

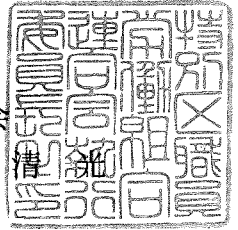
2025年5月26日

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



2025 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13日に「2025 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。

私たち職員の生活は、急激かつ終わりの見えない物価高騰に見舞われる中、共済組合の掛金率の引上げや電気・ガス料金の負担軽減策の打切りなどが加わり、厳しくなる一方です。また、昨年の勧告でも、ほとんどの職員の月例給が物価高騰に追いつかない引上げ幅となり、とりわけ1・2級の中高齢層職員に至っては1,000円台と、公民較差11,029円の10分の1程度にとどめられました。このような状況から、職員の夏季一時金引上げへの期待は、従来になく強まっていることは言うまでもありません。

そもそも、特別区の一時金の支給月数は、公民比較の対象とする企業規模が切り下げられた結果、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、5.19月分との結果が示されています。また、特区連の試算では、一時金の算定基礎問題が改善された場合の支給月数は5.15月分となることから、一時金の引上げは自明の理であります。

加えて、昨年の人事委員会勧告により、年間の支給月数は4.85月とされたものの、勤勉手当の比率は48.5%と、国家公務員の同比率45.7%や民間事業所における考課査定分の比率47.9%を大きく上回っており、早急に期末手当の比率を引き上げることを求めます。

また、2024 年度からの会計年度任用職員に係る勤勉手当の支給は評価していますが、再任用職員の一時金については、未だ低い水準のまま据え置かれています。再任用職員の支給月数を他の職員と同一とすることは急務であり、国や総務省等に働きかけるとともに、速やかに、区長会として、自主的・主体的に決断することを求めます。

さらに、再任用職員を含む60歳超職員の賃金について、60歳前と同じ職務・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歳前と同一水準とすべきであります。人材獲得が困難化し、20歳台や30歳台職員の離職が広がりつつある今日、多くの経験を積んだベテラン職員の退職を防ぎ、各特別区の組織を維持し得る人材を確保するために、早期の改善を強く求めます。

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」が達成されない中、新規採用職員数が採用予定数を割り込むなど、年々厳しくなる人員・組織体制のもと、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、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. 2025 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、急激かつ長期に及ぶ物価高騰と特別区職員の生活実態を踏まえ、支給月数を 2.8 月以上に引き上げること。
- (2) 公民で一時金の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ことから、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、期末手当の比率を引き上げること。
- (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. 2025 年特別区人事委員会勧告について

- (1) 2024 年において、国を超える公民較差の率であったにもかかわらず国や多くの他団体には見られない「改定額 1,000 円」の勧告給料表となったことは、行政系人事制度改正により引き下げられた給与水準と職員構成等の歪みに、その原因があることは明白である。

「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、国・他団体との「均衡の原則」を著しく欠いた勧告とならないよう、2019 年の「行政系人事・給与制度の改正の過渡期における職員構成等の一過性の歪みを十分に斟酌した公民比較方法の検討」や、2023 年の「公民比較における特例的措置の実施及び継続」と同様、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 勧告給料表は、公民較差の率を全級・全号給に乗じた引上げ改定とすること。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 本年の「民間給与実態調査」は従業員 50 人以上の事業所を対象としているが、人事院の人事行政諮問会議における「官民給与の比較対象となる企業規模について、少なくとも従前の 100 人以上に戻すべき」とした最終提言を踏まえた公民比較を行うこと。

加えて、「採用において競合する企業規模などを詳細に分析・評価した上で、それらの職務と類似する職責を担う民間企業の職種・職位を特定し、より実質的な比較が可能となる手法を構築すべきであり、それに向けて、少なくとも 1,000 人以上の企業と比較すべき」と明言されていることを踏まえた対応を行うこと。

- ⑤ 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。
- ⑥ 民間・国・都と比べ下回っている初任給を、中高年齢層職員の給与改定に影響を及ぼさない範囲で引き上げること。
- ⑦ 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。
- ⑧ 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。
- ⑨ 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。
- ⑩ 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) 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及び 60 歳超の職員に 60 歳前と同様の職務・職責を課していることを踏まえ、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、扶養手当を支給すること。

4. 回答について

この要求書に対する回答は、本年 6 月 20 日（金）までに行うこと。

以上