

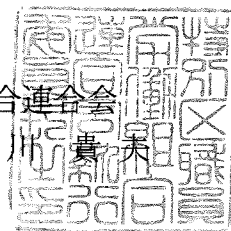
2019年3月14日

特別区長会

会長 西川 太一郎 様

特別区職員労働組合連合会

執行委員長 吉川 貴夫



2019年度賃金・労働条件改善に関する要求書

日頃から、特別区政の発展に向けてご尽力されていることに敬意を表します。昨年10月、特別区人事委員会は、勧告史上最大の引下げ率・額となる月例給の大幅引下げを勧告しました。2.46%、9,671円もの引下げ勧告の原因について、人事委員会は委員長談話の冒頭で、「30年振りに実施した行政系人事・給与制度の抜本的な改正による職員構成の変化等により」と述べています。

特区連は、この勧告が地方公務員給与決定原則から逸脱したものであること、また、行政系人事・給与制度改正を破壊するものであること等から、貴職に対して、この勧告を実施しないよう要求するとともに、区長会として、人事委員会に公民比較方法の見直しを働きかけるよう求めました。

11月21日の団体交渉において、区長会は、給与改定を実施する場合には、行政系人事・給与制度改正の円滑な実施に重大な支障が生じる、また、引下げの影響が特別区の常勤職員のみならず、多方面に及ぶことも懸念される等として、勧告を実施しない旨を特区連に回答しました。

また、区長会として、「人事委員会が中立・専門的な第三者機関であることを踏まえた上で、行政系人事・給与制度改正に伴う現在の給与制度適用の実態を十分に斟酌した上で、来年の公民比較方法について検討するよう、人事委員会に伝えてまいりたい」との意向を示しました。

特区連は、これを見識ある判断と評価し、また、本年の勧告にむけて人事委員会が公民比較方法を適切に見直すことについても、大いに期待するものです。

2018年11月6日付の総務副大臣通知では、地方自治体に対し、民間給与が著しく高い地域であっても、「国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること」と指導しています。国の不当な介入・干渉を毅然として排し、首都圏の生活実態にふさわしい給与水準の実現など、自主的・主体的な対応を求めます。

特区連は、特別区職員の生活実態と労働条件の現状をふまえて、下記のとおり、賃金の引上げなど10課題・32項目の基本要求を取りまとめました。

つきましては、特別区の自治を堅持し拡大する立場から下記の要求について検討し、回答されることを要求いたします。

記

一. 賃金水準の改善について

1. 特別区職員の賃金について、給与実態調査等に係る総務省からの指摘事項など、国による不当な賃金抑制の指導・干渉に屈することなく、賃金決定の基本である生計費原則に基づき、首都圏における生活実態にふさわしい水準となるよう、平均21,000円以上引き上げること。
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はそぐわないことから、廃止して給料表額へ繰り入れること。
3. 民間や他団体との較差是正のため、更に初任給の引上げを行うこと。
4. 行（一）給料表2級の最高号給適用者が、4千名を超している事態を解消するため、人事委員会に対し、行（一）給料表2級の最高号給と月額を、旧3級と同水準に戻すよう、強く働きかけること。また、医（二）・医（三）給料表についても、同様とすること。
5. 児童相談所（一時保護所）で昼夜を通して勤務を行う職員に対して給料の調整額を支給すること。
6. 病気休暇等の取得による昇給制度等の不利益措置を改善すること。

二. 一時金の改善について

1. 支給月数の算出において、公民で算出基礎が異なっている問題を解消すること。
2. 職務段階別加算の適用範囲を全職員に拡大すること。
3. 勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すること。
4. 期末・勤勉手当における「欠勤等の事由」及び換算日数を改善すること。
5. 「基準日主義」を改め、勤務実績等に基づく支給を行うこと。

三. 退職手当の改善について

退職手当の基本額について、支給率の引上げを行うこと。

四. 例月支給諸手当の改善について

住居手当について、特別区職員の住居費負担の実態を踏まえ、別枠原資で措置し、手当額を引き上げること。

五. 賃金決定基準等の改善について

1. 国や都道府県とは異なる、基礎的自治体としての特別区にふさわしい人事・給与制度として、職員の処遇の改善と確保を行うこと。
2. 「保育教諭」職について、恒久的な人事・給与制度の構築を早急に行うこと。
3. 行政系人事制度について、昇任選考及び昇任能力実証の実施状況や結果等、制度適用の情報を提供すること。また、各区における制度運用を検証しつつ、労使協議を行うこと。
4. 初任給決定における経験年数換算について、経験者採用試験での「民間企業等における業務従事歴」との整合性を図り、改善すること。また、前歴が正規・非正規雇用に係わらず、同一の職務内容は同一の前歴換算率とすること。
5. 男女共同参画推進の立場から、男女別の昇任実態及び昇格実態を踏まえ、男女間格差の解消に向けた具体的かつ実効性ある対策を講じること。
6. 技能・業務系職員の人事・給与制度について、次のとおり改善すること。
 - (1) 技能主任の任用資格基準の改善を行うこと。
 - (2) 現給保障者も、昇任・昇格時に昇格メリットが生ずるように改善すること。

六. 労働時間短縮の促進・休暇制度等の拡充について

1. 超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得を促進し、年間総実労働時間のより一層の短縮を図るため、国において、超過勤務命令の上限が原則月 45 時間、年間 360 時間と設定されることを踏まえ、超過勤務命令の上限を条例等で設ける等、実効性のある取組を行うこと。
2. 全ての区、全ての職場において賃金不払残業を根絶すること。
3. 超過勤務手当の割増率について、深夜帯以外を「100 分の 150」とし、深夜帯及び休日給については、「100 分の 200」にすること。また、月 45 時間以上については、「100 分の 25」増とすること。

七. 雇用と年金の接続について

1. 定年退職後、無年金期間の生活を支えるに値する再任用賃金水準とするため、再任用職員の職務の級を定年退職時と同等を基本とすること。また、無年金期間の者への加算措置等、速やかに制度改善を行うこと。
2. 定年退職前に係長職であったフルタイム勤務の再任用職員を、賃金が定年前の6割に満たないにも関わらず定年前と同一のポストに任用することは、「職務給原則」からの逸脱である。抜本的な賃金改善等、必要な対応を行うこと。
3. 特別区に相応しい「定年延長」等の制度を早急に構築すること。

八. メンタルヘルス対策・パワーハラスメント等対策について

「心の病」により病気休職を取得する者の割合が依然として増加していることや、パワーハラスメントが顕在化する職場実態を踏まえ、原因の究明に努め、発生防止や早期発見の具体的な改善策を講じること。

また、2017年1月1日から事業主に義務付けられたマタニティ・ハラスメント等の防止措置等に関して、適切な対応を行うこと。

その他、職員が安んじて公務に励むことのできる環境整備に向けた具体的な対応を早急に行うこと。

九. 福利厚生制度の充実について

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。

十. その他

1. 労働組合活動に対する行政処分は不当であり、新たな処分は行わないこと。また、1995年度以降の処分について撤回し、実損の回復を行うこと。
2. 経験者採用試験における「民間企業等における業務従事歴」について、2012年度から「週29時間以上従事した経験」としたが、実施状況などを分析・検討し、必要な場合には更に要件の緩和について特別区人事委員会に働きかけること。
3. 育児・介護休業手当金等の支給期間・割合の改善を、東京都職員共済組合に働きかけること。

4. 公務員制度の民主的改革を図るため、ILO勧告に沿った労働基本権の完全保障等の関係法規の改正に向けて、政府関係機関へ働きかけること。
5. 公契約における適正な労働条件を義務付けるILO条約を批准するよう政府関係機関へ働きかけること。

以 上