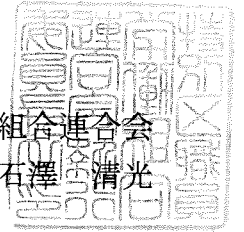


2024年3月14日

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



2024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。

2023 賃金確定闘争において、区長会から、勧告どおり月例給を引き上げ、特別給の勤勉手当を 0.10 月（再任用職員 0.05 月）引き上げるとともに、会計年度任用職員に係る期末手当の特例措置（2023 年度に限る 0.1 月の上乘せ）・勤勉手当の支給（2024 年度から）などの回答がありました。全職員の給与改定が実現したものの、中堅層以上の引上げ率は低く、物価高騰には全く追いつかないという不満な点もありましたが、妥結に至りました。

東京都区部の 2024 年 2 月の消費者物価指数は 2020 年の指数を 100 として 106.7 と上昇しています。2022 年勧告 0.24%、2023 年勧告 0.98% という公民較差に平均定期昇給分を合わせた賃上げも物価上昇に及ばず、実質賃金は低下の一途です。さらに、政府は 2026 年度から健康保険料に加算する形で子育て支援金を徴収することを検討しています。社会保険料も増加するばかりで可処分所得は増えず、一層切り詰めた生活とならざるを得ない状況です。

また、2018 年・2019 年、国や他団体の多くで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であったため、今なお不当に低い状況に置かれています。行政系人事制度改正から 5 年が経過しましたが、「過渡期における職員構成等の一過性の歪み」は解消されず、むしろ長期化の様相を呈し、解決の目途がつかない事態を招いています。

人事委員会は 2023 年の勧告に合わせて、行政系人事・給与制度改正から 5 年目の「現状と課題」について言及しました。そこでは、50 歳台職員の多くが主任職に留まる傾向、主任職昇任選考種別 A の受験率大幅低下と区による合格率のばらつき、行（一）2 級の高位号給者の増加、現給保障の解消に向けた任命権者の積極的かつ具体的な取組について言及し、「職員構成や職務の実態を踏まえ、適正な職員構成や職の在り方を検討し、その実現に向けて具体的に取組まれたい」と任命権者に求めています。特に主任職については「実態に応じた職の在り方について検討が必要」としています。現給保障者に係る係長職昇任能力実証における合格後の取扱いが団体交渉で示されましたが、職層構成比がこれまでの方法では改善されていないことを踏まえて、労使で職の在り方等を見直すことが必要です。

特区連は、これらの問題の解決に資する要求をはじめ、業務職給料表の改善、技能長・担当技能長の設置拡大、技能主任に係る任用資格基準の改正、他職員と比較して一時金の支給月数が低く、扶養手当・住居手当の支給がない再任用職員の処遇改善など、9 課題・50 項目の要求を取りまとめました。つきましては、特別区の自治を堅持し、職員とその家族、区関連法人職員等の生活向上を図る立場から、下記の要求を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、急激かつ長期に及ぶ物価高騰に見合った、全国一の生計費を要する特別区に相応しい適切な水準となるべく全職員の賃金を平均 30,000 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)公民較差算出に当たって、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、改めて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)人事委員会に対し、行政職給料表（一）、医療職給料表（二）・（三）の採用区分Ⅱ類・Ⅲ類のうち、国・都との差が大きくなった初任給の引上げを図るよう強く働きかけること。
- (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図ること。また、時間単価が東京都最低賃金を下回らないようにすること。
- (8)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。
- (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。当面、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。
- (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)退職手当の基本額について、支給率の引上げを行うこと。
- (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。
- (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については廃止すること。少なくとも、今後、定年年齢が65歳に引き上げられていくことに合わせて、55歳に達した年度の翌年度以降の昇給の抑制を60歳まで引き上げること。

4. 職層構成比の適正化に関わる改善について

行政系人事制度改正が行われて、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、昇任意欲の醸成といった目的からは逆行し、職層構成比の適正化は一向に進んでいない実態にある。また、人事委員会も職員構成や職の在り方の検討を求めていることを踏まえ、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」に基づき、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、他団体並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)2023賃金確定交渉における「係長職昇任能力実証における合格後の取扱いについて」、その対象を現給保障者だけでなく、2024年度係長職昇任能力実証から、行(一)、医(二)、医(三)2級の最高号給適用者及び高位号給者まで拡大すること。
- (5)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、合否判定に当たって、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。
- (6)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。
- (7)主任職が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、「係長職への昇任を前提とした『係長職を補佐する職』」の位置付けをやめ、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。
- (8)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。
- (9)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日団体交渉回答を踏まえ拡大すること。
- (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。
- (4)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。

6. 高齢期職員に関わる課題について

- (1)60 歳超の職員の賃金について、60 歳前と同様の職務職責を課すのであれば、同一労働同一賃金の原則に則り、60 歳前職員と同一とすること。
- (2)再任用職員の賃金について、無年金期間の生活を支えるに値する賃金水準となるよう月例給の水準を見直すとともに、扶養手当・住居手当等の各種手当の支給を速やかに行うこと。
- (3)再任用職員の一時金の支給月数を定年前常勤職員と同一にすること。
- (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」に基づき、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が月 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」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図られるようにすること。
- (5)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)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