判断であるとともに、特別区のみの判断も加えた最終判断であり一定評価したい。今後は、各区にて成績率に係ること等、具体的な交渉となることから、本部としても指針等を出し取組みを進めていく。

▲関東バス労組青年女性部から檄布が送られる（第三波総決起集会）

▲11月21日　第４回団体交渉

Ⅳ　最後に【今後の取り組み】について

10月23日に提出した5課題・38項目に及ぶ要求について、多くの内容で納得のできる回答が得られなかったことは不満が残るが、清掃職員の勤務・労働条件向上のため、今後は下記の項目について取り組みを進めていく。

（１）近年の止まらない物価高騰下で、職員やその家族の生活は大打撃を受け続けている。春闘情勢を踏まえ、今年こそは全職員の大幅な月例給引上げを求め闘ってきたが、勝ち取れなかったことは多いに不満が残る。しかし、昨年とは異なり、再任用職員も含め、全級全号給での引上げが実現した。来年の春闘において、労働団体や経済団体、政府も今年以上の賃上げを求めていることから、東京清掃としても民間春闘に結集し、今年以上の結果を求め共闘していく必要がある。

また、引上げ勧告や制度等を勝ち取るのは、国レベルでの改善が極めて重要だと改めて認識した。自治労本部を含めた公務労協の人事院への交渉を後押しするため「人勧期行動」にも東京清掃として積極的に結集し、共闘していく必要がある。

（２）職層構成比の歪みに応じた公民比較方法の見直しをせず、特例措置を一時的と言い続けている人事委員会に対し、不信感を抱いている組合員は少なくない。引き続き、人事委員会への働きかけについては、その方法も含め、特区連とも共闘していかなければならない。

（３）業務職給料表の水準や人事制度の改善については、引き続き「意見交換・研究の場」で研究を重ねていくこととした。間隔を空けず連続的に研究を重ね、できる改善から進めていきたい。区長会は、我われの賃金水準に対し、高いとの認識を示さなくなったが、必ずしも低いという認識に立っているわけではない。引き続き、組合員の生の声を基本に交渉を強化していく。また、「意見交換・研究の場」では、人事制度や任用制度についても、業務職給料表の水準向上に深く連動することから、研究を重ねていくこととする。離職せず、65歳まで安心して働き続けることができる魅力のある賃金水準・人事制度等の構築を求めていく。

（４）昨年８月の人事院勧告の公務員人事管理の報告で「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について骨格案が示されたが、来年にはその成案が出される。我われが注視していた「60歳前後の賃金水準を連続的なものとする」については、今回の骨格案には示されなかった。しかし、国家公務員改正法附則の中に２０３１年までに60歳前後の給与水準が連続的になるようにするとされていることから、２０３１年に向けて区長会でも検討されるものと思われる。我われとしても、定年延長の完成を見据えた給与制度の整備にむけて、若年層のみならず、中高年層も含め、全職員の士気の向上につながる賃金水準・人事制度の抜本的な改善を求め、拙速かつ安易な提案はさせないよう、「意見交換・研究の場」において随時取組を進めていく。

また、新給料表作成の前段においても、調整額や特殊勤務手当、任用制度や賃金制度の改善など、現業職員の賃金水準の引上げにつながるものは、常に要求し続け、一年でも早く、要求の実現に向けて取り組みを進めていかなければならない。

（５）会計年度任用職員に係る給与等の取扱いについては、特別区としての導入を区長会で判断した。今後、成績率等の具体な交渉は各区に移行する。本部としても課題を整理した上で、制度の趣旨を踏まえ、23区同一基準となるよう取り組みを進めていく。また、会計年度任用職員の処遇が一定改善されたことを受け、おのずと次は再任用賃金の改善が急務となる。この間、東京清掃としても要求をし続けているが、区長会は検討すらしてこなかった。今こそ、改善が図られるよう、特区連と取り組みを強化していく。また、再任用賃金改善⬇60歳超７割水準の改善⬇常勤職員の改善と連動性をもった運動を進めて行く。

（６）不満や課題の残る結果も多かったが、一定の前進も見られた。これは、各支部・各地連による要請行動をはじめ、組合員の大衆行動が本部交渉と有機的に結びついた結果であると受け止めている。

わが組合は、23区・清掃一組という複数の自治体を貫く単一労働組合という組織形態を選択し、賃金確定闘争を自らの闘いと位置付け、組織の総力を挙げて取り組んだ。２０２３賃金確定闘争の到達点は、春の「現業系賃金・人事制度に関わる要求書」の提出から、本部・各地連・各支部の闘いを積み上げた結果であり、全組合員の奮闘に対して心から敬意を表するものである。

残された課題の解決、とりわけ、業務職給料表の賃金水準と人事制度等の改善については、区長会との意見交換にて様々な方策を研究しつつ、長期間の闘争も視野に入れながら、全力で取り組みを進めていく。

闘いは継続する。依然として厳しい情勢下ではあるが、引き続き今後の闘いに全力を傾注することを確認して、２０２３賃金確定闘争の区切りとする。

▲11月21日　第８回中央委員会