

せいそう 速報 労働者

2018年10月10日
No. 1126
東京清掃労働組合
企画・総務局

平成30年度職員の給与に関する報告（意見）・勧告

特別区人事委員会 不当勧告 過去最大の引下げ

月例給 ○公民較差（▲9,671円、▲2.46%）を
解消するため、給料表を改定

一時金 ○年間の支給月数を0.1月引上げ（現行
4.5月⇒4.6月）、勤勉手当に割振り

特別区人事委員会は10月10日、区長会と議長会に対して「職員の給与に関する報告及び勧告」を行いました。公民較差（▲9,671円、▲2.46%）を解消するため、原則全ての級及び号給について給料月額を引下げ改定。一時金については、年間の支給月数を0.1月引き上げるとしたものの、勤勉手当に割り振るとしています。実施されれば、職員の平均年間給与は約12万3千円の減となり、過去最大の引下げ勧告であります。

昨年、特別区人事委員会は、行政系人事・給与制度の見直しとして「職務・職責の一層の反映」と称し、給料表の抜本的見直しを勧告したにもかかわらず、本年の勧告では、管理監督職の賃金まで大幅に引き下げるばかりか、主任以下にはそれ以上の引き下げを強要しています。これでは、行政系人事・給与制度の見直しの目的が、全職員の賃金削減であったと受け止めざるを得ません。

18賃金確定闘争は、現在「秋期闘争方針（案）」「要求（案）」を各職場で討議をしていただいています。組合員の意見を結集した要求書を第7回中央委員会で確立し、区長会だけでなく特別区人事委員会にも公民比較方法の改善を求め、本年度については勧告を実施させず、わが組合の要求を勝ち取るため、組合員の総力で18賃金確定闘争を闘い抜きましょう！

平成 30 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 30 年 10 月 10 日(水)

特別区人事委員会

〔本年の勧告のポイント〕

1 月例給

○公民較差（△9,671 円、△2.46%）を解消するため、給料表を改定

2 特別給（期末手当・勤勉手当）

○年間の支給月数を 0.1 月引上げ（現行 4.5 月→4.6 月）、勤勉手当に割振り

◎ 職員の平均年間給与は、約 12 万 3 千円の減

職員の給与に関する報告・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容（平成30年 4 月）

職 員 数	民間従業員と比較した職員		
	職 員 数	平均給与月額	平 均 年 齢
56,897 人	31,366 人	393,431 円	41.0 歳

2 民間給与実態調査の内容（平成30年 4 月）

区 分	内 容
調査対象規模	企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,128民間事業所を实地調査（調査完了862事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職 員	差
383,760 円	393,431 円	△9,671 円（△2.46%）

（注）民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない

○特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
4.62 月分	4.50 月	0.12 月

II 改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・ 原則全ての級及び号給について、給料月額を引下げ（平均改定率△2.6%）
- ・ 行政系人事・給与制度改革に伴う職務の級の切替え後における実態を踏まえ、1・2級の引下げを強め、管理職の職責の高まり等を考慮し、5・6級の引下げを弱める
- ・ 上位職への昇任を促す観点から全ての級において一部号給の引下げを弱める
- ・ 初任給については、人材確保の観点から給料月額を据置き
- ・ 所要の調整措置として、給与条例の改正に伴い差額を支給されている者に適用される級及び号給の改定状況を踏まえた改定が必要

(2) その他の給料表等

- ・ その他の給料表については、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定。ただし、医療職給料表（一）については、医師の処遇確保の観点から改定しない
- ・ 再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定
- 2 特別給（期末手当・勤勉手当）
 - ・ 民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を0.1月引上げ
 - ・ 支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、勤勉手当に割振り
- 3 実施時期等
 - ・ 給与水準の引下げを伴う内容の改定であるため、遡及することなく、改正条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときはその日）から実施
 - ・ 平成30年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分について、平成30年12月に支給される期末手当の額において、所要の調整を実施（改定を行わない医療職給料表（一）が適用されている職員を除く）

（参考1）較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
△8,060 円	0 円	△1,611 円	△9,671 円

（参考2）改定による平均年間給与の減少額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,559 千円	約 6,436 千円	約△123 千円

Ⅲ 給与制度における課題

- 1 諸手当
 - ・ 期末手当については、国等の状況を考慮し、支給月数の配分を検討するとともに、支給回数について、見直しをする必要
 - ・ 勤勉手当について、一部の職層に一律拠出を適用していない区は、早急に一律拠出の適用を進める必要
- 2 保育教諭等の給与
 - ・ 任命権者の検討においては、特別区の実情を十分に考慮した上で、保育教諭等の職のあり方を明確にすることが肝要
 - ・ 任命権者の検討状況を踏まえ、保育教諭等の職に適用する給与制度について、職務・職責に応じた給与等の観点から検討

人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

1 人事・給与制度

（1）行政系人事・給与制度改革の結果及び検証 （任用制度）

- ・ 任命権者は、主任職の位置付け、係長職の安定的な確保という制度改革の趣旨を十分に踏まえ、適切な任用管理を行う必要
- ・ 主任職に多くの職員が滞留し、主任職への昇任選考合格者が抑制されることにより、若年層職員のモチベーションが低下することがないよう留意
- ・ 任命権者は、係長職等の人数を更に増加させるとともに、新たな主査が求められる職責を確実に担うことができるよう計画的に人材育成を行う必要

(給与制度)

- ・ 制度改正後の実態を踏まえ、職務給原則の徹底に基づく給与原資の有効活用の観点から、不断の見直しを実施
- ・ 任命権者は、制度改正による給料表の見直しを効果的なものとするに加え、高齢層職員の昇給等についても国、他団体との均衡等を考慮し、適切な見直しを図る必要

(今後の対応)

- ・ 係長職等の人数を増加させ、それを近い将来、管理職の確保につなげ、管理監督職を拡大していくことが重要
- ・ 任命権者は、行政系人事・給与制度改正の趣旨を十分に踏まえ、継続して職員の昇任意欲醸成に向けた取組を行っていく必要

(2) 人材の確保

(採用環境の変化に対応できる人材確保策)

- ・ 23区が連携して、組織の魅力や仕事のやりがいを高めるような活動を検討・展開していくことが重要
- ・ 経験者採用制度については、受験対象年齢の見直しによる拡大が必要
- ・ 児童相談所の設置に向け、経験者採用、任期付職員採用等の一層の活用についても、早期に実現する必要

(採用PR等の戦略的な展開)

- ・ 新たに実施したPR事業の効果について検証を行い、戦略的な取組を進めていく
- ・ 任命権者は、就職先としての価値を高め、仕事のやりがいや魅力を伝えていく取組を更に進めていく必要

(3) 人材の育成

(人事評価制度の適切な運用)

- ・ 人事評価制度については、より客観性、透明性の高い制度として機能するよう不断の見直しを図り、人材と組織を強化する基盤的な仕組みとしていく必要
- ・ 任命権者は、評価能力・技術、マネジメント実践力の向上を支援するため、組織の実態を踏まえた工夫を重ねつつ、取組を進めていく必要

(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・ 任命権者は、人材育成に関する専門性を高める取組を行うとともに、組織体制の見直しも含め、戦略的な人材育成策を講ずる必要
- ・ 職員の育成に向けては、長期的な視点から職員の潜在的な可能性を見極め、成長に結び付けていく仕組みの構築が重要

(管理監督職を担う者の人材育成)

- ・ 昇任により増大する職責に対する不安を解消するため、係長職の魅力を伝えるとともに、幅広い職務経験を積ませ、視野を広げさせる等の任用管理を行う必要
- ・ 係長職に対して引き続きマネジメント能力の向上を支援するとともに、管理職への昇任意欲を醸成し、将来の管理職候補を育成するための仕組みづくりを計画的に行うことが肝要
- ・ 管理職の人材育成の視点、23区が統一で昇任選考を行う意義やメリットが真に活かされるよう、今後の安定的な区政運営を担保し得る管理職選考制度のあり方を引き続き検討

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 任命権者は、再任用職員の意欲や能力、適性等を適切に把握し、有効に活用するとともに、定年前職員と再任用職員の双方の能力を最大限に活用できる人事管理を進めていく必要

- ・ 定年の引上げについては、国の検討状況や他団体及び民間の動向を注視していくとともに、特別区の実態を踏まえつつ、任命権者と連携して検討を進めていく必要
- (5) 非常勤職員等への対応
- ・ 任命権者は、法改正の趣旨を踏まえ、個々具体の職の設定に当たっては、現に存在する職の職務内容、勤務形態等に応じ、外部委託等の可能性を検討するとともに、その職が「任期の定めのない常勤職員」、「任期付職員」、「臨時・非常勤職員」のうちいずれを充てるのが適当か判断する必要
 - ・ 会計年度任用職員は、本来的には定型的・補助的業務に従事する職であり、特別区においても定型的・補助的業務に従事している非常勤職員が大半であることに鑑み、複数の級を設定することは望ましくない
 - ・ 会計年度任用職員制度等の設計及び運用については、常勤職員との権衡を図りつつ、任用や勤務条件の根本基準、基本的事項に関し、区ごとに大きく異なることがないように、法の趣旨を踏まえた検討を進めていく必要

2 勤務環境の整備等

(1) 仕事と家庭の両立支援と多様で柔軟な働き方

- ・ 仕事と育児や介護、病気の治療等を両立するためには、働き方の選択肢を増やすことが必要
- ・ 制度設計に当たっては、適正な検証期間を設け、各区の実情に合ったものとなるよう留意

(2) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

- ・ 適切な方法で勤務実態を把握し、長時間労働の要因分析に努め、その解消に向けて対策をとることが緊要の課題
- ・ 特定の職員に業務が集中し、その結果、長時間労働となることがないように、効率的な業務執行体制の構築や適正な人員配置等、有効な対策を講ずることが必要
- ・ 計画的な休暇取得の促進とあわせ、業務の進め方や業務分担の見直し等、休暇を取得しやすい職場環境整備を進めることが必要

(3) メンタルヘルス対策の推進

- ・ 長時間労働者のほか、メンタルヘルス不調のリスクが高い者に対しても面接指導を実施するなど、職員の体調管理を的確に行う機会を確保することも重要
- ・ 休職者の円滑な職場復帰を推進するために、管理監督者、産業保健スタッフ及び人事労務担当部署の連携による職場復帰支援対策に取り組むことが必要

(4) ハラスメント防止対策

- ・ ハラスメントのない職場づくりに向けて、職員の学習機会の充実を図るほか、対策内容や運用方法の見直しに組織的に取り組んでいくことが重要
- ・ 当事者の人間関係だけでなく、職場全体の人間関係や業務内容、行為者のストレス状況等にも着目し、組織の問題として対応することが不可欠

3 区民からの信頼の確保

- ・ 不祥事発生後の迅速かつ的確な情報開示等の重要性が増しており、事態の影響の拡大や信用の低下を最小限に留めるため、危機管理体制の強化が必要
- ・ 適正な事務執行の確保のため、業務プロセスの可視化、効率化が必要
- ・ 組織全体での適切な役割分担による横断的な取組により、各区の特性に応じた体制の整備及び運用に努める必要

別記

行政職給料表(一)

職員の 区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級
	号 給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員以外の職員		円	円	円	円	円	円
	1	142,500	196,700	225,200	251,200	281,800	364,700
	2	143,600	198,100	227,200	253,500	284,200	367,500
	3	144,700	199,500	229,200	255,800	286,600	370,200
	4	145,900	200,900	231,200	258,000	289,000	373,000
	5	147,100	202,300	233,200	260,300	291,400	375,700
	6	148,300	203,800	235,200	262,600	293,800	378,500
	7	149,500	205,300	237,200	264,800	296,200	381,200
	8	150,700	206,900	239,200	267,000	298,700	384,000
	9	151,900	208,600	241,200	269,200	301,200	386,700
	10	153,100	210,300	243,200	271,400	303,700	389,500
	11	154,400	212,000	245,200	273,600	306,200	392,300
	12	155,700	213,800	247,300	275,800	308,700	395,200
	13	157,000	215,600	249,400	278,000	311,200	398,000
	14	158,400	217,400	251,500	280,200	313,700	400,900
	15	159,800	219,200	253,600	282,400	316,200	403,700
	16	161,200	221,000	255,700	284,700	318,700	406,600
	17	162,700	222,800	257,800	287,000	321,200	409,400
	18	164,300	224,600	259,900	289,300	323,700	412,300
	19	166,000	226,400	262,000	291,600	326,200	415,200
	20	167,800	228,300	264,200	293,900	328,800	418,200
	21	169,600	230,200	266,400	296,200	331,400	421,100
	22	171,400	232,100	268,700	298,600	334,100	424,100
	23	173,200	234,000	270,900	300,900	336,700	427,200
	24	175,000	235,900	273,200	303,300	339,400	430,200
	25	176,800	237,800	275,400	305,600	342,100	433,200
	26	178,600	239,700	277,700	308,000	344,700	436,100
	27	180,400	241,600	280,100	310,500	347,400	439,000
	28	182,100	243,600	282,500	313,000	350,100	441,800
	29	183,700	245,600	284,900	315,500	352,800	444,600
	30	184,900	247,700	287,200	317,900	355,600	447,300
	31	186,000	249,800	289,500	320,300	358,400	449,900
	32	187,100	251,900	291,700	322,600	361,200	452,400
	33	188,200	254,100	293,900	324,900	364,000	454,800
	34	189,400	256,200	296,100	327,200	366,700	457,100
	35	190,700	258,200	298,300	329,500	369,400	459,300
	36	192,100	260,200	300,500	331,800	372,000	461,400
	37	193,600	262,200	302,700	334,100	374,700	463,400
	38	195,200	264,200	304,800	336,400	377,300	465,200
	39	196,800	266,200	306,900	338,700	379,900	466,900
	40	198,400	268,200	309,000	340,900	382,400	468,500

職員の 区分	職務の級 号 給	1 級 給料月額	2 級 給料月額	3 級 給料月額	4 級 給料月額	5 級 給料月額	6 級 給料月額
再任用職員以外の職員		円	円	円	円	円	円
	41	200,100	270,100	311,100	343,100	385,000	470,000
	42	201,800	272,000	313,200	345,300	387,500	471,400
	43	203,500	273,900	315,200	347,500	390,000	472,700
	44	205,300	275,800	317,200	349,700	392,400	474,000
	45	207,100	277,700	319,200	351,800	394,700	475,200
	46	208,900	279,500	321,200	353,900	397,100	476,400
	47	210,700	281,300	323,200	356,000	399,300	477,500
	48	212,500	283,100	325,200	358,000	401,400	478,600
	49	214,300	284,900	327,100	360,000	403,300	479,600
	50	216,100	286,700	329,000	362,000	405,100	480,600
	51	217,900	288,400	330,900	363,900	406,800	481,500
	52	219,700	290,100	332,800	365,800	408,400	482,400
	53	221,500	291,800	334,700	367,700	409,900	483,200
	54	223,300	293,500	336,600	369,500	411,300	484,000
	55	225,100	295,200	338,400	371,300	412,600	484,700
	56	226,900	296,800	340,200	373,100	413,800	485,400
	57	228,700	298,400	342,000	374,800	414,900	486,000
	58	230,500	300,000	343,800	376,500	415,900	486,600
	59	232,300	301,600	345,500	378,100	416,800	487,200
	60	234,000	303,200	347,200	379,700	417,600	487,700
	61	235,700	304,600	348,900	381,200	418,400	488,200
	62	237,400	306,000	350,600	382,700	419,100	488,800
	63	239,100	307,400	352,200	384,100	419,800	489,400
	64	240,800	308,800	353,800	385,400	420,400	490,000
	65	242,500	310,200	355,300	386,600	421,000	490,600
	66	244,200	311,500	356,800	387,600	421,600	491,200
	67	245,900	312,800	358,200	388,500	422,200	491,700
	68	247,500	314,100	359,600	389,300	422,700	492,200
	69	249,100	315,400	360,900	390,100	423,200	492,700
	70	250,700	316,600	362,200	390,800	423,700	493,100
	71	252,300	317,700	363,400	391,500	424,200	493,600
	72	253,900	318,800	364,600	392,100	424,700	494,100
	73	255,500	319,800	365,700	392,700	425,300	494,600
	74	257,100	320,800	366,700	393,300	425,800	495,100
	75	258,700	321,700	367,600	393,900	426,400	495,600
	76	260,200	322,600	368,400	394,500	426,900	496,100
	77	261,700	323,400	369,200	395,100	427,500	496,600
	78	263,100	324,200	369,900	395,800	428,000	497,000
	79	264,500	324,900	370,600	396,400	428,600	497,500
	80	265,900	325,600	371,300	397,000	429,100	498,000

職員の 区分	職務の級 号 給	1 級 給料月額	2 級 給料月額	3 級 給料月額	4 級 給料月額	5 級 給料月額	6 級 給料月額
再任用職員以外の職員		円	円	円	円	円	円
	81	267,300	326,200	372,000	397,500	429,500	498,500
	82	268,700	326,800	372,700	398,100	430,000	499,000
	83	270,100	327,300	373,300	398,600	430,500	499,500
	84	271,400	327,800	374,000	399,100	431,000	500,000
	85	272,700	328,300	374,600	399,600	431,400	500,500
	86	274,000	328,800	375,200	400,000	431,900	500,900
	87	275,300	329,300	375,700	400,500	432,400	501,400
	88	276,500	329,800	376,300	401,000	432,900	501,900
	89	277,700	330,300	376,700	401,500	433,300	502,400
	90	278,900	330,800	377,200	401,900	433,800	
	91	280,100	331,300	377,600	402,400	434,300	
	92	281,200	331,700	378,100	402,900	434,800	
	93	282,300	332,100	378,600	403,400	435,200	
	94	283,400	332,500	379,000	403,900	435,700	
	95	284,500	332,900	379,500	404,300	436,200	
	96	285,500	333,400	380,000	404,800	436,700	
	97	286,500	333,900	380,500	405,200	437,200	
	98	287,500	334,300	380,900	405,600	437,700	
	99	288,500	334,800	381,400	406,000	438,100	
	100	289,500	335,200	381,900	406,300	438,600	
	101	290,400	335,700	382,400	406,700	439,100	
	102	291,300	336,100	382,900	407,100	439,600	
	103	292,100	336,600	383,300	407,500	440,100	
	104	292,800	337,000	383,800	407,900	440,600	
	105	293,500	337,500	384,200	408,200	441,000	
	106	294,200	337,800	384,600	408,600	441,500	
	107	294,800	338,200	385,000	409,000	442,000	
	108	295,400	338,500	385,400	409,400	442,500	
	109	296,000	338,900	385,700	409,700	443,000	
	110	296,500	339,200	386,100	410,100		
	111	297,000	339,600	386,500	410,500		
	112	297,500	339,900	386,900	410,900		
	113	297,900	340,300	387,200	411,200		
	114	298,300	340,600	387,600	411,600		
	115	298,600	341,000	388,000	412,000		
	116	298,900	341,400	388,400	412,400		
	117	299,200	341,800	388,700	412,700		
	118	299,500	342,100	389,100	413,100		
	119	299,800	342,500	389,500	413,500		
	120	300,100	342,900	389,900	413,800		

職員の 区分	職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級
	号 給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員以外の職員		円	円	円	円	円	円
	121	300,400	343,300	390,300	414,200		
	122	300,700		390,700	414,600		
	123	301,000		391,100	415,000		
	124	301,300		391,500	415,400		
	125	301,600		391,800	415,700		
	126	301,900		392,200	416,100		
	127	302,200		392,600	416,500		
	128	302,500		393,000	416,900		
	129	302,800		393,400	417,300		
	130	303,100		393,800			
	131	303,400		394,200			
	132	303,700		394,600			
	133	304,100		395,000			
	134	304,500					
	135	304,800					
	136	305,100					
	137	305,400					
	138	305,700					
	139	306,000					
	140	306,300					
	141	306,600					
	142	306,900					
	143	307,200					
	144	307,500					
	145	307,800					
	146	308,100					
	147	308,400					
	148	308,700					
	149	309,000					
再任用職員		193,300	226,900	264,700	282,600	306,900	372,800

特別区人事委員会委員長談話

(平成30年10月10日)

- 1 本日、本委員会は、各特別区の議会及び区長に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。

職員給与と民間給与を比較したところ、本年は、30年振りに実施した行政系人事・給与制度の抜本的な改正による職員構成の変化等により、月例給について、職員給与が民間給与を上回り、過去最大のマイナス較差9,671円となりました。

また、特別給については、職員の支給月数4.5月に対して、民間従業員に支給された特別給の給与月額に対する支給割合が4.62月分という調査結果となりました。

- 2 月例給については、民間給与との較差を解消するため、給料表の引下げ改定を行うことが適当であると判断しました。ただし、初任給については、人材確保の観点から据置きとすることとしました。

特別給については、民間との均衡を踏まえ、区における年間支給月数を0.1月引き上げ、4.6月とすることとしました。

なお、この改定に当たりまして、公民の給与は、4月1日を基準に比較し均衡を図ることとしており、4月から改定実施までの期間に係る公民較差相当分を解消させる観点から、所要の調整措置を講ずることが必要です。

- 3 本年は、新たな行政系人事・給与制度による構造改革の第一歩の年です。職員構成の適正化により、管理監督者を安定的に確保し、組織体制を強化させていくことは、安定的な行政サービスの基盤づくりに不可欠な要素です。任命権者におかれては、係長職の拡大を管理職の確保へ確実につなげていくことができるよう、適切な任用管理、人材育成の強化など、質と量の両面から総合的な取組を行われるよう期待しています。

4 本年8月、人事院は、「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行いました。本委員会は、任命権者とともに、国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、特別区の実態を踏まえつつ、検討を進めていくこととします。

5 平成32年4月には、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の施行により、これまでの特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化とともに、一般職非常勤職員である会計年度任用職員制度が創設されます。

本委員会は、特別職として任用されている非常勤職員等について、各特別区が新制度への確かつ円滑に移行できるよう、任命権者と連携してまいります。

このほか、人材の確保・育成、長時間労働の是正をはじめとする人事行政全般にわたる諸課題について、中長期的視点を踏まえ、総合的に検討してまいります。

6 本年は、給料月額について、国や他の地方公共団体において引上げ改定の勧告がみられる中、過去最大の引下げとなる厳しい内容の勧告となりました。しかし、公務員の給与を公民比較により決定する勧告制度は、住民から支持される適正な給与水準を保障するものです。

区政を担う職員の皆さんにあつては、区民からの信頼に応えるべく、全体の奉仕者として、強い使命感と誇りを持って一層職務に精励し、自らの職責を十分に果たされるよう期待します。

7 給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を確保することを目的としています。各特別区の議会及び区長におかれては、給与勧告制度の意義に深いご理解をいただき、勧告のとおり実施されるよう望みます。

区民の皆様におかれては、給与勧告制度についてご理解をいただきたいと存じます。

特別区人事委員会勧告に係る区長会への要請

日 時 2018年10月10日（水） 11時45分から11時50分

場 所 区政会館20階会議室

清掃労組出席者 染中央執行委員長、坂本副中央執行委員長、多田副中央執行委員長中里書記長、田口書記次長

【染中央執行委員長発言】

区政発展に向けた貴職のご尽力に心から敬意を表します。

本日、特別区人事委員会は、「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。

その内容は、一時金については、年間の支給月数が0.1月の引上げとなっていますが、月例給については、9,671円、2.46%も引き下げるというもので、平均年間給与は、約12万3千円の削減となる過去最大の引下げ勧告です。特別区に働く職員とその家族の生活を脅かす理不尽極まりないものであり、かつ、民間企業における賃金改善状況および国や他団体における勧告の内容と比較しても、容認できない以前に、全く理解ができません。

特別区人事委員会は、行政系人事・給与制度改革に伴う職務の級の切替え後における実態を踏まえ、給料表について、「1・2級の引下げを強め、管理職の職責の高まり等を考慮し、5・6級の引下げを弱める」としています。

昨年、「職務・職責の一層の反映」と称した給料表の抜本的見直しを勧告したにもかかわらず、本年の勧告では管理監督職の賃金まで大幅に引き下げるばかりか、主任以下にはそれ以上の賃下げを強要しています。これでは、特別区人事委員会の行政系人事・給与制度の見直しの目的が、全職員の賃金削減であったと受け止めざるを得ません。

行政系人事・給与制度の見直しでは、職級の統合として8級制を6級制としました。新しい給料表への切替えで役職段階が下がる職員が多く生じました。このまま公民比較を行えば、特別区職員の賃金が高く算定されることは明白だったはずです。公民比較は、「年齢・学歴・役職段階を同じくする者同士を比較する」というラスパイレス比較で行うことが原則です。行政系人事・給与制度の見直しの影響を踏まえた公民比較方法の見直しを行うべきであったにもかかわらず、これを怠った本年の勧告は、特別区人事委員会が自ら不当に作り出した引下げであり、ひいては、行政系人事・給与制度の見直しを自ら全面的に否定するものと言わざるを得ません。

職務・職責が高まっているにもかかわらず、賃金が抑制されるばかりでは、職員のモチベーションが低下し、良質な公共サービスを区民に提供することが困難になります。特別区長会におかれては、日々職務に精励している職員の職務内容を十分に踏まえ、本年の勧告の取扱いについては、特段の配慮と対応を願うものです。

私ども東京清掃労働組合は、現業系職員が主体の労組法適用の労働組合であります。職員の賃金については、労使交渉に基づく改定が図られなければなりません。しかしこの間、特別区人事委員会の勧告内容に準じて現業系職員の給与改定が行われていたことも事実です。しかし、本年の勧告が行政系人事・給与制度の見直しによるものである以上、勧告内容に準じた業務職給料表を改定する理由も道理もありません。

自治体固有事務である清掃事業は自治の課題そのものであり、「行政と区民との協働」で解決が図られなければならない課題です。そして、行政と区民との接点にいるのが私ども清掃職員です。特別区職員がその能力を十分に発揮でき、職務に対する意欲を維持するためには、処遇改善につながる皆さん方からの提案が必須と考えます。

2020年には、東京オリンピック・パラリンピックが開催されます。外国からも多くの観光客を迎えることとなり、特別区の清掃事業の高い質を内外に示す好機であると私どもは認識しています。私どもは、清潔な住環境を守るために引き続き区民との協働で、良質な公共サービスとしての清掃事業の確立に奮闘する決意です。

制約された時間の中での要請となりましたので、具体的な要求項目等については、今後改めてお示しさせていただきます。

【西川区長会会長(荒川区長)発言】

ただ今、染委員長から本年の人事委員会勧告について要請がございました。

本年の勧告は、近年の緩やかな景気回復基調を反映して、勤勉手当を0.1月引き上げる一方で、給料表については、平均2.46%額にして平均9,671円に及ぶ過去に例のない引下げ幅となる非常に厳しいものと受け止めております。

人事委員会は、この給料表の引下げ改定の要因について、30年振りに実施した行政系人事・給与制度の抜本的な改正による職員構成の変化等を挙げております。このことについては、私どもも、しかるべく状況を分析・検証し引き続き新制度の趣旨を踏まえた適正な職員構成を目指していく所存であります。

現在特別区は、区税収入などが増加傾向にあるものの、待機児童の解消、超高齢社会への対応、社会インフラの老朽化対策、首都直下地震への備えなどの大都市特有の行政需要のほか、持続的な都市の発展のために、取り組むべき課

題が山積しており、今後の財政状況はますます厳しさを増していくことは必至であります。

また、区民の皆様は、区政を担う職員の勤務条件について、これまで以上に強い関心を寄せております。

本年の勧告の取り扱いについては、人事委員会勧告制度の趣旨や特別区の置かれた厳しい状況、更には、職務に精励する職員の適正な給与・勤務条件の確保といった観点を踏まえるとともに、国や他団体、民間の動向も勘案すると、いずれ、大変難しい判断をしなければならないこととなりますが、区民の皆様の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から慎重に検討してまいります。

このほか、会計年度任用職員制度の導入については、平成32年4月の実施に向け、間もなく始まる給与改定交渉において、皆さんと精力的に協議してまいりたいと考えております。

今後も、区民の皆様の区政に対する信頼を確保していくためには、職員の勤務条件を常に社会一般の情勢に適応させ、適切に対応していくことが極めて重要であります。

清掃労組の皆さんには、ただ今申し上げたことについて、ご理解をいただきたいと思います。

私からは、以上です。