

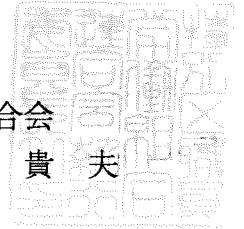
2021年5月18日

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



2021年度夏季一時金等に関する要求書

日頃から、特別区職員の賃金・労働条件改善に向けてご尽力されていることに敬意を表します。

特区連は、3月12日に「2021年度賃金・労働条件改善に関する要求書」を貴職に提出し、賃金水準の改善等を求めているところですが、2021年度の夏季一時金の改善をはじめとする諸課題について、改めて要求をとりまとめましたので、現時点における具体的な回答と対応を求めるものです。

国や他団体の多くは、2018・2019年度について月例給の引上げがありましたが、特別区においては理不尽なマイナス勧告が実施された結果、民間、国、都や他団体と比較して、不当に低い賃金水準となっています。夏季一時金は、その賃金水準をベースに算出されることとなります。また、昨年の人事委員会勧告で、期末手当が再任用職員、会計年度任用職員も、定年前職員と同月数で0.05月分引き下げられています。

そもそも、特別区職員の一時金の支給月数は、公民比較の対象とする企業規模を切り下げた結果、不当に低く算出されてきています。人事委員会が行った昨年の民間給与実態調査でも、各特別区の同等規模である従業員1,000人以上企業の一時金支給月数は、4.93月分との結果が示されているところであり、夏季一時金の引上げを求めるものです。

また、公的年金支給開始年齢が順次引上げとなっていることから、現行再任用制度における、無年金期間の生活を保障する賃金水準の確保は切実な要求です。同時に、今国会に「国家公務員法等の一部を改正する法律案」が上程されていることを踏まえ、特別区に相応しい「定年引上げ制度」を、十分な労使協議のもと、構築することを求めます。

以上の点を踏まえ、厳しい人員体制のもと、通常の業務の上に、新型コロナウイルス感染症拡大防止等に関わる業務に、保健所をはじめ多くの部署で職務に精励している特別区職員の努力に報いるためにも、下記の要求に対して誠意ある回答と対応を求めます。

記

一. 2021年度夏季一時金について

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現状や、特別区職員の生活実態を踏まえ、支給月数を2.50月以上とすること。
2. 公民で算出基礎が異なる問題について、特別区人事委員会は「職務段階別加算が導入された結果として、公民の均衡が図られている」としているが、完全な較差の解消にはなっていない。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。

二. 2021年特別区人事委員会勧告について

1. 「人事委員会勧告制度」が労働基本権制約の代償措置とされていることを踏まえ、特別区人事委員会に対し、以下の点について要請を行うこと。
 - ① 公民比較において、現給保障者を対象から除外する特例的な措置を、今年の報告で「一時的」としたことについては撤回すること。
 - ② 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こと。
 - ③ 2021年の勧告については、全国一高い生計費を必要とする特別区の事情を十分に考慮した内容とし、精確かつ職員に対する説明責任を果たすこと。
 - ④ 政府・総務省の介入や指導に屈することなく、職員の利益保護機関としての使命を果たすこと。
 - ⑤ 特別区労使の中立・第三者機関として、労使交渉の自主性を尊重し、そこへの介入となるような勧告及び「意見」の表明は行わないこと。
 - ⑥ 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の月額を旧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。
 - ⑦ 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なるよう給料月額及び一時金を改善すること。
 - ⑧ 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。

三. 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. 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。

四. 回答について

1. この要求書に対する回答は、本年6月18日（金）までに行うこと。

以 上