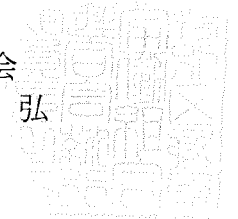


2023年3月13日

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 岩間弘



2023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。

2022 賃金確定闘争は、区長会から、勧告どおりの月例給の引上げ、特別給は勤勉手当を0.10月（再任用職員0.05月）引上げ、などの回答がありました。若年層だけの給与改定、会計年度任用職員の期末手当引上げが実現しなかったなど不満な点もありましたが、妥結に至りました。

国や他団体の多くは、2018年・2019年4月から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のため、不当に低い状況に置かれています。また、東京都区部の2023年1月の消費者物価指数は前年同月比で4.4%上昇、41年4か月ぶりの高い水準となり、特別区職員はいつそう切り詰めた生活とならざるを得ない状況となっています。区長会からの要請等により、「行政系人事制度の改正が賃金水準の公民比較方法に影響しないよう公民比較方法の見直し」が行われ、民間・国・他団体並みに給与水準を回復させることは、一刻の猶予もない事態です。

管理監督職の拡大や1・2級最高号給適用者の縮減による職層構成比の適正化、技能長・担当技能長の昇任率引上げ・設置拡大なども焦眉の課題です。また、2023年度からは定年引上げがスタートします。給与7割水準となっている定年引上げ職員、一時金の支給月数が低く、扶養手当・住居手当の支給もない再任用職員、ともに無年金期間の生活を支えるには不十分な水準であり、改善を強く求めるものです。

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・51項目の要求を取りまとめました。

つきましては、長期に渡るコロナ禍で、区民のいのちと暮らしを守る使命感を持ち奮闘している特別区職員が、引き続き、その士気を維持するためにも、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

1. 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し、かつ、この間の急激な物価高騰に見合った、特別区に相応しい適切な賃金水準となるよう、平均 24,000 円以上引き上げること。
- (2)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、ラスパイ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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5)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。
- (6)人材確保の観点からも民間・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。
- (7)業務職給料表を改善すること。合わせて、国・都より低い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。
- (8)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。
- (9)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。
- (10)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。

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。
- (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、速やか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ようになるまでは、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。
- (8)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. 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。

4. 職層構成比の適正化に関わる改善について

行政系人事任用制度改革が行われて、5年が経過したものの、係長職の負担軽減、管理監督職の拡充には至らず、昇任意欲の向上からは逆行し、職層構成比の適正化は一向に進んでいない実態にあることから、以下の要求に応えること。

(1)各区における職層構成比、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、行政系人事制度改革前の旧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て、「長期選考」としての機能を確立すること。

(5)行政系人事制度改革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の特例について、該当職員に積極的な受験勧奨を行う等、「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)特定管理監督職群の特例任用について法の趣旨に則った運用を行うこと。

5. 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・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。

6. 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。

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、各区において差が出ないように、特別区で統一的に対応がはかれるようにすること。

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。

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)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