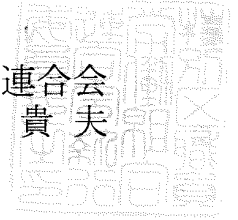


2019年10月25日

特別区長会会長
山崎孝明様

特別区職員労働組合連合会
執行委員長 吉川 貴夫



2019年度賃金確定に関わる要求書

日頃から、特別区職員の賃金・労働条件向上にご尽力いただいていることに敬意を表します。

特別区人事委員会は、10月21日に月例給を大幅に引き下げる「マイナス勧告」を行いました。

勧告は、月例給の公民較差を▲2,235円(▲0.58%)とし、原則全ての級及び号給において給料月額を引き下げる一方、一時金を0.15月引き上げるといふものです。また、再任用職員についても給料月額を定年前職員に準じた改定と、一時金の0.1月引き上げを勧告しました。

今勧告の月例給の公民較差は、公務員の給与決定原則に反するとともに、人事委員会が自ら主導した行政系人事制度改正を否定し、退職手当も含めた生涯賃金水準にも大きな影響を与えることから、月例給の引下げは断じて容認できません。初任給は人材確保の観点から給料月額を据置きとしましたが、この2年間で国・他団体との格差が拡大しており、その差は大卒で3,000円、高卒で3,500円に達することから、今後の採用にも大きな影響を与えることとなります。私たちは、2年連続となる月例給の大幅マイナス勧告に強く抗議するものです。そして、民間・国・他団体の給与が増額する中で、特別区だけが月例給をマイナス改定することに強く反対します。

一時金の引き上げについては、少なくとも公民較差を解消することを要求するものです。また、2年連続「マイナス勧告」の要因である「職層構成比の歪み」を適正な水準とするため、引き続き「万策を尽くす」ことを強く求めます。

特区連は10課題42項目の要求をとりまとめました。私たちの主張を十分に受け止めていただき、総務省等からの不当な指導に屈することなく、特別区の事情と条件を踏まえ、自主的・主体的に回答されることを要求します。

記

一. 2019 勧告の取扱い等について

1. マイナス勧告は公務員の給与決定原則に反することから、少なくとも国、他団体と乖離しない賃金水準とするために、月例給は改定しないこと。
2. 一時金の公民較差について解消すること。
3. 行政系人事任用制度について、「私どもも、適正な職員構成を達成するために、万策を尽くす考えであること」（2018年11月21日団体交渉回答）を踏まえ、適正な職員構成達成に向けた措置を講じること。
4. 人事委員会に対し、公民の役職段階の比較対応関係について、職級統合など行政系人事制度改正に対応した見直しを行うように、引き続き、強く働きかけること。

二. 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等など、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等に基づき、全国一の生計費を要する特別区に相応しい適切な賃金水準とすること。
2. 人事委員会に対し、2018年4月1日適用の「新給料表」で行政職給料表（一）2級の最高号給が旧3級の最高号給に比べ8号、5,700円もカットされたことで生じた多数の最高号給適用者を解消するため、2級給料表の最高号給と月額を旧3級と同水準に戻すこと、また、医療職給料表（二）・（三）2級も同様とすることを、強く働きかけること。
3. 行政職給料表（一）、医療職給料表（二）・（三）の再任用職員1級職の給料月額は、旧2級職の給料月額以上の水準とすること。
4. 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、廃止して本給へ繰り入れること。
5. 民間や他団体との較差是正のため、初任給の改善を行うこと。
6. 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。
7. 児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律による「児童相談所職員の処遇改善」に基づき、その内容に見合う処遇改善を行うこと。

8. 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。

三. 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。

四. 賃金決定基準、手当等の改善について

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、引き続き、職員の処遇の改善と確保を行うこと。
2. 特別区において、引き続き幼保連携型認定こども園を継続していくならば、保育教諭の恒久的な人事・給与制度を構築すること。
3. 退職手当の基本額について、支給率の引上げを行うこと。
4. 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。
5. 初任給決定における経験年数換算について、特別区職員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・非正規雇用形態に係わらず、同一の職務内容は同一の前歴換算率とすること。
6. 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な解決策を講じること。

五. 行政系人事任用制度に関わる改善について

1. 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、引き続き提供すること。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。
2. 旧1級と旧2級の職級統合による公民比較への影響を踏まえるとともに、主任職選考の種別B及びCについて「現行“長期”の取扱いを考慮」「職員の新2級職への昇任の抑制をするために行われるものではない」（2017年3月27日団体交渉）などとした区長会回答を、確実に履行すること。

- 主任職昇任選考種別 A 及び C が、前年度主任主事短期選考及び長期 B 選考と比して、著しく受験率が低下している理由を検証し、受験率向上に資する取組を行うこと。
- 「人事委員会は（中略）、係長職等の人数を更に増加させる必要性があると言及しておりますが、私どもも、適正な職員構成を達成するために万策を尽くす考え」（2018年11月21日団体交渉回答）を踏まえて、引き続き、係長職の構成比の適正化に向けて努力すること。

六. 技能・業務系人事任用制度に関わる改善について

- 技能主任の任用資格基準を改善すること。
- 技能・業務系職員の現給保障者について、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。
- 担当技能長の設置について、統一交渉で確認した内容を踏まえ拡大すること。

七. 雇用と年金の接続について

- 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、一時金の引上げ、無年金期間の職員への加算措置等、速やかに改善を行うこと。
- 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、賃金が定年前の約半分である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。
- 人事院の「意見の申出」も踏まえ、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. 労働時間短縮の促進・休暇制度等の拡充について

- 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、超過勤務命令の上限を月 45 時間、年間 360 時間と設定されたことも踏まえ、今後、より実効性のある取組を行うこと。
- 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。
- 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。

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. 経験者採用制度における「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へ働きかけること。
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