

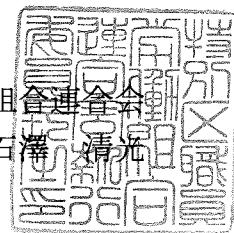
2025年3月13日

特別区長会

会長 吉住 健一 様

特別区職員労働組合連合会

執行委員長 石澤 清光



2025 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。

2024 賃金確定闘争においては、区長会から、勧告どおりの月例給引上げや、一時金の 0.2 月（再任用職員 0.1 月）引上げ等の回答を受け、職員間の月例給に係る改定率の差など多くの不満な点は残りましたが、1 級職や技能・業務系職員、更には再任用職員を含めた高年齢層職員に係る取組等について、2025 給与改定交渉につながる回答もあったことから、妥結に至りました。

人事委員会勧告における公民較差は、2023 年が 0.98%、2024 年が 2.89%とし、「全ての級及び号給で引上げ」と銘打たれたものの、急激かつ長期に及ぶ物価高騰に全く追いつかず、実質賃金は低下の一途をたどり、さらに、都区部の 2025 年 2 月の消費者物価指数は、特に生活に欠かせない生鮮食品が 140.1 と極めて高い状況にあり、職員はより一層の切り詰めた生活を余儀なくされています。

加えて、行（一）適用職員のうち約 16%、6 人に 1 人もの職員が、わずか 1,000 円の引上げ額にしか及ばない異常な状況が生み出された結果、中高年層の賃上げは極端に低く抑えられ、モチベーションの著しい低下につながるものが危惧されます。

このような特別区職員の賃金水準が低く抑えられている要因が、「行政系人事制度改革」にあることは明白であります。

制度改革から 7 年が経過し、「改正の過渡期における職員構成等の一過性の歪み」は、もはや「慢性的」なものとなっている現実を直視し、1 級職及び 2 級職の高位号給職員の昇任・昇格を柱とした実効性ある対応を速やかに行わなければ、今後も賃金水準の回復は見込めないことに加え、改正の目的として掲げた「昇任意欲を醸成し、管理監督職を適正に確保」することや、「高度化・複雑化する区政課題に適切に対応する組織力の向上」は、達成されません。

また、再任用職員については、60 歳前職員と同じ職務・職責を課されている特別区の実態を踏まえれば、同一労働同一賃金の原則に則り、月例給と一時金の支給月数を 60 歳前職員と同一にすべきであり、少なくとも、月例給は、年金支給水準の額を上乗せした額にすべきです。同様に、60 歳超職員については、国をはじめとした関係機関への働きかけを行い、給与水準の改善を実現すべきです。

特区連は、2023 年に人事委員会が指摘した「行政系人事・給与制度改革における現状と課題」に沿った要求をはじめ、技能・業務系人事制度に関わる改善など、9 課題 52 項目の要求をとりまとめました。ついては、私たちの主張を十分に受け止め、過去に類を見ないほどの厳しい特別区の職員や組織の状況を踏まえた誠意ある回答を求めます。

1. 賃金水準の改善について

- (1) 全国一の生計費を要する全ての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、急激かつ長期に及ぶ物価高騰に見合った、特別区に相応しい適切な水準となるよう、平均 31,000 円以上引き上げること。
- (2) 1・2 級の中高位号給が極端に低い改定率・改定額となった勧告給料表は、職層構成比の適正化が極めて不十分であったため、給与改定原資を生み出せなかったことが要因となっていることから、適正な職層構成の実現に向けた実効性のある対応を行うこと。
- (3) 行政系人事制度改正で生じた大幅マイナス勧告の結果、平均給料月額が町村を下回り、ラスパイレス指数も全自治体平均を下回るなど、不当に低い水準におかれた特別区職員の賃金を、至急、適正な水準に回復させること。
- (4) 公民較差算出に当たって、昨年も「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。
- (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よる不利益相当分を踏まえた見直しを行うよう、引き続き強く働きかけること。
- (6) 2024 人事院勧告の「公務員人事管理に関する報告」において、「人材確保の要請も考慮した適切な報酬水準の設定に向けて、官民給与の比較対象となる企業規模について検討を進めていく」とされていることから、国・総務省をはじめとした関係機関に対し、速やかに 100 人以上の企業規模に戻すにとどまらず、それを上回る企業規模に変更するよう強く働きかけること。
- (7) 人事委員会に対し、2018 年 4 月 1 日適用の行政職給料表（一）で、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。
- (8) 業務職給料表を改善するとともに、国・都より低い初任給の引上げを図ること。また、時間単価が東京都の最低賃金を下回らないようにすること。
- (9) 人事委員会に対し、旧行政職給料表（一）の 1・2 級の統合によって、旧 2 級職よりも低くなっている行政職給料表（一）、医療職給料表（二）・（三）の再任用職員 1 級職の給料月額を旧 2 級職の給料月額以上の水準とすることを、強く働きかけること。

- (10) 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。

2. 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。また、勤勉手当の比率が国より高い実態や、去年の人事委員会の特別区内民間事業所の調査結果を踏まえ、一時金の引上げは期末手当のみで行うこと。
- (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。

3. 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) 退職手当の基本額について、支給率の引上げを行うこと。また、行政系人事制度改革による全職員の給料月額引下げの影響が長期に及んでいることから、早急に、支給率を少なくとも0.3%引き上げること。
- (3) 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。
- (4) 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かかわらず、同一の職務内容は、同一の前歴換算率とすること。
- (5) 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。
- (6) 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回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回らないようにすること。
- (7) 年齢による昇給の抑制は廃止すること。また、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。
- (8) 子に係る扶養手当の支給額について、別枠原資で措置し、国・他団体並みに引き上げ、均衡を図ること。また、介護や健康上の理由で収入を得ることが困難な配偶者（パートナー）を扶養する職員に対し、新たな区分での手当支給を検討すること。

- (9) 初任給の加算限度を超える経験（業務従事歴）を持つ職員の離職を防止するため、経験者採用を行っていない行政系職種については、加算限度号数を廃止すること。
- (10) 全ての行政系職種において、経験者採用制度を導入すること。

4. 職層構成比の適正化に関わる改善について

行政系人事制度改正が行われて、7年が経過するものの、係長職の負担軽減、管理監督職の拡充には至らず、昇任意欲の醸成といった目的に逆行し、職層構成比の適正化は一向に進んでいない実態にある。また、人事委員会からも適正な職員構成や職の在り方の検討を求められていることを踏まえ、以下の要求に応えること。

- (1) 主任職昇任選考に係る種別Cの合格者について、「係長職を補佐する職」の位置付けとすること。
- (2) 主任職について、定数管理を行うことの必然性が弱く、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、加えて、受験率低下の要因となっていることから、定数管理を行わないこと。また、主任職昇任選考全体の昇任率については、20%を下限とすること。
- (3) 主任職昇任選考において、行政系人事制度改正前の主任主事職昇任選考と比べて著しく受験率が低下している理由を検証し、受験率の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向上につながる取組を行うこと。
- (4) 主任職昇任選考に係る種別B・C及び係長職昇任能力実証に係る種別Bについて、当該選考の設置趣旨を全区で改めて確認するとともに、可否判定に当たっては、これまで以上に豊富な実務経験を重視するなど、「長期選考」としての機能を確立すること。
- (5) 係長職について、主査を積極的に活用し、他団体並みの構成比を実現するとともに、行政系人事制度改正前の旧4級職の構成割合に戻すこと。
- (6) 民間事業所と比べ、1系の職員数が多く、係長職のマネジメントが行き届かないことから、民間に準拠した係員数を基に係を構成するなど、係数の増を図ることにより、係長職の負担を軽減すること。
- (7) 2022年2月7日の団体交渉における区長会回答を踏まえ、「課長補佐に係る任用管理のイメージ」に基づき、課長補佐職の増員を図ること。
- (8) 特定管理監督職群の特例任用について地公法の趣旨に則った運用を行い、60歳以下の職員の配置によって、早期に職層構成比の適正化を図ること。
- (9) 特別区における「適正な職員構成」について、目標とする係長職や管理職の比率、またその達成期限を明らかにすること。

5. 技能・業務系人事制度に関わる改善について

- (1) 担当技能長の設置について、2019 年 11 月 21 日の団体交渉における最終回答を踏まえ、着実な拡大を行うこと。
- (2) 「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について、該当職員に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。
- (3) 技能主任職昇任選考に係る受験資格や有用な前歴を有する者の前歴通算年数について、更なる改善を図ること。

6. 高齢期職員に関わる課題について

- (1) 経験豊かなベテラン職員の人材確保が重要かつ喫緊の課題であることを踏まえ、60 歳超の職員に、60 歳前と同様の職務・職責を課している現状に鑑み、同一労働同一賃金の原則に則り、60 歳前職員と同一の賃金とすること。
- (2) 再任用職員の一時金の支給月数を、定年前常勤職員等と同一にすること。
- (3) 地公法等改正の趣旨に基づき、無年金期間の生活を支え得るよう、年金支給水準となる給与の引上げを、国や総務省をはじめとした関係機関に働きかけるとともに、少なくとも年金支給水準の額を上乗せした給料月額に至急改善すること。
- (4) 再任用職員に対して、扶養手当等の各種手当を支給すること。
- (5) 定年退職前に係長職であった職員を、定年前の 6 割に満たない賃金で定年前と同一のポストに再任用することは、「職務給原則」からの逸脱であるため、行わないこと。また、「課長補佐に係る任用管理のイメージ」に基づき、係長職も同様にスタッフ職として配置することを全区で確認すること。

7. 労働時間短縮の促進・休暇制度等の拡充について

- (1) 超過勤務命令の上限が月 45 時間、年間 360 時間と設定されていることを踏まえ、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の実効性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) 勤務間インターバルを導入し、最低でも 11 時間を確保すること。インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うこと。

8. 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、各区において互助会等事業の拡充に向けた十分な労使協議を行うこと。

9. 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) 今後の長期に及ぶ少子高齢社会を見据え、人材獲得の観点からも、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