

声明

(一) 特別区人事委員会は、10月8日、各区議会議長と各区長に対して「職員の給与に関する報告及び勧告」を行った。

月例給については、公民較差を809円(0.20%)と算出し15年ぶりに給料表を引き上げるとし、一時金についても、現行支給月数3.95月から0.25月引上げ4.20月と7年ぶりに引上げを勧告した。また、再任用職員についても、給料月額を再任用以外の職員に準じて200~1,400円の引上げ、一時金を0.10月引き上げる勧告をした。

勧告のとおり実施されると、職員の平均年間給与は約11万8千円の増額となる。

本年の勧告で、月例給・一時金とも引上げとなったことは、率直に評価したい。しかし、消費税率引上げなどによる物価上昇にも満たず、職員の生活を改善するには至っていないことも事実である。

(二) 特別区人事委員会勧告は、特区連が「100人以上」に戻すよう再三要請してきた公民比較対象企業規模を9年連続して「50人以上」としたことで、意図的に低く抑えられたといえる。また、公民比較の「ラスパイレス方式」では、「役職段階、学歴、年齢」ごとに比較を行うが、民間における役職段階や役職における部下数等は、特別区の組織実態と乖離がある。特別区の組織実態に見合わない比較により、特別区職員の給与が相対的に高く算出されていることから、結果として公民較差が低く抑えられている。

本年の勧告は、2014年の民間春闘結果等を精確に反映したものとはいえず、特別区職員の生活実態を考慮したものとはいえない。特別区における公民較差が、国家公務員を額・率とも相当程度下回ったことは、納得しがたいものである。

(三) 一時金について特別区人事委員会が、国・政令市の引上げを上回る勧告をしたことは、特別区の実情を一定直視したものと受け止めている。しかし、特別区の一時金の算定基礎については、公と民とで較差があり、この結果、特区連の試算では、2013年ベースで特別区職員の一時金が0.20月も低く抑えられていることから引き続きの課題となっている。

本来、一時金の支給月数については、勧告事項ではなく、労使交渉で決定する事項であり、区長会に対して十分な協議のうえ月数を決定するよう強く求める。

(四) 「雇用と年金の接続」について、特別区人事委員会に対し「定年延長」を含む新たな制度を要求し、新たな制度が直ちに構築されない場合は、60歳台前半の生活を支えうる賃金水準を求めてきた。しかし、勧告では「再任用職員に対する単身赴任手当の支給の必要性について検討」としながらも、給与については「引き続き国の検討状況や民間の動向を注視」とし、給与のあり方については、引き続き注視にとどまっている。

特別区人事委員会は、「雇用と年金の接続」という職員の重要な勤務条件について、「定年延長」「再任用職員の給与水準」について早期に具体的な対応をすべきである。

(五) 特別区人事委員会勧告では、今後の給与制度について『職層(職務分類基準)』の見直しを

視野に入れ、職務・職責を反映した給与体系の確立にむけた取組を加速していく」としている。また、意見では「係長職の確保は特別区の喫緊の課題である」とし、係長職の職責の高まりを踏まえ、**職層の見直しの中で係長職を補佐する職のあり方を検討する**とした。

特別区における係長職昇任選考受験率の低下の原因は、係長職の過重な責任、職員数に占める係長職の割合の少なさが主な要因である。現状では、管理職が行う業務の一部を係長職が行い、係長職が行う業務の一部を主任主事が担っている。こうした状況を、解消することが求められている。

(六) **非常勤職員の処遇改善**について、再三にわたって強く要請してきたが、**今回も一切言及していない**。特別区内に働く非常勤職員数は、2万人を超えるものと考えられ、そのほとんどの業務内容が一般職と同様であることは周知の事実である。特区連は、総務省通知「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」から鑑みても齟齬をきたしていることを指摘し、処遇の改善へ向けた対応を求めてきた。特別区人事委員会は、こうした実態を踏まえ、必要な対応をすべきである。

(七) 人事院は本年の勧告で、「地域間の給与配分の見直し」「世代間の給与配分の見直し」などを強行した。

具体的には、「地域間の給与配分の見直し」について、2015年4月1日の俸給表水準を平均2%引下げ、地域手当の支給地域・支給割合の見直し（特別区を勤務地とする国家公務員は、2018年4月1日までに支給割合を20%に引上げ）を勧告した。「世代間の給与配分の見直し」では、2014年度適用俸給表について高位号俸の引上げを行わず給与カーブをフラット化したのみならず、2015年4月における平均2%の俸給表水準引下げにおいて、高位号俸を中心に最大4%の引下げとするなど、さらなる給与カーブの引下げをも勧告した。

「給与制度の総合的見直し」は、この間、特区連が指摘しているように、いずれも国家公務員固有の事情に基づくものであり、特別区職員には全く関係なく必要ないものである。

(八) 特別区人事委員会は、国及び地方公共団体との制度上の均衡を図るとし、国に先行して2015年4月1日から**地域手当**を現行**18%から20%に引上げ**、**給料月額について平均1.7%引き下げる**勧告をした。

給料月額を引下げるとは、**退職手当の減額と、将来の年金減額を招くもの**である。そもそも特別区職員に地域手当は必要ないものである。

特区連は、地域手当の支給割合引上げと、引上げに伴う給料月額の引下げは、退職手当の減等となることから**地域手当の引上げに反対する闘い**を進めていく。

(九) 本年の勧告では、原則全ての級及び号給について給料月額を引上げるとしており、**給与カーブのフラット化をさせず、概ね給与カーブを維持できた**。また、人事院が再任用職員の給料月額について引上げを見送る中、特別区人事委員会は給料月額を再任用以外の職員に準じて引き上げる勧告を行った。さらに、2015年度からの地域手当支給割合の引き上げに伴う給料表水準引き下げについても配分変更にとどめ、**基本的にはほぼ一律の改定とし、給与カーブを維持**した。人事院の「給与制度の総合的見直し」の課題の一つである「世代間の給与配分の見直し」と一線を画したことは、

この間の特区連・各区職労の取組みの成果である。また、特別区人事委員会が特別区職員の実情を反映し、一定の見識を示したものと受け止める。

(十)これらの到達点は、特別区人事委員会に対する要請署名の取組みで、昨年を上回る37,228筆を集約し、2000年以降の15年間で最高の組合比率を達成したこと、特別区人事委員会に対する要請行動を積み重ねてきたことなど、春闘期から、特区連と各区職労が連携して奮闘してきた成果である。

特区連は、給料月額の上上げ・一時金の上上げをはじめとする、2014年度賃金確定闘争要求の実現をめざして、組合員の団結を基礎に全力をあげ闘うものである。さらに、公務員賃金の社会的影響を訴え、大都市労連、都労連、都庁職、東京清掃労組の仲間と連帯し、要求前進に向けて全力をあげる決意を表明する。

2014年10月8日

特別区職員労働組合連合会執行委員会