せいそう労働者 速報
2026年11月10日
Ｎｏ．１２５１
東京清掃労働組合
企画・総務局

2026年度賃金確定（第２回）専門委員会交渉を実施

定年延長職員賃金の７割措置について改めて厳しく追及

賃金確定第２回専門委員会交渉を11月10日（火）16：58から実施し、下記の諸課題について協議しました。

※専門委員会交渉は非開示のため、こちら側の発言に関わる報告となります。

年度途中採用者は任用等で不利な状況にされている

受験資格における年齢要件を引き上げたことによる応募の状況などを質すとともに、年度途中採用をする区が増えてきていることから、年度当初採用者との比較で不利になっていることを指摘し、改善に向けた要求に対する検討状況を追及しました。「欠員補充」と「前倒し（繰り上げ）採用」の考え方が混在しますが、いずれにしても不利にならない制度となることを求めています。

統一交渉で妥結した制度をしっかりと各区で運用しなければならない

これまでも統一交渉の「重み」をしっかりと認識させるための追及を行ってきました。今回についても、昨年妥結した昇任選考における制度について、各区の運用状況を質しました。その上で、統一交渉で妥結した運用が各区に伝わっていない部分があること厳しく指摘し、技能長職・技能主任職の課題、とりわけ担当技能長について現場実態を訴えました。

人材確保に逆行している７割措置は様々な原因をもたらしている

高齢期雇用制度について、とりわけ７割水準を厳しく追及しました。国家公務員法・地方公務員法で定められていることがあるとしても、黙っているわけにはいきません。国の機関や団体などの会議体で意見しているのか、定年延長職員（７割）と再任用職員の月例給が逆転することについてどう考えているのか、これらを問い質した上で、民間の取り組みを取り入れた人材確保、同一労働同一賃金の観点での制度設計を強く求めました。