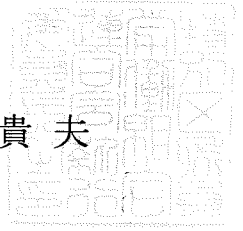


2021年10月26日

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 貴夫



2021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20日、月例給は据え置きとし、一時金は0.15月、再任用職員は0.05月引き下げる「勧告」を行いました。一時金の引下げは二年連続となりますが、一昨年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、さらに追い打ちをかけるものであり、コロナ禍のもとでも経済の活性化をすすめようとしている政府や自治体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拡大を防ぐ最前線で、区民のいのちと暮らしを守るため、懸命に奮闘している特別区職員の士気を著しく低下させるものです。

会計年度任用職員の一時金は、定年前職員と同じ0.15月の引下げであり、支給月数が少ないだけに削減割合は高く、その影響は極めて大きいものです。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、2020年に特別区のみが不当な大幅マイナス勧告が実施されたことにより、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。「公」と「民」とで算出の基礎が異なる算定基礎問題もいまだ未解決です。

また、2018年からの月例給のマイナス較差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、2017年の大綱合意を踏まえ、適正な職員構成を達成するために、各区が「万策を尽くす」に相応しい、実効性が担保される措置を講じることを強く求めます。

定年引上げに係っては、特別区の事情と条件を踏まえた制度構築となるよう十分な協議期間を求めるものです。

特区連は10課題54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、自主的・主体的に回答されることを要求します。

記

1. 2021 勧告の取扱い等について

- (1) 一時金の支給月数については、月例給が国や他団体よりも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) 公民較差算出にあたって、昨年に引き続き「特例的な措置」を「一時的」とした人事委員会に対し、その撤回を求めること。
- (3) 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。
- (4) 適正な職員構成を達成するために、各区において実効性が担保される措置を講じること。

2. 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、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) 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。

3. 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。
- (7) 会計年度任用職員に勤勉手当が支給されるまでは、一時金（期末手当）の支給月数を削減しないこと。少なくとも会計年度内に任期を定めている趣旨を踏まえて、支給月数の改定は翌会計年度とすること。

4. 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。
- (8) 年齢による昇給の抑制については廃止すること。少なくとも定年年齢が5歳引き上げられることに合わせて、55歳に達した年度の翌年度以降の昇給の抑制を60歳に引き上げること。

5. 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) 行政系人事任用制度について、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3年続けて著しい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。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、積極的な受験勧奨を行うとともに、「豊富な経験を有する職員の人材活用を図るとともに、適正な職員構成の実現に資する」という目的に沿って、昇任率を拡大すること。
- (7) 定年年齢引上げに伴った行政系昇任選考の任用資格基準の見直しを行うこと。

6. 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) 「豊富な経験を有する職員の人材活用を図る」ために対象者を拡大し、期間を延長した「技能主任職昇任選考の特例」と「技能長職昇任選考の特例」については、積極的な受験勧奨と、趣旨に則った適切な運用を行うこと。

- (4) 定年年齢引上げに伴った技能・業務系昇任選考の任用資格基準の見直しを行うこと。

7. 定年引上げ、再任用職員に関わる課題について

- (1) 定年引上げに係る60歳超の職員の賃金について、同一労働同一賃金、職務給原則に則った賃金水準とすること。とりわけ、再任用職員の給料月額を下回らない水準とすること。
- (2) 特別区に相応しい定年引上げに関わる制度構築に向けて、十分な労使協議の期間がとれるようにすること。
- (3) 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に、来年度から実施すること。また、一時金の引上げ、無年金期間の職員への加算措置、扶養手当等の支給を速やかに行うこと。
- (4) 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。

8. 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。
- (4) 人事院勧告で示された妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援を目的とした不妊治療のための休暇等の導入に向けた特別区共通の具体的な措置を講じること。
- (5) 高齢者部分休業については、「導入について着実な検討を進められたい」という人事委員会の意見を受けて、特別区共通の具体的な措置を講じること。

9. 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。

10. 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】採用試験の試験区分「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