

2009 夏季一時金の特例措置に関わる判断について（案）

2009 年 5 月 25 日

第 4 回中央委員会

はじめに

米国の証券大手リーマン・ブラザーズの経営破綻を手始めに、同保険最大手の AIG のアメリカ政府管理下での経営再建や、米国三大投資銀行メリルリンチのバンク・オブ・アメリカによる買収などサブプライムローン問題は金融恐慌の拡がりを見せ、経済の低迷となり 100 年に一度といわれる世界的な大不況に陥っている。

日本は、米国に追随し新自由主義政策を推し進め、労働法制を改悪し派遣労働を拡大してきた結果、勝ち組といわれるごく一部の富裕層を生み出した反面、年収 200 万円以下のワーキングプアーといわれる数多くの貧困層をも生み出した。更に、昨年からの景気の後退により職場を一方的に解雇され住む場所をも失い路頭にさまよう人たちも増えている。

このような社会情勢の中で、人事院の存在意義を否定することとなる与党の公務員給与 P T による議員立法の動きや政府の圧力を背景に、人事院が異例の特別調査を実施した。5 月 1 日、人事院は特別調査結果を踏まえ夏季一時金の一部凍結の勧告を出した。人事院勧告後、特別区人事委員会を含め多くの自治体の人事委員会から人事院の勧告内容と同様の勧告が示された。

1. これまでの経過

- (1) 4 月 3 日、特別調査実施を明らかにした人事院に対し、公務員連絡会は人勧制度の信頼を損ねるとし特別調査の撤回を求めた。
- (2) 4 月 6 日、公務員連絡会は総務省に対し地方の人事委員会に臨時調査を行うべきと指示することは断じて認められないと伝えた。
- (3) わが組合は、4 月 22 日、特別区人事委員会に対し、特別区人事委員会として「1. 政府・人事院に追随することなく、特別区人事委員会として中立・公平な第三者機関として毅然と対応すること。」「2. 臨時調査を実施する場合は、実施時期、内容、方法等を明らかにするとともに、短期間の調査での精確性・信頼性をどのように担保するのか明確にすること。」を基本に緊急の申し入れ実施。
- (4) 4 月 28 日、特別区人事委員会から、4 月 22 日の緊急要請の回答が示される。

- (5) 5月1日、人事院から勧告が出される。
一時金を0.2月、再任用職員の一時金を0.1月減額（凍結扱い）
- (6) 5月11日、特別区人事委員会から勧告が出される。
一時金を0.2月、再任用職員の一時金を0.1月減額（凍結扱い）
- (7) 5月15日、区長会総会
 - ① 区長会総会の場での要請の席で全区長に対し、特別区人事委員会勧告の不当性及び減額反対について強く主張してきた。
 - ② 第一回支部代表者会議をS Kホールで開催
 - ③ 「特別区人事委員会による夏季一時金減額勧告」に断固反対する東京清掃決起集会をS Kホールで開催。
- (8) 5月18日、夏季一時金に関わる第一回団体交渉
 - ① 特別区人勸を尊重するとし、勧告内容を踏まえた提案をしてきた区長会に対し、わが組合は、特別区人勸は人事院に同調したに過ぎず尊重するに値しない勧告である。提案は再考し条例に沿った対応を図るべきであると強く主張してきた。
 - ② 第二回支部代表者会議をS Kホールで開催
- (9) 5月19日の専門委員会交渉では、提案に対する理解を求める区長会に対し、人事院による特別調査結果の不精確性や特別区人事委員会勧告の不当性、区長会提案の不当性等について、特例措置の削減には断固反対の立場で改めてわが組合の主張を展開してきた。
- (10) 5月22日、夏季一時金に関わる第二回団体交渉
 - ① 区長会は提案内容を変えず、交渉は平行線をたどった。
 - ② わが組合は、今回の人事院による特別調査は政府・与党の圧力を背景に形式的に実施されたものであり、当初から精確性も有効性も無視された調査である。人事院勧告を流用した特別区人勸は区長会が主張を繰り返している「尊重する」とするに値しないことを強く指摘して、改めてわが組合の主張を踏まえた再提案を求めた。
 - ③ 第三回支部代表者会議をS Kホールで開催

2. 自治労本部及び公務員連絡会の取り組みと経過

- (1) 4月3日、人事院交渉
 - ① 人事院は民間夏季一時金の臨時調査実施を提案

「人勧制度の信頼損ねる」として撤回を求める

②人事院による夏季一時金臨時調査に関わって地公部会が総務省給能室と交渉。総務省は「臨時調査するよう各人事委員会に強制はできない」と回答

(2) 4月7日、人事院の特別調査開始 4月7日～24日（18日間）

(3) 4月8日、地公部会が全人連に人事委員会に臨時調査を行わないよう求める要請

(4) 4月13日、地公部会が全人連に要請-本年勧告に関わる民間給与実態調査等について。夏季一時金臨時調査についても慎重な取扱いを求める

(5) 4月28日、夏季一時金削減勧告反対で中央行動書記長クラスが人事院給与局長と交渉し勧告しないことを強く要請

(6) 4月30日、夏季一時金削減で人事院総裁と交渉
総裁の削減勧告方針表明に対し、公務員連絡会は厳しく抗議

(7) 5月1日、人事院勧告

① 人事院が夏季一時金0.2月分支給凍結を勧告

公務員連絡会は抗議声明を発出するとともに、総務大臣に慎重な検討を要求

② 夏季一時金暫定勧告を受け地公部会による全人連要請

精確性、信頼性に欠ける臨時調査をもとにした夏季一時金の凍結勧告を行わないよう各人事委員会に求める

(8) 5月7日、地公部会が総務省公務員部長交渉を実施

①人事院の勧告を受け、総務省としてどのような対応をとるのか。また、各自治体が勧告や給与条例改正を行うかどうかは、労使交渉を通じて自主的に判断すべきであり、国と同様の取扱いを求めるべきではない。

②人事院の調査は、例年の調査と異なり、支給実績を調べたものもないなど代表性、精確性に欠ける。また、人事委員会による独自調査にも同様の問題があるが、総務省の考えはどうか。

③地方では、既に期末・勤勉手当の支給月数が国を下回る団体や給与カットを行っている団体が多い。通知を出す場合にも、地方の実情に配慮する旨、明記するよう求める。

④給与条例の専決処分は認められない、総務省の考えはどうか。

(9) 5月7日、総務大臣交渉で、勧告は実施しない方向で慎重に検討すること

を要求。大臣は明日にも勧告通り実施するとの閣議決定を行う方向と表明

(10) 5月8日、給与関係閣僚会議で夏季一時金一部凍結勧告実施を決定。
公務員連絡会は首相、総務大臣に対する抗議の文書行動を実施

(11) 5月15日、夏季一時金一部凍結の給与法改正法案を閣議決定

3. 各自治体の状況

(1) 都道府県 (5月20日 13:00現在)

〈勧告〉 32 (関東1都6県は全て凍結)

〈意見〉 1 (一部凍結について検討する必要がある)

〈国準拠〉 3 (国に準ずる対応、特例による給与カット実施中)

〈勧告しない〉 11 (9県は特例による給与カットや元々低い支給率)

※一時金削減も特例による給与カットもなく、国の一時金支給率と同水準の県は実質2県のみ (岡山・福岡)

(2) 政令市等 (5月20日 13:00現在)

〈勧告〉 6 (特別区・横浜・浜松・神戸・和歌山・熊本)

〈意見〉 11 (凍結5、国準拠5、人勸を考慮した特例措置1)

〈勧告しない〉 2 (さいたま、広島は元々低い支給率1.95月)

※一時金削減も特例による給与カットもなく、国の一時金支給率と同水準の政令市はさいたま市のみ

(3) 三多摩地域 (5月25日 12:30現在)

〈0.2月減額で妥結〉 八王子・立川・武蔵野・三鷹・青梅・昭島・調布・あきる野・日野・西東京・羽村

〈削減なしで妥結〉 町田 (元々1.9月で国と比較して低い水準)

〈0.2月減額で交渉中〉 府中・清瀬・小平・福生・東村山・東久留米・

〈その他交渉中〉 小金井・国分寺・狛江・多摩・日の出

※交渉中の各自治体の現行の支給率

2.100月：清瀬・国分寺・小金井・多摩・狛江

2.075月：府中・日の出

2.050月：小平・

2.000月：福生・東村山・東久留米

4. 区長会の提案について

(1) 提案に至る区長会の考え方

- ①夏季一時金の一部減額提案は、勧告を尊重すべきものであるという考え方及び社会一般の情勢適応の原則に基づき提案としている。
- ②この勧告の根拠は、過去10年間の調査において国の支給率と特別区の支給率はほぼ均衡していることからである。

(2) 区長会提案の問題点

- ①人事院による今回の特別調査対象企業は2,700社である。通常調査対象企業数の1/4にも満たない。また、今回の特別調査の内容は、昨年の支給実績及び今年の夏季一時金支給額である。今年の夏季一時金はまだ支給されていないばかりか、支給額さえ未定の多くの企業がある。回答を寄せた企業数は、約2,000社であり、その内、夏季一時金について決定したとする企業数は、約340社でしかなく企業割合は僅か14%程度に過ぎない。
- ②人事院は、今回の特別調査に関わり、「短期間のうちに通常の職種別民間給与実態調査とは異なる抽出方法を用い、支給実績ではなく支給額の伸び率の把握を、実地調査ではなく通信調査で行ったものです。従って、今回の調査結果には、支給実績調査と伸び率調査の違いによる調査結果の相違や、通信調査に伴うデータ確保の精確性等の不確定要素がある」としている。また、「決定済企業の従業員数は、全体の20%にとどまっており、かつ、製造業従業員のウエイトが高いので、決定済企業の従業員ベースの夏季一時金の減少率(14.9%)は直ちに全産業を代表するものとはいえない」と、人事院自らが今回の特別調査では全体の状況を精確に把握することはできないと認めている。
- ③特別区人事委員会も他都市同様に、独自の調査を実施することなく、人事院に追随した特例的な暫定措置とする勧告を行った。しかしながら、今回の人事院の特別調査結果は、人事院自らが認めているように不精確で信頼性も欠けている。その精確性も信頼性も欠けた調査結果に基づく人事院勧告をそのまま流用し特別区人事委員会勧告としたことは、極めて短絡的であり、特別区人事委員会としての責務を放棄するものであり、存在そのものをも自らが否定するものである。

5. 区長会の提案に対する判断について

- (1) 今回の夏季一時金の減額提案は、区長会が特別区人事委員会勧告を「尊重する」とする考えに基づき提案されている。しかし、特別区人事委員会は独自の調査を実施しておらず精確にどころか民間企業の実態をまったく調査・把握し

ていない。本来の勧告は、実際に支給された賃金等を実地により行われる精確な調査による結果を踏まえ勧告するものである。

(2) 社会一般の情勢適応の原則については、調査そのものが実施されていないことから精確な実態を把握することは困難であり推測の域を出ない憶測でしかない。それにも拘わらず「意見」や「報告」ではなく「勧告」を今回、特別区人事委員会が行ったことは、自らの存在意義を否定するものであるばかりか、政府与党の圧力に屈服するとともに国の動向への文字通りの追従であり到底許されるものではない。

これらの状況を踏まえれば、今回の区長会提案は特例的な措置とはいえ不適切かつ不穏当な提案であることは明らかである。

(3) しかし、春闘状況や派遣切りの実態を見れば明白なように、多くの民間企業の業績が悪化し労働者の一時金が引き下げられているのも事実であり否定できない。

(4) 公務員の世界における地方公務員法（以下、「地公労法」と略。）適用の職員団体と地方公営企業等労働関係法（以下、「地公労法」と略。）適用の労働組合の違いは、公務員の労働基本権が「法令、条例等に抵触しない範囲での書面協定は締結できるものの、当局と交渉することはできるが、団体協約を締結する権利は有しない」（地公法 55 条）職員団体と「協約の効力には一定の制限があるが、当局と交渉することができ、団体協約を締結する権利を有する」（地公労法 7、8 条）労働組合の違いとされている。

(5) また、労使合意を守らない場合等の労働者側の救済制度の有無に大きな違いがある。労働組合には労働委員会を活用しての斡旋や調停、不当労働行為申立などが団体・個人ともにあるが、職員団体には個人が不服を申し立てる制度はあるが団体には制度的な救済措置はない。

(6) 従って、地公法適用の職員団体と違い地公労法適用のわが組合は、区長会の不当な提案を拒否し労働委員会場で争うことは可能である。事実、事業交渉に関する統一交渉の課題では、2005 年以降 3 件（不当労働行為救済申立、再任用再雇用の調停 2 件）の都労委活用をおこなってきた。労働委員会場において解決を求める場合は、①争いには負けたとしても絶対譲ることができない課題である場合、②わが組合の主張に労働委員会の労働側委員はもとより、使用者側委員も否定できない大義名分がある場合、③僅かでも争議に勝てる展望がある場合、——等が考えられる。特に、不当労働行為として労働委員会に救済を求める場合には、当然にして相手側からの反論が想定されることから、当

局側の不当性を立証する責任が組合側にあることになる。

(7) 前述の理由により今回の区長会提案は不適切かつ不穏当な提案であることは明白である。しかし、今回の勧告は諸々の点から問題があるものの、客観的には半年後に精算されるべき金額の前倒しの意味をもっているのも事実である。今後、特別区人事委員会による例年と同じ精確な調査が行われ、2009年秋の勧告で官民格差が明らかにされた段階で、減額された0.2月分を含めた一時金の扱い等については改めて協議を行うことになる。これらを踏まえれば、今回の区長会提案は不当ではあるが労働委員会の場で争うことは不相当であり得策ではないと考える。しかし、今後、必要が生じればいついかなる時にもためらうことなく争うことを改めて明らかにする。

(8) 一昨年度の確定交渉で、業務職給料表水準が大幅に引下げられた。今回「特例的な暫定措置」とはいえ夏季一時金が減額されれば、現業系職員にとってはダブルパンチとなることも団体交渉や専門委員会交渉の場で強く主張し、区長会に対して一貫して夏季一時金の減額提案の再提案を求めてきた。

(9) 昇任・昇格・昇給しても実質的な給与処遇の改善が図られない組合員が若い者を中心に存在するのも事実である。だからこそ昨年度の確定交渉においては、技能長の設置基準及び技能主任の設置基準の改善を勝ち取ったのである。その趣旨は1年でも早く、ひとりでも多くの組合員が上位級に昇任・昇格できる構造を区長会に求めたものでありそれを実現した。また、級格付制度の廃止に代わる何らかの制度として、昨年度から職務能力給の新設等を求めている。まだ実現はできていないが、今年度を含めた23年度までの賃金確定交渉時のわが組合の重要な課題であると認識している。

(10) 上記のことを総合的に判断し、今回の区長会提案である夏季一時金の特例措置による減額提案はやむを得ないものと判断する。なお、妥結の団体交渉においては、以上の判断を踏まえて今秋の賃金確定期に向けて区長会として必要な対応を特別区人事委員会に対して行うことも求めることとする。

以 上

2009年度夏季手当第3回団体交渉議事録

1. 日 時 2009年5月25日（月）20時54分から21時07分

2. 場 所 東京区政会館203会議室

3. 出席者

区長会：

水島副区長会会長（豊島区）、山田副区長会副会長（北区）、
田中副区長会副会長（墨田区）、野村副区長会役員（港区）、
神子副区長会役員（台東区）、野田副区長会役員（大田区）、
鎌形副管理者（特人厚）

以下：オブザーバー

高木人事企画部長（特人厚）、

荒牧調査課長（特人厚）、澤田勤労課長（特人厚）

清掃労組：

西川委員長、金澤副委員長、金子副委員長、大島書記長、染書記次長、
山崎財政部長、瀬瀬組織部長、野崎共闘部長、大和田賃金部長、
木川教育宣伝部長、恵良共闘部副部長、斉藤賃金部副部長、
横須賀教育宣伝部副部長

4. 議事録

〈区長会〉

それでは私から申し上げます。

私どもは、5月18日の団体交渉において「平成21年6月に支給する
期末手当及び勤勉手当に係る特例措置」について提案いたしました。

その後、専門委員会交渉を重ね、さらには5月22日の団体交渉におい
て、私どもの今回の提案の経緯についてご説明してきたところであります
が、残念ながら、ご理解いただくまでには至っておりません。

先日の団体交渉で申し上げたとおり、各特別区における区議会の日程を考えますと、本日中に皆さんからご回答いただく必要があります。

私どもといたしましては、本日の限られた時間の中で、是非とも皆さんとの協議を整えたいと考えております。

私どもは特別区人事委員会が、今回、異例の勧告を行ったことを重く受け止めるとともに、職員の給与については社会一般の情勢に適応すべきものであること、国や他団体との均衡を図る必要があること等を考慮し、平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当について、勧告のとおり実施する旨の提案をいたしました。

皆さんにお示しした中で、特例措置による凍結分に相当する支給月数の期末手当及び勤勉手当の取扱いについて、必要な措置を講ずることとしておりますが、改めて今回の特例措置は、あくまで暫定的なものであることについて申し上げます。

私どもはこれまで、特別給の支給月数について、特別区人事委員会の精確な調査結果に基づく勧告等を踏まえて検討のうえ、皆さんと協議をしてまいりました。

私どもといたしましては、特別区人事委員会の勧告を尊重する基本的姿勢のもと、これまで皆さんと協議を進めてきたことについて、その考え方を変えるものではありません。

特別区人事委員会は、本年も民間の給与支給状況を調査し、その結果に基づく精確な支給月数の算定を行うとしております。

したがいまして、今回の特例措置が6月支給分の一部を凍結するという趣旨をご理解いただき、特別給の年間支給月数等につきましては、今後の特別区人事委員会の調査結果に基づく勧告等を踏まえ、改めて皆さんと協議してまいりたいと考えております。

今回の提案が、職員の皆さんの生活に大きな影響を与えることは十分承知しているところであります。

しかしながら、今回の「特例措置」は100年に1度とも言われる世界

的な景気後退を背景に、特別区を取り巻く環境が極めて厳しい中で、異例の措置として判断したものであります。

私どもが判断したことについて、ご理解をいただきたいと思えます。

皆さんとの協議の時間はいよいよわずかとなりました。

私どもは、これまで皆さんと培ってきた信頼関係のもと、今回の特例措置について協議を整え、今月末日までの給与条例の改正に間に合せたいと考えております。

今回の特例措置につきまして、是非ともご理解をいただき、速やかにご回答をいただきたいと思えます。よろしくお願い申し上げます。

私からは、以上です。

〈清掃労組〉

それでは、私の方から回答に先立ちまして何点か申し上げます。

ただ今、みなさんから「平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に係る特例措置」について、当初提案と変更ないことが改めて示されました。

5月18日の第1回団体交渉以降、私どもは、専門委員会や第2回目の団体交渉の場において人事院勧告や特別区人事委員会勧告は道理に合わないと主張してまいりました。また、私どもが不当な勧告と指摘している特別区人事委員会勧告を、みなさんは尊重するとして今回の期末・勤勉手当に係る特例措置を提案されました。私どもは、今回のみなさんの提案に対し、私どもの主張を踏まえて再提案することを求めてきました。

本日、考え方に変更がないことが改めて示されました。極めて残念であると申し上げざるを得ません。

みなさんが再三再四「尊重する」とする特別区人事委員会勧告を不当とするのは、単に人事院に追随したばかりか、勧告制度を否定することにつながるからです。特別区人事委員会は今回の勧告に関わり臨時の調査はまったく実施しておらず、特別区内の企業の一時金について精確な実態を一切把握していません。

私どもも、勧告は尊重すべきと考えています。しかしながら今回の特別区人勧は、人事院勧告を流用しただけのものです。人事院は今回の勧告に関わり人事院自ら全体の状況を精確に把握することはできないと認めています。したがって、私どもが指摘する通り特別区人勧は尊重するに値しない勧告です。

勧告は、実際に支給された給与等の実態を実地による調査で精確に把握し、その結果を踏まえ勧告するのが本来の姿です。特別区人事委員会に対し、今後、勧告するにあたり公平・公正な第三者機関としての責務を全うするため、精確な調査を行うことを区長会からも強く求めて頂きたいと思っています。

また、みなさんの主張する「社会一般の情勢に適応する」ことについても十分に理解しているつもりです。社会一般の情勢を把握するためには精確な調査を実施することが大前提であり、必要不可欠であります。みなさんの主張は予測を含むものであり精確な調査を踏まえたものではないと申し上げます。しかしながら、予測とはいえ景気の後退による企業収益の悪化で民間企業従業員の一部が一時金が減少傾向にある実態は承知しており、私どももその事実までをも否定はしません。また、他の自治体における夏季一時金の減額状況が職員にとって大変厳しい状況であることも私どもの調査で明らかになっています。

今回の特例措置による夏季一時金の減額提案は異例の措置であり、あくまで暫定的なものであるとのことです。しかし、減額される金額は職員にとって極めて大きな金額であり、各々の生活設計の見直しが迫られることを改めてみなさんにも十分に認識して頂きたいと思います。また、引下げるばかりでなく民間企業業績が上向いて民間企業従業員の賃金改善が図られた場合は、速やかにわれわれの賃金に反映させることを強く申し上げておきます。

5月18日提案を受けた「平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に係る特例措置」については、諸般の事情等を考慮し、極めて不本意ではありますが了とすることをやむなしと致します。

最後に、統一交渉事項ではありませんが新型インフルエンザ対策について申し上げます。

新型インフルエンザがピークを越えたとの報道がされてはいますが、各地において感染者が多数出ています。都内や近県においても感染者が発生しました。発病前の感染者は自宅や病院に止まることなく区を跨いで各地を移動します。今後、都内での感染者や発症者が増えることも予測されます。新型インフルエンザは弱毒性とはいえ、発見・治療が遅れれば死に至ることも想定されます。

清掃事業は区民生活にとって欠かせないライフライン＝生命線であると各区において位置づけられています。区民の衛生的で健康的な生活環境を維持するため、清掃事業は一日たりともおろそかにすることはできません。都内に感染者が蔓延するような事態となっても、私ども清掃業務に従事する職員は区民のライフラインを守るため最前線で職務を遂行する必要があると考えています。

清掃業務は文字通り廃棄物を扱う業務であり、感染者が出す廃棄物には当然ながらインフルエンザウィルスで汚染されている可能性が高いと考えられます。また、収集業務は現場等において不特定多数の人達と接することにもなります。従って、職員自身が感染する確率は高くなると考えています。清掃業務に従事する職員に感染が広がれば業務は停滞せざるをえなくなり、区民生活に与える影響は計り知れません。

これらのことを踏まえ、職員の労働条件について申し上げます。

新型インフルエンザの問題は清掃職員にとって健康に関わる問題であるばかりか、近い将来問題になるであろう強毒性への変異をも考えれば生命にも関わる問題です。新型インフルエンザへの対策は区によって様々ですが、区の対応が不十分なことにより、最前線で働く職員の生命が危機に曝されるといったことがあってはならないと考えています。

新型インフルエンザの課題は対策を誤れば職員の健康はおろか生命の危険さえ生じかねません。国や都、特別区が一体となって取り組むべき必要に迫られているといえます。みなさんには使用者責任として職員の安全と生命を守る責務があります。

これらのことを十分に踏まえ、可能な限りの対策を講じるべき

であると考えておりますのでこの場を借りて発言させていただきました。

〈区長会〉.

平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に係る特例措置についてご了解いただきましてありがとうございます。

今回の特例措置は、極めて異例のことであり、かつ暫定的なものであります。

したがって、特別給の支給月数については、今後の特別区人事委員会の精確な調査結果に基づく勧告等を踏まえ、改めて皆さんと協議してまいります。

ところで本年4月にメキシコでの感染確認を発端とした新型インフルエンザは、今月に入り国内感染者が確認され、5月20日には都内でも感染者が発生しました。今後、急速な感染拡大が憂慮されるところです。

現在、各特別区では対策本部等を設置し、関係機関との緊密な連携のもと、感染拡大の防止と区民の健康を守るため、あらゆる対策を講じているところであります。

清掃事業に従事する皆さんが、こうした厳しい環境にあって、区民の衛生環境を守るため、1日たりともゆるがせにすることなく、日々職務に精励されていることに対し改めて感謝の意を表します。

ただいま皆さんからの発言にもありましたが、すべての職員の安全及び健康管理については、各特別区において万全の対策が採られるべきものと考えております。

以上