

2024年5月24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 年度夏季一時金等に関する要求書

日頃から、特別区職員の賃金・労働条件改善にご尽力されていることに敬意を表します。

特区連は、本年3月14日に「2024年度賃金・労働条件改善に関する要求書」を貴職に提出していますが、夏季一時金の改善をはじめとする諸課題について要求をとりまとめました。

私たちは、急激かつ終わりの見えない物価高騰に見舞われています。さらに、社会保険料の引上げや電気・ガス料金の負担軽減策の打切りなど厳しさは増すばかりです。その一方で、多くの職員の月例給は物価高騰に見合わない引上げ幅に留まっています。一時金は、生活補填的性格を有していることから、今こそ大幅な引上げが必要です。

昨年度の賃金確定交渉で、会計年度任用職員の一時金について、特例措置として2023年12月に支給する期末手当の支給月数に常勤職員の改定月数と同月数を上乘せし、今年度からは新たに勤勉手当を支給すると決断されたことは評価するところです。しかし、再任用職員の一時金の支給月数については、未だ著しく低い水準に据え置かれています。

再任用職員の一時金の支給月数を定年前職員と同一とすることは急務であり、併せて、扶養手当及び住居手当を支給することについても、区長会として速やかに決断することを求めます。

加えて、再任用職員を含む60歳超の職員の賃金についても、60歳前と同様の職務・職責を課している現状に鑑みれば、同一労働同一賃金の原則に基づき、60歳前職員と同一水準とすべきであります。多くの経験を積んだベテラン職員の流出を防ぎ、人材を確保するという観点からも、早期の改善を強く求めます。

そもそも、一時金の支給月数は、公民比較の対象とする企業規模を切り下げた結果、不当に低く算出されています。人事委員会が行った昨年の民間給与実態調査でも、各特別区と同等規模である従業員1,000人以上企業の支給月数は、4.98月分との結果が示されています。また、特区連が求めているように一時金の算定基礎を改善すれば、昨年度は4.90月分という計算結果になることから、一時金の引上げを求めるものです。

また、昨年の人事委員会勧告において、年間の支給月数を0.1月引き上げ4.65月としたものの、一時金に占める勤勉手当の割合が国家公務員より高い状況であったにもかかわらず、管理職員は期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、一般職員は勤勉手当に割り振るものとされ給与改定が行われたことは、不満が残るものであり、早急に是正を求めるものです。

以上の点を踏まえ、行政系人事制度改正の目的である「管理監督職の適正な確保」が達成されず、依然として厳しい人員体制のもと、能登半島地震に関する被災地支援等に対応し、また、区民の命を守り、暮らしを支えるため、懸命に働いている特別区職員の努力に報いるために、下記の要求に対して誠意ある回答と対応を求めるものです。

記

1. 2024 年度夏季一時金について

- (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現状や、急激な物価高騰と特別区職員の生活実態を踏まえ、支給月数を2.7月以上に引き上げること。
- (2). 公民で算出基礎が異なる問題について、特別区人事委員会は「職務段階別加算が導入された結果として、公民の均衡が図られている」としているが、完全な較差の解消にはなっていない。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。少なくとも国家公務員より勤勉手当の比率が高いことを是正するため、期末手当を引き上げること。
- (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。

2. 2024 年特別区人事委員会勧告について

- (1). 「人事委員会勧告制度」が労働基本権制約の代償措置とされていることを踏まえ、2023 年度において公民比較に係る特例的措置の重要性と継続の必要性を伝えたように、特別区人事委員会に対し、以下の点について要請を行うこと。
 - ① 公民比較において、現給保障者を対象から除外する特例的な措置を「一時的」としていることについては撤回すること。
 - ② 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こと。
 - ③ 急激かつ長期に及ぶ物価高騰の影響と、そもそも全国一高い生計費を必要とする特別区の事情を十分に考慮し、不当に低い月例給の水準の回復・改善に資する勧告を行うこと。また、精確な較差算定を行い、職員に対する説明責任を十分に果たすこと。
 - ④ 民間・国・都と比べ大きく下回ることとなった初任給を、直ちに引き上げること。
 - ⑤ 政府・総務省の介入や指導に屈することなく、職員の利益保護機関としての使命を果たすこと。
 - ⑥ 特別区労使の中立・第三者機関として、労使交渉の自主性を尊重し、そこへの介入となるような勧告及び「意見」の表明は行わないこと。一時金については、民間の支給月数の調査結果の公表にとどめること。
 - ⑦ 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の月額を旧 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。
 - ⑧ 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。

3. 高齢期職員の給与について

- (1). 60 歳超の職員の賃金について、60 歳前と同様の職務・職責を課している現状に鑑み、同一労働同一賃金の原則に基づき、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職員と同一にすること。

4. 回答について

この要求書に対する回答は、本年 6 月 18 日（火）までに行うこと。

以上