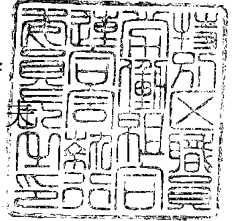


2021年3月12日

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



## 2021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。

2020 賃金確定闘争は昨年 11 月 19 日の団体交渉において、区長会から、特別給は勧告どおり期末手当の支給月数を 0.05 月（再任用職員 0.05 月）引き下げ、係長職昇任能力実証種別 B・主任職昇任選考種別 C の特例について対象者の拡大と期間の延長、技能長職・技能主任職昇任選考の特例を 2 年間延長、再任用職員の職務の級について専門委員会での協議などの回答があり妥結に至りました。また、12 月 9 日の団体交渉においても、月例給について「改定は行わない」との回答を受け、妥結しました。

しかし、国や他団体の多くは、2018 年・2019 年 4 月から月例給の引き上げがありました。特別区においては理不尽なマイナス勧告のため、不当に低い状況に置かれています。このことは私たち職員・家族の生活への影響のみならず、区関連法人職員等にも影響を及ぼしています。昨年 4 月から制度発足した会計年度任用職員にも直接影響しており、初任給を含め民間・国・他団体なみの給与水準の回復は必要不可欠です。また、職層構成比の適正化、定年引上げと再任用職員の処遇改善、担当技能長設置拡大などの要求はいずれも焦眉の課題です。

特区連は、特別区職員の生活実態と労働条件の現状を踏まえて、下記のとおり、賃金の引上げなど 9 課題・42 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、賃金を引き上げ、職員とその家族、区関連法人職員等の生活向上をはかる立場から下記の要求について検討し、回答されることを求めます。

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なるよう、平均 21,000 円以上引き上げること。
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。
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. 業務職給料表を改善すること。その際に若年層の給与水準の改善をはかること。
5. 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。
6. 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。
7. 民間・国・他団体より下回っている初任給を、ただちに引き上げること。
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。

## 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。
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。

### 三. 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れば、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・非正規の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。また、希望降任した職員が再昇任する場合の給料月額について、希望降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。

### 四. 行政系人事任用制度に関わる改善について

1. 定年引上げに伴う役職定年制の導入が、特別区の行政系人事任用制度に大きな影響を与えることから、2020年11月19日団体交渉回答を踏まえ、十分な労使協議をすること。
2. 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、制度運用の情報を、提供するとともに、これまでと同様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。
3. 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踏まえ、少なくとも制度改正前の昇任率に戻すこと。
4. 行政系人事制度改正後の主任職昇任選考において、改正前の主任主事昇任選考と比して著しい受験率低下の理由を検証し、受験率向上に資する取組を行うこと。とりわけ、女性職員の受験率の低下が著しいことから、そ

- の向上につながる取組を行うこと。
5. この間の団体交渉回答を踏まえて、引続き係長職の構成比の適正化に向けて努力すること。
  6. 期間を延長かつ対象を拡大した主任職昇任選考種別C・係長職昇任能力実証種別Bの特例の該当職員に対し、丁寧な説明を行い、昇任率を拡大すること。

## **五. 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。

## **六. 定年引上げ、再任用職員に関わる課題について**

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。
3. 2020年11月19日団体交渉回答を踏まえた、特別区に相応しい「定年引上げ」等の制度構築に向けて、十分な労使協議の期間がとれるようにすること。

## **七. 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。

## 八. 福利厚生制度の充実について

地方公務員法第42条に基づき、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。

## 九. 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. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。
6. 社会福祉士資格を受験要件とするⅡ類「福祉（福祉）」の各区の採用選考は、特別区人事委員会が行うⅠ類【一般方式】採用試験 試験区分「福祉」、及び経験者採用試験・選考区分「福祉」と、同様の「主な職務内容」で、同様の職場に配置されながら、上記Ⅱ類で採用された職員に給与、任用上の「不利益」が生じることから、「職員の採用・昇任等に関する一般基準（平成13年3月29日決定）」の別表6「職務分類基準（Ⅰ）1級職への採用選考基準及び方法」福祉系福祉Ⅱ類の経歴・資格・免許から「社会福祉士」を削除することを、人事委員会に働きかけること。

以 上