

せいそう 労働者 速報

2024 年 10 月 22 日

No. 1216

東京清掃労働組合
企画・総務局

2024 年度賃金確定（第 2 回）団体交渉

「2024 年度賃金確定に関わる要求書」を提出

本日行われた第 2 回団体交渉において、組合員の切実な要求である「2024 年度賃金確定に関わる要求書」を区長会に提出しました。

区長会に対し、職員が自信と誇りを持ち、65 歳まで安心して職務に邁進できる制度を構築する責任があることを訴え、併せて、清掃職員の人材確保を主眼とし、魅力ある賃金水準と人事制度の構築に向け、具体的な検討及び協議を強く求めました。

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検討・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、清掃職員に係る業務職給料表の水準及び人事制度の改善、特別区の実情を考慮した扶養手当見直しの検討、高齢層職員の処遇改善などについて追及し、第 2 回団体交渉を終えました。



団体交渉において「再採用選考（カムバック採用）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、専門委員会交渉で具体的な説明を求めています。

各区・各地連においても「組合員の声を確実に区長会に届ける」という視点で要請行動を

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、東京清掃と区長会の交渉を後押しするのは「組合員の切実な声」です。これからの要請行動においては要請文を読み上げるとともに、具体的な職場からの要求と当事者からの直接的な訴えが重要です。団体交渉の内容を組合員に周知するとともに、声を集め、直接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！



2024年10月22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



2024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9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11,029円(2.89%)、一時金については0.2月引き上げ、期末手当と勤勉手当に均等に配分するという勧告を行いました。

3年連続で月例給と一時金が引き上げられることは、春闘結果や物価高を踏まえ、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齢層の引上げは十分なものとはいえず、不満の残るものでありました。加えて、終わりの見えない物価高騰は、全ての職員とその家族の生活に大打撃を与え続けており、職員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。この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及び一時金の引上げを求めます。

また、特別区人事委員会は、人事院に追随し、扶養手当の見直しも勧告しました。配偶者等に係る手当を廃止し、それにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引き上げる手法は、職員間の分断を生み出すものと言わざるを得ません。区長会として、特別区内の民間企業の支給状況等を勘案した対応を求めます。

今年の春闘では、物価高による家計への影響や人材不足による現場の負担増を踏まえ、日本経済の成長につながる「人への投資」の重要性について、中長期的視点を持って粘り強く真摯に交渉し、主体的に大きな流れを作った結果、5%台の大幅な賃上げが実現しました。

一方で、この間、清掃職場においては、新規採用選考における受験者の減少、合格者の採用辞退、中高年齢層職員の離職の増加等、人材の確保は深刻な課題となっています。こうした背景には、全ての世代にとっても、低すぎ



る賃金の水準と構造、そして魅力のない人事制度に原因があると言わざるを得ません。今後、生産年齢人口の減少は続くことが想定されることから、人材確保に向けた任用制度や賃金水準等の抜本的な見直しは喫緊の課題です。もはや小手先の改善だけでは、職員は定着しません。

また、職務経験の蓄積による能力開発・向上が求められる清掃職員の職務内容を踏まえれば、若年層だけでなく、中高年齢層の職員の賃金のあり方も検討すべきです。若年層への技術・技能の継承を行うなど、豊富なスキルを有する中高年齢層の士気の向上につながる賃金水準こそ確保する必要があります。加えて、中高年齢層の賃金水準は、若年層にとっても公務員人生を左右する重要な要素であり、採用から退職まで安心して働き続けられる給与体系の構築は、採用市場での競争力向上だけでなく、離職者の防止や人材確保、さらには清掃職場における事業の継続性・安定性の確保につながります。

特別区の清掃事業は、付加価値のある通常業務に加え、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。これらの課題は、行政と区民との協働によって解決が図られるものであり、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ることで、より良質な公共サービスとしての清掃事業の確立をめざしています。このような持続可能な質の高い公共サービスを提供するためには、新規採用や若年層をはじめ、中高年齢層や再任用を含んだ、全ての清掃職員の処遇改善を図ることが必要不可欠です。

皆さん方には、職員が自信と誇りを持ち、65歳まで安心して職務に邁進できる制度を構築する責任があります。今こそ、清掃職員の人材確保を主眼とし、魅力ある賃金水準と人事制度の構築に向け、区長会として、早期の具体的な検討及び協議を強く求めます。

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あるため、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。しかし、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ことも事実です。

これまでの妥結結果を踏まえ、5課題・40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 本年の春闘結果等を反映し、全職員に対し、物価上昇分を上回る月例給の引上げを行うこと。
- 2 生産年齢人口の減少に伴い、人材確保は喫緊かつ重要な課題となっている。人事委員会の勧告に追従することなく、特別区として、自主性・主体性を持った大幅な賃金改善を行うこと。また、初任給水準を引き上げ、若年層の賃金水準の改善を図るとともに、時間単価が最低賃金を下回らないようにすること
- 3 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、制度間の不均衡と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抜本的に改善すること。
- 4 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、行政職給料表との関係性の見直しや独自給料表の構築、調整額の措置などを行い、正当な賃金水準に引き上げること。
- 5 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とともに、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及び技能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 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られる制度が不可欠である。現行制度を抜本的に改善し、将来にわたって魅力のある人事制度を構築すること。
- 2 各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、職員の昇任意欲に応える選考へと改善すること。
- 3 今後の職場における人員構成を想定し、統括技能長や技能長に欠員が生じないよう、設置基準の見直し等を通じた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。
- 4 組織の新陳代謝を高め、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待遇差が生じないよう、適正な配置を行うこと。
- 6 担当技能長職は、技能長職と設置基準が異なることから、従来の昇任選考とは別の昇任制度を構築し、複線型の任用体系とすること。
- 7 人材育成の観点から、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。

- 8 精神疾患を抱える職員が生じないように、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。
- 9 定年年齢が引き上げられ、職員の高齢化が加速している中で、職務に対する身体的な不安を抱える職員も増えていることから、5号転による技能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、これに伴う給与上の号数調整を行わないこと。
- 10 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の短縮や前歴通算基準の見直し等、更なる改善を行うこと。
- 11 採用の門戸を拡大し、一人でも多くの人材を確保できるよう、新規採用選考に係る受験年齢の見直しや、経験者採用制度を導入すること。
- 12 「豊富な経験を有する職員の人材活用を図る」ために対象者を拡大し期間を延長した技能主任職・技能長職昇任選考の特例について延長し、該当職員への積極的な受験勧奨と趣旨に則った適切な運用を行うこと。

3 給与制度等の改善について

- 1 国の「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」については、単に追随せず、特別区として自主的・主体的に判断すること。
- 2 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。
- 3 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。
- 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適切に評価し、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。したがって、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・向上させるためにも、年齢による昇給抑制制度を廃止すること。

- 12 扶養手当について、特別区及び民間の支給状況を踏まえ、配偶者に係る手当を廃止しないこと。
- 13 夏季期間における清掃職場特有の実情を踏まえ、職員の熱中症対策として、新たな手当の支給及びその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及び技能長職について、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・職責も同様に軽減すべきであり、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。解決すべき喫緊の課題と認識した上で、無年金期間でも、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 年金支給水準の額となる給与の引上げを国や総務省をはじめとした関係機関に働きかけるとともに、特別区の事情を踏まえた判断として、先んじて年金支給水準の額を上乗せした給与水準に至急改善すること。
- 4 同一労働・同一賃金の観点から、再任用職員の一時金の支給月数及び生活関連手当の支給について、常勤職員と同等にすること。
- 5 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 特別区の清掃事業を受注する民間事業者のもとでは、非正規労働者が低賃金かつ長時間の労働を強いられており、人員の確保が困難になっている。持続可能な清掃事業の確立に向け、早急に賃金改善等の対策を講じ、人員確保に努めること。
- 4 夏季期間における清掃職場特有の実態を踏まえ、職員の熱中症対策として、夏季休暇の日数増を図ること。

以上

2024 年度賃金確定（第 2 回）団体交渉

1. 日 時 2024 年 10 月 22 日（火）18 時 56 分から 19 時 22 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）、野村副区長会役員（台東区）、中村副区長会役員（世田谷区）、青山副区長会役員（中野区）、弓場副区長会役員（江戸川区）、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

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、「2024 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「2024 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、各特別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、一部に足踏みが残るものの、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、「雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、欧米における高い金利水準の継続や中国における不動産市場の停滞の継続に伴う影響など、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」とし、引き続き、警戒感を示しております。

現在、特別区は、区税収入などが増加傾向にあるものの、下振れリスクのある国内経済状況や、国による不合理な税制改正の影響などを踏まえると、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、限られた財源で、子ども・子育て関連施策や災害対策事業のほか、山積する大都市特有の課題に取り組む必要があり、今後の財政状況は、これまで以上に厳しくなることは必至であります。

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で、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対象職員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11,029円、率にして2.89パーセント下回っていることから、これを解消するため、初任給及び若年層に重点を置きつつ、給料表を引上げ改定することとしております。

つづいて、特別給についても、民間の支給状況を踏まえ、年間の支給月数を0.2月引き上げることとし、引上げ分については、期末手当及び勤

勉手当に均等に配分することとしております。勧告どおり改定する場合、特別区の年間支給月数は4.85月となり、引き続き、全国で最も高くなることに加え、国の年間支給月数を0.25月上回ることとなり、国との差は、昨年度より更に拡大することとなります。

また、扶養手当については、配偶者等に係る手当を廃止し、それにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引き上げることとし、受給者への影響を可能な限り少なくする観点から、3年間で段階的に実施することとしております。

私どもといたしましては、平成4年以来、32年ぶりとなる1万円を超える公民較差の解消や、全国で最も高い状況が続く特別給の年間支給月数など、本年の人事委員会勧告の取扱いについては、勧告制度の趣旨や人事委員会からの勧告実施の要請を踏まえて判断する必要があると認識しております。加えて、特別区の置かれた厳しい諸状況を始め、国や他団体、民間の動向、そして、職員の適正な給与・勤務条件の確保といった観点も十分に勘案して、区民の皆様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。

皆さんとは、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、課題の共有化を図ることを目的に、この間、協議を重ねてきております。

私どもは、引き続き、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、再採用選考（カムバック採用）制度の導入について申し上げます。

転職市場の拡大等に伴い、人材の流動性が高まる中、公務を担う能力のある人材を積極的に確保するため、区を退職した者を再び当該区で採用することができる新たな採用制度を導入することとします。

詳細は、「再採用選考（カムバック採用）制度の導入について（案）」のとおりです。

最後に、国における給与制度のアップデートについて申し上げます。

本年の人事院勧告では、人材確保や組織パフォーマンスの向上、さらにはワークスタイルやライフスタイルの多様化への対応といった現下の人事管理上の重点課題に対応するため、俸給及び地域手当等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備することとしております。

私どもといたしましては、本年、人事委員会により勧告された初任給や扶養手当のほか、給与制度のアップデートに関わる事項については、国や他団体の動向等を踏まえ、引き続き、必要な検討を進めてまいりたいと考えております。

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申し上げます。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。

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に加え、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〉

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「2024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、月例給について、全ての級及び号給で引き上げる勧告をしたものの、物価高騰が長く続く中で、多くの職員の実質賃金の低下を押しとどめるものとなっていないどころか、子育て世代や高年齢層への引上げも十分なものとはいえません。生計費原則を重視し、全ての職員に対して、本年の春闘結果や物価高を踏まえた月例給の大幅な引上げを行うべきです。

また、一時金については、0.2月引き上げ、全国一となる年間支給月数を勧告しました。しかし、支給月数の算定に当たっては、民間企業との基礎が異なっており、これが特別区職員の一時金を低く抑えている要因となっております。精確な民間準拠による算定をするのであれば、まずは民間との算定基礎の問題を解決する必要があります。一時金の更なる改善に向け、改めて、区長会から、特別区職員の算定基礎の見直しを人事委員会に要望することを求めます。

日本一生計費の高い首都圏で暮らし、働く組合員からは、物価上昇が止まらない中、「実質賃金が低く、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続けております。若年層職員からは、「現在は賃金を引き上げてもらっているが、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」といった声や、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」といった声、そして、高年齢層職員からは、「親の介護にお金がかかり、自分たちの将来にも大きな不安を抱えている」といった声が上がっています。

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、目先の賃金を引き上げるだけでは、公務職場であっても人材は定着しません。有能な人材を確保するためには、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。また、それこそが、皆さん方の責務であると考えます。

全国一の生計費負担を強いられている特別区職員の生活実態と、本年の春闘結果を反映した大幅な賃金引上げを、全ての職員に行うよう、強く求めます。

次に、清掃職員に係る業務職給料表の賃金水準及び人事制度の改善につ

いてです。

特別区の清掃事業は、付加価値のある通常業務に加え、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行政課題にも取り組んでいかなければなりません。これらの課題は、行政と区民との協働によって解決が図られるものであり、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ることで、より良質な公共サービスとしての清掃事業の確立をめざしています。

このような持続可能な質の高い公共サービスを提供していくためには、新規採用や若年層をはじめ、中高年齢層や再任用を含んだ、全ての清掃職員の処遇改善を図ることが必要不可欠です。

また、職務経験の蓄積による能力開発・向上が求められる公務員としての清掃職員の職務内容を踏まえれば、若年層だけでなく、中高年齢層職員の賃金のあり方も検討すべきです。若年層への技術・技能の継承を行うなど、豊富なスキルを有する職員の士気の向上につながる賃金水準こそ確保する必要があります。加えて、中高年齢層の賃金水準は、若年層にとっても公務員人生を左右する重要な要素であり、採用から退職まで安心して働き続けられる給与体系の構築は、採用市場での競争力向上だけでなく、離職者の防止や人材確保、更には清掃職場における事業の継続性・安定性の確保につながります。

昨年度、清掃職場では区移管以降、最多の区で職員募集が行われましたが、受験者数は年々減少し、合格者の採用辞退、更には中高年齢層の離職者の増加など、人材の確保・定着は深刻な課題となっています。その原因は、将来の展望が見通せない、低すぎる賃金の水準と構造、更には魅力のない人事制度にあると言わざるを得ません。今後、生産年齢人口の更なる減少が想定されることから、人材確保に向けた任用制度や賃金水準等の抜本的な見直しは喫緊の課題です。

もはや、小手先の改善だけでは、職員は定着しません。

皆さん方とは、これまでも、労使による意見交換・研究の場において、魅力ある賃金水準をはじめ、新たな人事制度等についても、私どもから課題を提示し、研究を重ねてきています。

改めて、私どもは、清掃職員の賃金水準について、行政職給料表との関係性の見直しや、清掃職員に特化した独自給料表の構築、更には調整額の措置を強く求めるものであり、人事制度については、技能主任職昇任選考に係る資格基準の短縮や前歴通算基準の見直しに加え、担当技能長職昇任

のための新たな選考を構築し、複線型の任用体系とするなど、抜本的な見直しを求めるものです。さらに、これらの賃金水準と人事制度の改善は、一体で行うべきものと考えます。

また、これまでも繰り返し要求してきていますが、清掃業務に係る身体的な不安を抱える職員が、安心して働き続けるためには、本人希望による転職制度（5号転）の改善は、必要不可欠であります。本年の賃金確定交渉において、私どもの要求に応えた結論が見出せるよう、丁寧な協議を求めます。

皆さん方には、清掃職員が自信と誇りを持ち、65歳まで安心して職務に邁進できる制度を構築する責任があります。今こそ、清掃職員の人材確保を主眼とし、魅力ある賃金水準と人事制度の構築に向け、特別区長会として、具体的な検討及び協議を強く求めます。

次に、扶養手当の見直しについてです。

人事委員会は、配偶者に係る手当を廃止し、その原資を用いて、子に係る手当を増額する勧告を行いました。しかし、これでは、配偶者に係る手当を受給している職員の所得低下をもたらすものであって、このような職員が不利益のみを被る今回の見直しは容認することはできません。さらに、この改定手法によって、職員間の分断を生み出すものと言わざるを得ません。

また、そもそも特別区は、配偶者に係る手当を支給されている職員が、国や他の地方自治体と比較しても多くありません。そのため、手当を廃止した原資を用いて子の扶養手当を増額するとした結果、国の手当額には遠く及ばないものとなっています。配偶者に係る手当の廃止を前提に、人事院に追随する拙速な勧告であると言わざるを得ません。

扶養手当については、特別区内の民間企業の支給状況に鑑み、特別区の実情を考慮した検討を強く求めます。

次に、高年齢層職員の処遇改善についてです。

いよいよ、今年度より定年引上げに係る各種制度が具体的に始まり、60歳を超える高年齢層の働き方として、定年引上げ職員、定年前再任用短時間勤務職員、そして、暫定再任用職員が混在する時代となりました。それぞれが、ライフスタイルや体調面などを考慮して働き方を選択しております。

そうした中、60歳超の賃金水準は、定年引上げを選択した職員を始め、

今後、全ての職員に直接関わる大きな課題となっています。若年層は毎年昇給しますが、その後、５７歳で昇給は停止し、更に６０歳を超えると７割賃金となります。このような制度では、職務に対するモチベーションを維持するどころか、民間企業への転職を選択するなど、公務員離れはより一層加速し、人材確保への悪影響をきたします。

また、再任用賃金については、公的年金の支給を前提とした制度設計がされているにも関わらず、現在の年金支給は６５歳からに変更されており、もはや、その賃金だけで生活ができる水準とはなっておりません。定年引上げの完成を見据え、水準改善を放置することは到底許されるものではありません。さらに、一時金については、会計年度任用職員に係る勤勉手当制度の導入を受け、支給月数の逆転現象が発生しており、モチベーションを維持することが、これまで以上に困難な状況に陥っています。

改めて、皆さん方においては、特別区の未来をも揺るがしかねない喫緊の課題と認識した上で、定年引上げの趣旨を踏まえ、特別区として自主性・独自性をもった高年齢層職員の処遇改善策の検討を求めます。

次に、清掃職場における熱中症対策についてです。

これまでの間、各区において、粘り強く交渉を行った結果、多くの区において、ファン付き空調服や保冷剤入りベストの導入、更には職員の作業軽減を図る予算措置などが講じられ、様々な熱中症対策が取られてきております。

しかし、熱中症のリスクを負いながら懸命に働く職員ための「手当」を措置している区は、いまだ皆無であります。本年の夏季一時金の団体交渉でも申し上げましたが、熱中症により死に至ることや後遺症も残る危険性があります。近年の尋常ではない暑さは、年々過酷さを増してきておりますが、そうした中であっても区民サービスである清掃事業を怠ることはできません。

外に出ることさえ危険な夏季期間において、職務に奮闘する清掃職員の努力、そして、清掃職場特有の職務内容に鑑み、夏季休暇の日数増や新たな手当の支給など、更なる熱中症対策の改善を求めます。

次に、皆さん方から提案された再採用選考（カムバック採用）制度の導入についてです。

特別区として人材確保が課題となる中、公務を担う能力のある人材を積極的に確保するため、自区の退職者を再び採用することができる新たな採

用制度を導入するとのことでした。

私どもは、特別区における人材確保策の一環として、前向きに捉えておりますが、制度の詳細について、丁寧な協議を求めます。

最後に、安全で安定的な事業運営を維持するための人材確保についてです。

これまでも、清掃職場において、区民の要望や実態を受け、様々な取り組みが行われるとともに、その業務内容が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が、清掃に関わる災害支援を取りまとめている全国都市清掃会議においても、近年多発する自然災害の発生時における直営職員の必要性が叫ばれています。

また、年頭の能登半島地震においても、被災地である石川県七尾市へ支援に向かいましたが、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あらかじめ整えておくことは、全国から希求されていることであり、使命でもあります。一方で、特別区にとっても、こうした災害対応・被災地支援の経験は、いずれ来る首都圏の災害時に大きな力となります。

このような、貴重な財産である区民とのつながりや災害時の知識・経験は、次世代に継承していかなければならないものであり、各区における継続的な職員の新規採用を行うことを求めます。

また一方で、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結果、共に特別区の清掃事業を支えている会計年度任用職員の多くは、新規採用選考の受験年齢を超え、今となっては受験することすらありません。清掃職場においても、採用の門戸を拡大し、一人でも多くの人材の確保を促進すべきであります。

そのため、継続的な清掃職員の新規採用に加え、新規採用選考における受験年齢の見直しや、経験者採用制度の導入を求めます。

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、あくまで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だけなのです。

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。

再採用選考（カムバック採用）制度の導入について（案）

1 趣旨

人材確保が課題となる中、公務を担う能力のある人材を積極的に確保するため、自区の退職者を再び採用することができる新たな採用制度を導入する。

2 内容

(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) 採用する職種

各区で定める。なお、退職時の職種と同一の職種で採用するものとする。

(3) 採用時の職務の級

退職時の職務の級以下の級とする。

(4) 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。

(5) 選考の方法

書類審査（在職時の人事評価を含む。）、面接その他任命権者が必要と認める方法とする。

(6) 受験資格

次の要件を全て満たす者とする。

ア 平成 30 年 4 月 1 日以降に退職した者

イ 在職時の勤務経験年数が 1 年以上ある者

ウ 選考受験日の属する年度の末日において 65 歳未満の者。ただし、令和 12 年度までの間、年齢要件の上限部分は次表のとおり

とする。

選考年度	7	8	9	10	11	12
年齢要件の上限	62歳未満		63歳未満		64歳未満	

(7) 採用後の任用上の取扱い

昇任選考の受験資格における、在職期間要件の判定に当たっては、採用前の勤務経験年数を通算する。

(8) 初任給

退職時の級号給を基礎とし、退職年度以降の期間に応じた加算を行う。

3 その他

本制度の導入に伴い、関連する諸制度に影響がある場合、所要の見直しを行う。

4 導入時期

令和7年度からとする。