

せいそう 労働者 速報

2024 年 5 月 24 日
No. 1211
東京清掃労働組合
企画・総務局

2024 年度夏季手当（第 1 回）団体交渉を実施

夏季一時金の支給月数増は 職員の強い要求である



5 月 24 日（金）19 時 4 分から 2024 年度夏季手当（第 1 回）団体交渉を実施し、「2024 年度の夏季一時金等に関わる要求書」を提出しました。

現場職員の日常の努力と奮闘を正当に評価して賃金に反映すべき

昨年の賃金確定交渉では、月例給については、若年層に重点を置いた全級・全号給での引上げ改定となり、中高年齢層職員においては低額・低率にとどまりました。物価高騰が続く中、賃金改善に大きな期待をしていた職員としてみれば、これまでのコロナ禍において清掃事業を止めない我われの努力が正当に評価されていません。

現在の社会情勢は、労働者人口の低下が危機的問題になっており、これは自治体においても同じ状況です。賃金が低ければ職員は定着しないことをあげ、特別区として自主性・主体性をもって賃金・労働条件の抜本的な改善が必要だと訴えました。

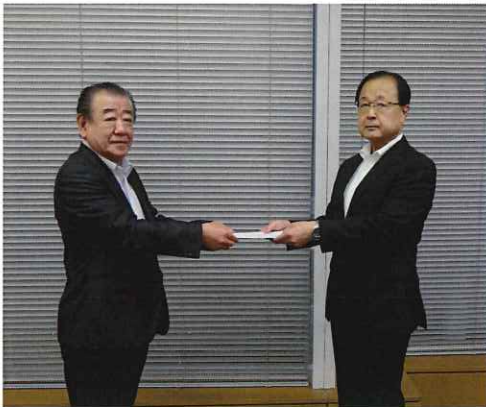
一時金については、2.5ヶ月以上の支給を求めるとともに、民間企業にみられる「インフレ手当」と同様に、特例的な手当等についても併せて求めました。



「魅力のない人事制度」に大きな問題がある

この間の新規採用者の辞退や定年前退職は、低賃金であることに加えて「魅力のない人事制度」に問題があることを指摘しました。2級職と3級職の確保が必要なことは我われの調査からも明らかとなっています。差し迫った大きな課題ということを認識することと併せ、受験資格や選考方法、任用を複線型にするなど、様々な課題の改善を求めました。

勤勉手当の成績率制度は無用の混乱をもたらしかねない



我われがこれまで築き上げてきた「チームワーク」の重要性は、災害級ともいえるコロナ禍での対応や能登半島地震における被災地支援ではっきりと証明されています。勤勉手当の成績率制度はこうしたチームワークを乱し、無用の混乱をもたらしかねません。実施結果に関する十分な検証と協議を求めるとともに、そもそも勤勉手当の廃止・期末手当への一本化を改めて求めました。

職員の努力を正当に評価した賃金・人事制度となるよう改善を求める

上記の他、高齢期の雇用制度、採用選考のあり方、夏季熱中症対策などについて課題を指摘しながら改善を要求しました。

区長会側からの発言では、夏季一時金について「慎重に検討してまいりたい」とし、併せて人材確保の課題については一定の問題意識がある言及がありました。

今回の夏季一時金の要求だけではなく、ともにあげた課題については今後も解決に向けた協議が必要です。我われの切実な思いを込めた要求に対する区長会の回答に注視し、より良い賃金・人事制度・職場環境となるよう闘いを進めていきましょう。



2024年5月24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



2024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。

私ども東京清掃労働組合は本年3月14日、貴職に対し「2024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、「2024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、月例給について全級・全号給の引上げを実現しましたが、低額・低率にとどまり、物価上昇に見合った賃上げとはなりませんでした。日本で最も物価の高い首都圏で働き、暮らす特別区職員の処遇を改善するためには、月例給及び一時金の大幅な引上げは不可欠です。

また、清掃職場では、この間、採用の辞退や定年を待たずして離職する等、人材の確保が困難となってきました。そのため、限られた人員で、感染症対策を行い区民の衛生環境を維持する努力を続けるなか、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多種多様化する課題にも取り組んでいかなければならない状況にあります。

こうした現場職員の日常の努力と奮闘が区民の信頼を得ていることを正に評価して、賃金に反映させるべきです。さらに、事業の中心を担っている中高年齢層職員への賃金引上げが実質的に反映されない状況では、賃金と職務・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。若年層だけでなく、全ての職員が働き甲斐をもって、65歳まで安心して働き続けることができるよう、賃金・労働条件の抜本的な改善が必要です。

貴職におかれましては、全ての職員の大幅な賃金引上げと人事制度の改善をこれまで以上に踏み込んで検討するとともに、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反映されるよう、2024年春闘における民間の賃金・一時金の集計結果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 2024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、常勤職員と同等の支給月数とすること。
- (6) 清掃職場で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) この間、採用の辞退や離職が相次いでいる。人材確保の観点から、人事制度を抜本的に見直し、魅力あるものに改善すること。
- (2) 若年層職員の士気を向上し、仕事への意欲を拡大するためにも、技能主任職の昇任資格基準における在職年数を短縮すること。
- (3) 技能長職以上の受験者数が激減しており、10年後の事業運営に大いに支障をきたす恐れがあることから、受験拡大につながる制度となるよう改善すること。

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 高齢期の雇用制度について

- (1) 再任用職員の賃金については、一部年金の支給を前提とした水準のまま留め置かれている。無年金期間でも再任用賃金だけで生活できる賃金水準とすること。
- (2) 再任用職員を含めた60歳超の高齢層職員については、65歳まで職務を全うできるよう、体力等を考慮して職域を幅広く設定するなど、職場環境の整備を図ること。
- (3) 技能V・技能VI間の5号転による転職について、対象職員の年齢制限を撤廃するとともに、これに伴う給与上の号数調整を行わないこと。

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18日（火）までに行うこと。

以上

2024 年度夏季手当（第 1 回）団体交渉

1. 日 時 2024 年 5 月 24 日（金）19 時 4 分から 19 時 23 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）、寺田副区長会副会長（新宿区）、川野副区長会副会長（大田区）、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、高橋常任中央執行委員

4. 議事録

〈清掃労組〉

私ども東京清掃労働組合は本年 3 月 14 日、貴職に対し「2024 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、「2024 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。

（要求書手交・読み上げ）

〈清掃労組〉

それでは、私の方から要求内容について、いくつか具体的に申し上げます

す。

はじめに、一時金等についてです。

昨年の賃金確定交渉では、月例給については、若年層に重点を置きつつ、全級・全号給の引上げ改定となりましたが、中高年齢層職員においては、低額・低率にとどまりました。加えて、25年ぶりの3千円超えとなる公民較差が算出された一方で、実際の引上げ額が千円に満たない者も多く、物価高騰が続く中、賃金改善に大きな期待をしていた職員からは、悲痛な声が届いています。

いま、時代は生産年齢人口の減少を見据え、人材確保・労働者の大幅な賃金引上げに動いています。賃金が低ければ職員は定着しません。人事委員会の勧告以上に、特別区として、自主性・主体性をもった賃金改定が必要な時期ではないでしょうか。人材の確保には、若年層だけでなく、全ての職員が働き甲斐をもって、65歳まで安心して働き続けることができる、賃金・労働条件の抜本的改善が不可欠です。

皆さん方におかれましても、これまで以上の検討を行い、物価上昇を超える賃金の大幅な引上げを強く求めます。

一般社会では、長く続いたコロナ禍から日常を取り戻しているものの、清掃職場では、今もなお区民の衛生環境を維持するために、感染症対策を講じながら懸命な努力が続けられております。

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。職場の人員配置が厳しい中においても、能登半島地震による被災地支援や感染症の拡大時に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。

物価上昇による厳しい生活実態においても、職員は公共サービスの質を一切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、こうした現場職員の日常の努力と奮闘が、区民の信頼を得ていることを正當に評価して、賃金に反映させるべきであります。

終わりの見えない物価上昇は、全職員の生活に大打撃を与え続けています。日本で最も物価の高い首都圏で働き、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、月例給及び一時金の引上げが不可欠です。

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、技能・業務系人事制度についてです。

この間、新規採用者の辞退や定年を待たずに職場から離れる職員が後を絶ちません。幾度となく申し上げてきていますが、地域の民間企業や他団体と比較し低賃金であることに加え、「魅力のない人事制度」に大きな理由があると指摘せざるを得ません。

職員を採用し、育て、定着させ、将来にわたって事業を安定的に運営していくためには、その時代に即した人事制度に改善していくことが不可欠です。私どもの調査では、10年後には、清掃事業の要である2級職と3級職が激減することが明らかとなっており、円滑に事業を運営していくためには、2級職と3級職の確保が急務であります。そのためには、受験資格や選考方法、更には任用を複線型にする等、様々な点を改善していかなければなりません。

皆さん方としても、差し迫った大きな課題であることを認識していただき、速やかに私どもと協議するよう強く求めます。

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高く評価されており、今後は単身世帯や妊婦がいる世帯等、更なる展開も期待されています。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、特別区における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。

また、今後は、超高齢化に対応した訪問収集の更なる拡充や、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。

このような清掃事業における様々な取組みは、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での対応や、能登半島地震における

被災地支援で、はっきりと証明されたと私どもは確信しております。

したがって、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、高齢期の雇用制度についてです。

再任用職員の賃金水準については、年金の一部支給が行われる前提で構築された水準であります。現在では、年金の支給開始が65歳になっていることを踏まえると、無年金期間はその賃金だけで生活が可能な水準を確保しなければ、職員の生活は成り立ちません。定年年齢引上げの完成を見据えて、この課題を先送りし続けることは、到底許されるものではありません。

また、今年度に61歳を迎える常勤職員の中には、月例給の低さから、退職金で生活資金を補う必要が生じ、やむを得ず退職し、定年前再任用短時間勤務を選択した職員が数多く存在しました。このことは、7割水準では生活を送ることが極めて困難であることの実態だと言わざるを得ません。これでは「高齢層に活躍してもらおう」とした定年年齢引上げの本来の趣旨にそぐわず、もはや法改正した意義もなくなってしまいます。

多くの民間企業ではこのような事態を想定して、60歳時と同等の賃金水準を65歳まで維持し、人材を確保するといった取組みが進められていると聞き及んでおります。23区における民間企業の実態を精確に調査し、人材確保の観点からも60歳以降の常勤職員の賃金に反映すべきです。

私どもは、60歳以降の常勤職員の月例給7割水準や、再任用職員の賃金水準は、改善すべき喫緊の課題と認識しておりますので、早急な検討を求めます。とりわけ、再任用職員の一時金については、常勤職員と同等の支給月数となるよう早急な改善を強く求めます。

さらに、清掃職場では、定年年齢の引上げにより職員の高齢化が加速するとともに、長年の過酷な重労働より、腰や肘、膝等に疾患を抱える収集職員や、加齢に伴う視力の低下から、自動車運転業務に不安を感じる職員も少なくありません。とりわけ自動車運転については、全国でも高齢ドライバーによる交通事故が多発し、社会問題となっております。私どもは、

清掃事業の安全管理の観点からも、事故を未然に防ぐ環境を整備することが最重要課題であると考えています。改めて、技能Ⅴ・技能Ⅵ間の５号転による転職について、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撤廃するとともに、これに伴う給与上の号数調整を行わないことを強く求めます。

次に、採用選考についてです。

先ほども申し上げましたが、多くの区において清掃職員の継続的な新規採用が再開されてきておりますが、採用辞退者が散見されるなど、新たな課題も浮上しております。採用の辞退は、欠員に直結し、清掃職場における新年度の現員配置に大きな影響を与えます。

若年層の人材確保には、魅力ある賃金水準や人事制度の改善が不可欠ですが、特に採用選考については、２３区同一の日程で実施するなどの対応策が必要です。区長会として早急に検討するとともに、欠員状態とならないよう各区において採用辞退を想定した実効性のある対応策を講じることを求めます。

最後に、夏季期間における熱中症対策等についてです。

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。国内では、既にこの時期でも３０℃を超える地域が出ており、近年の異常気象による尋常ではない夏場の気温・湿度を踏まえれば、時代に見合った改善が待ったなしの状況です。熱中症を甘く見てはいけません。場合によっては死に至る可能性もあることを認識した上で検討をする必要があります。

厚生労働省も、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。昨年にも申し上げましたが、清掃現場では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が、もはや限界に達していると言っても過言ではありません。

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、職員の負担は増大するばかりです。

また、国における夏季休暇の取得可能期間の拡大を受け、いくつかの区において同様の改正がなされております。清掃職場にとっては、取得可能期間の拡大よりも、夏季期間において職員が心身ともにリフレッシュができるよう夏季休暇の日数増や、一人当たりの作業時間を減らすなどの負担軽減を図ることも熱中症対策の一つであると考えます。

清掃職員を守ることは、すなわち夏の区民サービスを維持することにもつながります。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や負担軽減策を予算化し、導入するよう早急な検討を強く求めます。

以上、何点かにわたって私どもの要求を申し上げました。

現場の最前線で、区民とのふれあいによって、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真摯に受け止め、これまで以上に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「2024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、このところ足踏みもみられるが、緩やかに回復している」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、中東地域をめぐる情勢、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。さらに、令和6年能登半島地震の経済に与える影響に十分留意する必要がある」とし、引き続き、警戒感を示しております。

また、特別区における今年度の一般会計予算をみると、多くの区において、前年度比で増額計上しておりますが、子ども・子育て関連事業や災害対策事業のほか、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、このような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、人材確保のための取組みについて申し上げます。

本年の春闘では、物価動向や人材不足を背景に、昨年を大きく上回る賃上げ率になったと報じられております。

こうした中、今年度の特別区職員Ⅰ類採用に係る春試験においては、採用予定者数が過去最大となる一方で、申込者数は昨年度を大きく下回るなど、人材の確保をめぐる状況は日を迫うごとに厳しさを増しています。

私どもといたしましても、特別区長会公務員制度部会を設置し、特別区公務員制度改革検討会及びその専門部会において検討を進めているところではありますが、職務に精励する職員を含めた特別区を担う有為な人材を確保できるよう、人事・給与制度のより一層の整備を図っていく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、令和6年能登半島地震に関する被災地への支援など、区政の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。

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」という発言がありました。

次の交渉では、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。