

2020年10月26日

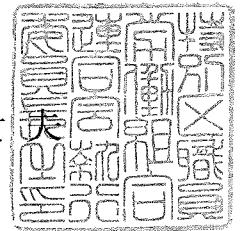
特別区長会

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

## 2020年度賃金確定に関する要求書



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23日に一時金を0.05月引き下げる「マイナス勧告」を行いました。一時金の引下げは、昨年10月に実施された消費税増税などによる職員の実質賃金の減少に追い打ちをかけるものであり、コロナ禍のもとで経済の活性化をすすめる政府の政策にも冷や水を浴びせるものです。そして、長期に渡って新型コロナウイルス感染症対策の最前線で、区民のいのちと暮らしを守るために奮闘している特別区職員の士気を低下させるものです。

再任用職員についても、定年前職員と同様に0.05月引き下げるとしていますが、人事院は再任用職員の一時金は据置きとしているほか、これまで勧告が出ている政令市においても同様です。人事委員会は、特別区の再任用職員だけが引下げとなる根拠を全く明らかにしていません。説明責任を果たさずに、職員に不利益を強要することは許されません。会計年度任用職員については、一時金の支給月数が少ないだけに、その削減割合は高く、その影響は大きいものです。国の非常勤職員と同様に勤勉手当の支給が早急に求められることを強く表明します。

そもそも特別区では、2年連続の大幅マイナス勧告により、民間、国、他団体と比べて、月例給が不当に低い水準になっており、公民比較方法の見直しを放置したまま、国に追随する一時金引下げ勧告を出したことは到底容認できません。一時金については、「公」と「民」とで算出の基礎が異なるという算定基礎問題もいまだ未解決です。

また、2年連続の「マイナス勧告」の要因である公民比較方法の見直しを人事委員会に求めることが、2017年の大綱合意を踏まえ、適正な職員構成の実現に向けて、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43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ふまえ、自主的・主体的に回答されることを要求します。

## 記

### 一. 2020勧告について

1. 特別区人事委員会勧告の一時金については、月例給が国や他団体に対して不当に低い状況であることを踏まえて、区長会は自主的・主体的な決断を行うこと。
2. 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革に対応した見直しを行うように、引き続き、強く働きかけるとともに、適正な職員構成達成に向けた措置を、引き続き、講じること。

### 二. 賃金水準の改善について

1. 制度変更による一時的に生じた職員構成の変化によって、不当に低い水準になっている特別区職員の賃金を適正な水準に戻すこと。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。
6. 民間や他団体と拡大している格差是正のため、初任給の改善を行うこと。
7. 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、期末手當に一本化すること。
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。
6. 会計年度任用職員について、国の非常勤職員と同様に勤勉手当の支給ができるよう、国に対し強く働きかけること。

#### **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。
7. 希望降任に伴う降格後の給料月額について、当該職員が昇任する日の前日の給料月額を下まわらないようにすること。

#### **五．行政系人事任用制度に関する改善について**

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、引き続き提供するとともに、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、主任職昇任選考の種別B及びCについて「現行“長期”的取扱いを考慮」、「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。

3. 主任職昇任選考種別A及びCが、行政系人事制度改正前の主任主事昇任選考短期及び長期Bと比して、2年続け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。
4. 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。
5. 主任職昇任選考における特例及び係長職昇任能力実証における特例について延長すること。

## **六. 技能・業務系人事任用制度に関わる改善について**

1. 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。
2. 担当技能長の設置について、2019年11月21日団体交渉回答を踏まえ、拡大すること。
3. 技能主任職昇任選考における特例及び技能長職昇任選考における特例について延長すること。

## **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、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。
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」等の制度構築に向けて早急に検討に入り、十分な労使協議の期間がとれるようにすること。

## **八. 労働時間短縮の促進・休暇制度等の拡充について**

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、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。
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。

## **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。なお、児童相談所等での経験を求める採用試験・選考については「1 つの事業に週 29 時間以上従事した経験」について「1 つの事業又は同種の複数の事業を合算し、週 29 時間以上従事した経験」と要件を緩和し受験者の拡大を図ること。
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。
6. 職員採用における国籍要件について政令指定都市など他団体と同様に廃止すること。