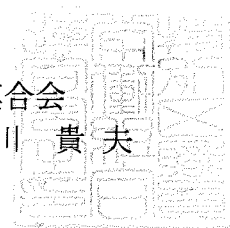


2022年10月25日

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



2022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11日、月例給は896円(0.24%)、初任給及び若年層の給料月額を引上げ、一時金は0.10月、再任用職員は0.05月引き上げる「勧告」を行いました。

異常な物価の高騰が全職員の生活を脅かしている中で、物価上昇率に遠く及ばないばかりか、中高年層職員が賃上げ無しという対応は、実質賃金の大幅な引き下げであり、理解も納得もできるものではありません。同時に、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り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。

行政系人事任用制度改正以降、特別区の賃金水準は著しく低下し、ラスパイレス指数は全自治体平均を下回る98.9まで落ち込む事態に至っています。全国一の生計費を要する特別区職員の賃金水準が全国平均を下回る異常な事態であり、総務省も国との均衡を求めているにもかかわらず、国を下回る勧告が強行されました。

今年の特別区採用試験の倍率は事務が過去最低の3.6倍、全ての技術・福祉・保健師は1倍台と低下の一途をたどっています。5年以内の職員の退職率も増加傾向にあります。これらは初任給を含めた特別区の低すぎる賃金水準が要因ではないでしょうか。公民比較方法の更なる見直しで不当に引き下げた賃金水準をいち早く回復すべきです。

また、低い賃金水準の要因の一つである職層構成については、区長会から適正化に向けて「万策を尽くす」との回答を受けていますが、各区における具体化は極めて不十分であり、速やかな対応を強く求めるものです。

一時金は、大手企業の2022年夏季賞与・一時金が1981年以降で最大の上昇率など民間が好調にもかかわらず、昨年0.15月引下げの回復にも及ばない0.1月にとどまったことは遺憾です。さらに、引上げ分を期末手当でなく勤勉手当に割り振ることは、期末・勤勉手当の配分割合について国・他団体との均衡を失するとともに、会計年度任用職員の一時金は改善されないということであり、非常勤職員に対する差別的取り扱いと言わざるを得ません。

特区連は10課題56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、厳しい事態になってきている特別区の職員、組織の状況を踏まえた回答を求めます。

記

1. 2022勧告の取扱いについて

- (1)一時金の支給回数については、統一交渉日程、各区議会日程から現行通りとすること。
- (2)勤勉手当の比率が国より高い特別区の実態を踏まえ、一時金の引上げは期末手当で行うこと。とりわけ会計年度任用職員については、勤勉手当が支給されないことから、勤勉手当が支給されるまでの間は、一時金の引き上げは期末手当で行うこと。
- (3)月例給の引上げは全職員を対象とすること。
- (4)公民較差算出にあたって、「特例的な措置」を「一時的」としている人事委員会に対し、その撤回を求めること。
- (5)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、引き続き強く働きかけること。

2. 賃金水準の改善について

- (1)行政系人事制度改正で生じた大幅マイナス勧告の結果、給料月額が全町村平均以下となり、ラスパレス指数も全自治体平均を下回る不当に低い水準におかれた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、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はもとより、今日の物価高に見合った賃金に引き上げること。
- (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)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。
- (5)業務職給料表を改善すること。合わせて、東京都最低賃金の引上げに見合った初任給の引上げを含め若年層の給与水準の改善をはかること。
- (6)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。
- (7)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。
- (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、支給月数の不利益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、男女別の昇任実態を踏まえ、女性職員の昇任を困難にしている原因を調査し、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。
- (9)扶養手当、住居手当、単身赴任手当、退職手当の支給対象・支給要件となる配偶者に係る内容について、異性のパートナーと同様に、「パートナーシップ関係の相手方（当該職員の相手方であって、事実婚と同様、同居し、かつ、生計を一にしているもの）」について認めること。

5. 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)課長補佐について、2022年2月7日団体交渉における区長会回答を踏まえ、各区において、「課長補佐に係る任用管理のイメージ」にもとづき、増員が図られるよう徹底すること。
- (3)3級係長職について、「新たな主査」を積極的に活用し、他団体なみの構成比とすること。当面速やかに、行政系人事制度改正前の旧4級職構成割合に戻すよう各区に対して徹底を図ること。
- (4)主任職昇任選考種別B・C及び係長職昇任能力実証種別Bについては、当該選考の設置趣旨を各区に徹底するとともに、合否判定にあたって、豊富な実務経験の要素を高め、「長期選考」としての機能を確立すること。
- (5)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。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。
- (6)主任職の「係長職への昇任を前提とした『係長職を補佐する職』」の位置づけを削除し、組織上の必要数に応じて算出して設置すべき職という実態にはないことを踏まえて、定数管理を行わず、昇任率を各区において労使協議すること。
- (7)現給保障者の解消、最高号給適用者の大幅縮減が実現するまでは主任職昇任選考種別C・係長職昇任能力実証種別Bの特例を継続すること。また、該当職員に対し、積極的な受験勧奨等を行うとともに、「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。
- (8)定年引上げに伴った行政系昇任選考の受験資格の見直しを行うこと。
- (9)特定管理監督職群の特例任用については法の趣旨に則った運用を行うこと。

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・技能長職昇任選考の特例を継続すること。また、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) 定年引上げに伴った技能・業務系昇任選考の受験資格の見直しを行うこと。

7. 高齢期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、同じ職務内容であるならば同一労働同一賃金に則った賃金水準とすること。
- (2)無年金期間の生活を支えるに値する再任用職員の賃金水準とすること。
- (3)再任用職員の一時金の引上げ、扶養手当・住居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」からの逸脱であることから行わないこと。また、「課長補佐に係る任用管理のイメージ」にもとづき、3級係長職も同様にスタッフ職として配置すること。

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)慶弔休暇、介護休暇、介護時間、子どもの看護休暇など異性のパートナーをもつ職員に適用される特別休暇等について、「パートナーシップ関係の相手方（当該職員の相手方であって、事実婚と同様、同居し、かつ、生計を一にしているもの）」において同様に取得可能とする取扱いを、特別区で統一的に対応がはかれるようにすること。

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。

以 上