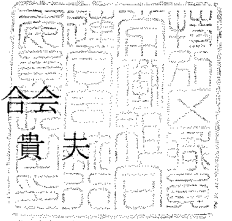


2020年3月11日

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 吉川 貴夫



2020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。昨年11月21日の団体交渉において、区長会から、「月例給は勧告給料表のとおり2020年1月から改定」、「特別給は勧告のとおり勤勉手当の支給月数を0.15月（再任用職員は0.1月）引上げ」、「給料表の改定による所要の調整は実施しない」、「今年度の定年退職者等に係る退職手当の激変緩和措置」、「2017年大綱合意を踏まえ適正な職員構成の実現に向けて万策を尽くす考え」、「行政系人事制度改正の趣旨を踏まえた各区の対応状況について、専門委員会交渉において意見交換を実施」などの回答があり、特区連は、これらを踏み込んだ考え方と回答と判断し、機関に持ち帰り妥結を確認しました。

しかしながら、国や他団体の多くにおいて、昨年4月から給与の引上げがあったことと比して、特別区においては理不尽な2019勧告のため、職員の給与は不当に低い状況に置かれています。このことは私たち職員・家族の生活への影響のみならず、区関連法人職員等にも影響を及ぼしています。それは、以降の特別区採用試験の受験者数が減少することにもつながりかねません。

また、昨年10月、消費税率が引き上げられ、消費者物価指数は上がっています。その結果、2019年10～12月期の実質国内総生産は前期比年率換算で7.1%減少し、四半期の成長率としては過去10年で2番目に悪い数字です。家計支出も同時期年率換算で11.5%減少しています。ますます生活は厳しい状況になっています。

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・37項目の基本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、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図る立場から下記の要求について検討し、回答されることを要求いたします。

記

一. 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等など、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する特別区に相応しい適切な賃金水準となるよう、平均 21,000 円以上引き上げること。
2. 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に、引き続き、強く働きかけること。
3. 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。
4. 業務職給料表を改善すること。その際に若年層の給与水準の改善をはかること。
5. 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。
6. 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。
7. 民間や他団体との較差是正のため、初任給の改善を行うこと。
8. 児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律による「児童相談所職員の処遇改善」に基づき、政府が 2020 年度予算で措置した内容に見合う処遇改善を行うこと。
9. 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。

二. 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。

三. 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、男女別の昇任実態及び昇格実態を踏まえ、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。

四. 行政系人事任用制度に関わる改善について

1. 行政系人事制度について、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、引き続き提供すること。
2. 旧1級と旧2級の職級統合による公民比較への影響を踏まえるとともに、主任職選考の種別B及びCについて「現行“長期”の取扱いを考慮」「職員の新2級職への昇任の抑制をするために行われるものではない」（2017年3月27日団体交渉）などとした区長会回答を、確実に履行すること。
- 3 「平成29年（2017年）の大綱合意を踏まえ、適正な職員構成の実現に向けて万策を尽くす考えであることは、これまでも皆さんに申し上げてきた通りです。しかしながら、私どもも、各区における昇任選考等の制度運用に差が生じていることについては認識している」（2019年11月21日団体交渉回答）を踏まえ、適正な職員構成の実現に向けた措置を講じること。

五. 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、統一交渉で確認した内容を踏まえ拡大すること。

六. 雇用と年金の接続について

1. 定年退職後、無年金期間の生活を支えるに値する再任用賃金水準とするため、再任用職員の職務の級を定年退職時と同等を基本とすること。また、一時金の引上げ、無年金期間の職員への加算措置等、速やかに改善を行うこと。
2. 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、賃金が定年前の約半分である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。抜本的な賃金改善等、必要な対応を行うこと。
3. 人事院の「意見の申出」も踏まえ、国の動向に遅れることなく特別区に相応しい「定年延長」等の制度を早急に確立すること。

七. 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。

八. 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。

九. 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. 経験者採用制度における「民間企業等における業務従事歴」について、受験率の低下傾向を踏まえ、この間の実施状況を分析し、要件緩和について人事委員会に働きかけること。
3. 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。
4. 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。
5. 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。

以 上