

せいそう 速報 労働者

2024 年 11 月 18 日

No. 1222

東京清掃労働組合
企画・総務局

区長会会長要請行動を実施

区長会会長へ直接 8,047 筆の要請署名を 提出し、具体的な職場の声を訴える

様々な課題の解決にむけ、区長会会長として尽力を求める



11 月 18 日(月)13 時 35 分より、吉住区長会会長への要請行動を実施しました。全常任中央執行委員、各地連・一組総支部から 2 名の代表者が結集し、組合員とその家族の思いが込められた要請署名を提出、併せて多田委員長と各地連代表者より、現場実態や組合員の声を訴えました。

吉住会長からの回答は、現場の最前線で奮闘している職員に対して感謝の意を表しているものの、これまでの区長会からの回答と同様の内容でしかありません。

我われの要求を訴える大きな場としては、この区長会会長要請が最後となりました。残された時間は限られていますが、本部としても最後まで全力で協議を重ねます。課題の解決と要求実現にむけ、最後の最後まで闘い抜きましょう！



2024年11月18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年賃金確定交渉に係る要請

特別区政発展と環境保全・資源循環型清掃事業の確立及び職員の処遇改善に向けた貴職のご尽力に心から敬意を表します。

また、私ども東京清掃労働組合からの要請にお時間をいただいたことに感謝を申し上げます。本日は、2024年度の賃金等の改定に当たり、職場からの代表者による要請をさせていただきます。

清掃事業は、地方自治の課題そのものであり、区民と行政との協働により、解決し得るものであります。行政の最前線にあたる清掃職場に求められる役割は、「行政と区民との接点」、「継続した現場の把握」、「災害時・非常時に対応できる現場力」であります。したがって、現場で働く職員が果たすべき役割は極めて大きいものがあると自覚しています。

近年多発する自然災害は、地球温暖化の影響もあり、被害状況が深刻化しています。こうした中で、一日も早い復旧を目指すためには、災害廃棄物を速やかに街から除去していくことがカギとなります。また、私どもの職務内容は、新型コロナウイルス感染症が拡大した中で、一日たりとも滞らせてはならない、生活に欠かせない事業ということも広く社会に認知されてきました。

私ども清掃職員は、近年、世界的に注目されている環境問題や少子高齢化による福祉の問題、地方自治における地域力の問題など、区政全般に関与しているという自覚と誇りをもって職務に邁進しております。



若年層職員のアイデアや発想力、高年層職員の知識や経験、それらをつなぎ実践する中間の世代、全ての職員がそれぞれの役割を果たしながら、23区の清掃事業が円滑に運営されております。

吉住区長会会長におかれましては、職場からの切実な想いを込めた以下の要請項目の実現のために、ご尽力をいただきますよう、心からお願い申し上げます。

給与改定について（第一地連代表発言）

第一地連で事務局長をしています新宿区の近藤と申します。

私からは、「給与改定について」発言させていただきます。

特別区人事委員会は、月例給について公民較差11,029円（2.89%）を解消するため、初任給及び若年層に重点を置きつつも、給料表の全級・全号給で引上げとし、一時金については0.2月引き上げ、期末手当及び勤勉手当に均等に割り振るとしました。しかし、人事院の引上げ勧告と同程度の内容であり、国よりも低い特別区職員の賃金水準の回復には至らず、物価上昇分にすら追いつかない低水準の引上げ勧告と言わざるを得ません。

さらに、業務職給料表の水準に大きく関わる行政職給料表（一）において、平均改定率が3%であるにもかかわらず、中高年齢層職員の多くが属する1級と2級の中位号給以上では、昨年同様にわずか0.3%、千円程度の低率・低額の改定にとどまっていることは、大きな問題だと認識しております。

人材獲得競争が激化する中、初任給をはじめとした若年層の賃金水準の改善を行うことは、我われも否定するものではありませんが、一方で、物価高騰の影響は、全ての職員が受けており、若年層に偏った賃金改定は、到底、理解も納得もできません。

扶養手当の見直しについては国に追随し、配偶者等に係る扶養手当を段階的に廃止し、子に係る扶養手当を段階的に引き上げる勧告を行いました。特別区については、配偶者等に係る手当を支給されている職員が、国や他団体と比較して多くないため、廃止して得た原資のみをもって子に係る手当を増額するとした結果、国の見直し額には遠く及ばないものとなっています。また、配偶者等に係る扶養手当のみを受給している職員は大幅な所得低下となるため、物価高騰が続く厳しい状況下に

において不利益のみを被る見直しは容認することはできません。子に係る手当の増額を図るのであれば、原資の配分変更ではなく、別枠で原資を設けることを検討すべきです。

本年の勧告は、「生計費原則」や「均衡の原則」に反する内容であるとともに、「情勢適応の原則」、すなわち、国を挙げた「賃上げ」の機運の高まりを見せる社会情勢にもそぐわない内容であります。

区長会が独自に給与原資を確保することを判断し、物価高騰に見合った全職員の大幅な賃上げを実現することを強く求めます。

吉住区長会会長の特段のご尽力をお願いし、私からの発言を終わりにします。

業務職給料表の水準改善について（第二地連代表発言）

第二地連で事務局長をしています荒川区の東海林と申します。

私からは職場を代表して「業務職給料表の水準改善」について訴えさせていただきます。

2021 年度における定年年齢の引上げにかかわる交渉において、7 割の賃金では月例給において再任用賃金を下回ってしまうことについて再三訴えてきました。賃金の低さから早期に完全退職する職員や、住宅ローンが払えず退職金をもらうために定年前再任用短時間勤務職員にならざるを得ない職員もいます。これでは高年齢職員が活躍するどころか、退職を促していると思えません。こうした状況となった原因は、業務職給料表の水準が低すぎることにありと言わざるを得ません。

会計年度任用職員に対する一時金の支給月数が常勤職員と同等となり、職務のバランスや均衡の原則といったことから、再任用職員の一時金についても同等とする自治体が増えてきています。年金の支給開始年齢が 65 歳となった今、再任用職員の賃金改善は当然と思いますが、そうすると特別区においては定年年齢を延長した職員は、いよいよ年収ベースで再任用職員を下回ることであります。

社会の賃上げ機運の高まりに合わせた改善が行われる中でこうした矛盾が起きるのは、業務職給料表の水準が低いまま、形だけ行政職と同様の措置をとるからにはかなりません。こうした矛盾を改善するためにも、業務職給料表の抜本的改善を行う必要があります。

清掃事業は、かつての収集・運搬・処理・処分という業務にとどまらず、収集時

には現場における区民や事業者への対応、保育園や小学校では啓発活動である環境学習、高齢者・障がい者世帯を対象とした見守り活動も兼ねた訪問収集など、全地域・全区民を対象とした多岐にわたる事業となっています。もはや単純労務ではないことは吉住区長会会長もご存じのことと思います。

しかし、いまだに技能・業務系職員の賃金水準は、行政系職員と比べて著しく低く抑えられています。

2022年度の確定闘争において「意見交換・研究の場」を設定し、この間、協議の土台を作るべく、業務職給料表の構造を理解し、長年そのままとされている行政職給料表との格差が妥当なのか等、多岐にわたって意見交換を進めています。

吉住区長会会長におかれましては、技能・業務系職員の低すぎる賃金水準による課題・問題をご理解いただき、業務職給料表の大幅な水準改善、併せて東京都の現業職に支給されている調整額を特別区でも措置できるよう、ご尽力をお願いいたします。

私からは以上です。

人事制度の改善について（第三地連代表発言）

第三地連で議長をしています目黒区の平山と申します。

私からは、「人事制度の改善」について訴えさせていただきます。

清掃職場では10年後には技能主任のほとんどが60歳を超え、技能主任の資格基準を持たない1級職の若年層職員が職場の大半を占めることになります。実質的に現場を指揮する技能主任職の技能や技術の継承のためにも、若年層職員が早期に技能主任職昇任選考を受験できる環境の整備が不可欠です。行政系職員と比較しても、現行の1級職歴12年という在職期間はあまりにも長すぎます。これでは希望をもって入区した職員は、在籍期間が長すぎることで職務への士気が低下してしまいます。改めて、技能主任職昇任選考に係る資格基準の短縮と前歴通算年数の見直しを求めます。

また、技能長も同様に激減し、円滑な事業運営に支障をきたすことが懸念されています。長年培ってきた清掃事業のノウハウ、後進の育成や指導を担う技能長の職務を継承し、良質で持続可能な清掃事業へと発展させていくためにも、技能長を確保しなければなりません。担当技能長職については、これまでも繰り返し発言して

いますが、導入に至ったその趣旨は、「技能長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」であります。導入から5年以上も経過した中、いまだに多くの区が技能長とラインの関係と考えており、受験者数の減少はここに問題があると考えております。人材確保の観点から、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よう、抜本的な改善を行うことを求めます。

今年度から定年年齢の引上げに係る具体的な制度が始まりました。身体を酷使することが多い清掃職員が安心して働き続けるためにも、5号転による転職制度における年齢制限等の障壁は是非とも解決したい課題です。この間の団体交渉等でも主張してきましたが、転職が必要な状況にあるにもかかわらず、年齢制限や号給調整が障壁となっていることは、任命権者の安全管理意識が問われるものではないかと思います。私どもは、人材の有効活用等の観点から、労使双方にメリットがある見直しと考えるので、今確定期での解決を強く求めます。

技能・業務系人事制度について直ちに検討を始め、早期に解決を図らなければ、職員の採用どころか、優れた技術・技能を持った職員が定着せず、特別区の清掃事業の継続は危機的な状況に陥り、結果として、区民サービスに大きな影響をきたすこととなります。採用から意欲を持ち続け、定年まで安心して働き続けられる人事制度の構築は、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ると確信しております。

吉住区長会会長におかれましては、早期に検討が開始できるよう特段のご尽力をお願いし、私からの発言といたします。

高年齢層職員の処遇改善について（第四地連代表発言）

第四地連で議長をしています中野区の斎藤と申します。

私からは、「高年齢層職員の処遇改善」について発言させていただきます。

今年度からスタートした定年年齢の引上げですが、半年が経過し、組合員からは色々な意見が寄せられています。その多くは、「収入の減」に関わる意見です。「ある程度理解はしていたものの、4月の給料明細を見て愕然とした」という意見をはじめ、再任用組合員の先輩たちと話をすると、「退職金があったから何とか耐えた」

との意見や、それを聞いた組合員からは、「定年延長が1年だから、何とかなるか」といった諦めの意見も出ました。これから定年年齢が引上げとなる組合員にとっては「退職金をもらうために定年前再任用短時間勤務職員にならざるを得ない」、「これは定年延長ではなく、退職金の延長だ」と、明らかにモチベーションが下がっているのが分かります。本来ならば、後輩に自分の持っている知識や経験を伝える立場の職員が、職場に興味を失いつつある状況です。

さらに、やむを得ず定年前再任用短時間勤務を選択した組合員からは、「定年延長した職員と求められる点は変わらないにもかかわらず、一時金の支給月数が違うのは納得がいかない」と不満を漏らしています。昨年の賃金確定で会計年度任用職員の勤勉手当の導入が図られ、これにより今年度からは、年間の一時金の支給月数は逆転現象となっています。多摩地域の自治体では、常勤職員と同等とする動きも出てきていることから、特別区でも独自に判断することを強く求めます。また人事院からは、再任用職員に対する住居手当や、扶養手当など、生活関連手当の支給拡大が勧告されているため、特別区においても遅れることなく支給されるよう求めます。

日本の中心、東京の中心である特別区が、常に一步先を目指し、他の自治体の先頭になることが使命だと思います。人材確保は何も若年層だけではありません。私たちの改善要求が早期に図られるよう、特別区長会として、自主性・主体性を持った検討を強く求めます。

吉住区長会会長におかれましては、高年齢層職員の処遇や賃金については是非ともご理解いただき、有意な人材を活用し、区民生活に密接な清掃事業が将来にわたり安定的なものとなるよう、ご尽力を重ねてお願いいたします。

私からは以上です。

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（第五地連代表発言）

第五地連で議長をしています葛飾区の星野と申します。

私からは、「安全で安定した事業運営を維持するための人材確保」について発言させていただきます。

これまでに入区してきた若い職員たちは、それぞれの職場において、これから何十年と携わっていく清掃事業が、区民に信頼される安全で安定的な事業運営となる

よう、現場ノウハウを継承すべく、過酷な作業環境の中で埃まみれ、汗まみれになりながら奮闘しています。しかし、かつての退職不補充の影響により、5年後・10年後には多くの経験豊富な先輩職員たちが退職していく状況から、自分たちが「果たしてどれだけの知識やノウハウを受け継いでいけるのだろうか」「先輩たちが築いたこの清掃事業をしっかりと維持することができるだろうか」と、不安や心配な気持ちを口にしてしています。また、近年における受験者数の減少や合格者の採用辞退に加え、入区後に離職していく仲間の姿が、若い職員たちの不安をさらに増幅させています。

今でこそ多くの区で新規採用が行われていますが、都から区へ事業移管されて間もなく、各区における清掃職場の新規採用は凍結状態となり、しかも、これが10年以上続いたことで、職場の年齢構成に「空白の世代」が生じるとともに、若手職員の激減と職場の高齢化が加速度的に進行しました。

採用抑制が続く中、正規職員への転換の機会を待ちながら、多くの方たちが非常勤職員として清掃事業を支えてくれました。しかし、長期に続く採用抑制により、やむなく正規職員への道を諦め、職場を去っていった方たちが数多くいます。その一方で、現在も会計年度任用職員として、これまで培った経験を活かしながら一緒に働いている方たちも多くいます。

長年ともに働いてきた会計年度任用職員の多くは、すでに新規採用要件の上限年齢を超えてしまっています。将来にわたり安定的な清掃事業を維持するため、また現在、喫緊の課題となっている人材確保の観点からも、こうした経験やノウハウを有した会計年度任用職員の仲間に正規職員への転換の機会が確保されるよう、受験年齢の引上げや経験者採用の導入などといった具体的な方策によって採用制度の見直しを行うべきであると考えます。

いずれにしても、若い職員をはじめ「次世代を担う」職員たちが、自信を持って職務に邁進できる環境はもちろん、後輩への技術継承などが行われる体制が整ってこそ、はじめて「持続可能な事業」は構築されます。

吉住区長会会長におかれましては、継続的な新規採用はもとより、こうした職場の実態について是非ともご理解いただき、区民生活に密接な清掃事業が将来にわたり安定的なものとなるよう、ご尽力を重ねてお願いいたします。

私からは以上です。

令和6年11月18日

清掃労組の区長会会長要請に対する会長発言

ただいま、皆さんから要請をいただきました。私から、現時点での考えについて、申し上げます。

はじめに、給与改定について申し上げます。

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、さらには、皆さんから様々な要求をいただいております、扶養手当の見直しなど、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たいと考えております。

次に、業務職給料表については、昨年度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、国の動向等を踏まえ、引き続き、慎重に検討してまいります。

次に、技能・業務系人事制度において、皆さんから強い要求をいただいております、本人希望に基づき任命権者が実施する転職選考に係る年齢要件等の見直しや、各昇任選考に係る特例の延長については、検討を進めてまいります。

最後になりますが、区政の最前線で奮闘いただいております職員の皆さんに、特別区長会会長として、御礼申し上げます。私どもは、今後も皆さんと誠意をもって、精力的に協議を進めてまいりますので、よろしくお願いいたします。

私からは以上です。