

せいそう 速報 労働者

2018年10月17日
No. 1127
東京清掃労働組合
企画・総務局

特別区人事委員会に対し抗議行動を実施

組合員と家族の怒りを込めた

抗議署名10,209筆



10月17日（水）わが組合は、各地連5名、一組総支部5名、常任中央執行委員の総勢40名が結集し、特別区人事委員会が行った勧告に対して、抗議行動を行いました。

染中央執行委員長から組合員と家族の怒りを込めた抗議署名を手交した後、内閣府による月例経済報告は、「景気は、緩やかに回復している」としていること、民間企業における賃金改善状況、国や多くの政令市・県

で引上げ勧告が出ている中で、特別区だけが大幅な引下げ勧告となること、特別区職員とその家族の生活に大きな影響をもたらす許しがたい勧告であることを訴えました。

染中央執行委員長の発言に対し、特別区人事委員会は、「給与勧告における使命は、人事行政の専門機関の立場から、職員の給与水準を民間従業員と均衡させるため、定められた方式に従って、当該年の公民の較差を客観的に調査・算定し、これを勧告すること。したがって、公民較差の結果を特定の方向に導くため、公民較差の方法を恣意的に変更することは、このような委員会の使命に反するものと考える」と、我われが求めている普通の生活、生きていく権利さえも踏みにじる発言がされました。

特別区人事委員会の発言に対し、染中央執行委員長は、「特別区職員の勤務実態は、厳しい合理化により業務量が増す一方、給与等は抑制されるばかりで、職務に対する意欲の維持が困難となり、職場が疲弊しきっている。今回の勧告は、職員とその家族の生活設計が短期間に大きく変化するばかりか、日常の生活が破壊される職員も想定される。組合員とその家族の切実な願いを込めた抗議に対し、あまりにも不十分で非常に不満である」とし、最後に、「我われの切実な要求に何一つ応えていないその様な対応ではとても納得できない。改めて我われの意見を聞く場を設けるように」と訴えました。



引き続き、特別区人事委員会に対して、公民比較方法の見直しを求めているかなければなりません。全組合員の団結で闘いを継続していきましょう！

2018 年 特別区人事委員会勧告に対する抗議行動

- 1 要請日時 2018 年 10 月 17 日（水）18 時 00 分から 18 時 25 分
- 2 要請場所 区政会館 20 階 203 会議室

3 参加者

【清掃労組】

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、渡辺常任中央執行委員、西村常任中央執行委員、森田常任中央執行委員、倉貫常任中央執行委員、坂部常任中央執行委員、各地連5名、一組総支部5名

【特別区人事委員会】

山岸事務局長、栗原事務局長、星野任用課長、五十里給与課長

4 要請内容

＜染中央執行委員長＞

本日は、10月10日に出された勧告に対する私どもからの抗議の場として、この場を設けて頂きました。私ども東京清掃労働組合は、2006年の身分移管以降、直接賃金確定交渉を担うこととなりました。貴委員会に対しては、勧告作業にあたっての要請行動も実施させて頂いて参りました。しかし、今回のように勧告に対する抗議の場を設けて頂いたのは、初めてのことになります。それくらい今回の勧告は、職場に強い衝撃を持って受け止められたもので、まったく理解も納得もできない極めて不当な勧告であります。民間企業における賃金改善状況、国や多くの政令市及び県人事委員会が引上げを出す中、特別区だけが大幅な引下げ勧告となりました。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るものの、月例給については、平均2.46%、額にして9,671円、平均年間給与額で、約12万3千円の引下げとなる過去最大の月例給引下げ規模であり、特別区職員とその家族の生活に大きな打撃をもたらす許しがたい勧告と言えます。職員の中には、住宅ローンの返済や子供の教育費の捻出などに加え、年老いた両親を抱えて非常に苦しい生活を余儀なくされている方もいます。また、退職手当への大幅な削減につながり、退職後の生活設計への影響は計りしれません。

過去4年間にわたって引上げ勧告が出されてきましたが、今回の引下げ勧告は、過去の引上げ分をすべて解消しても足りない過酷な内容です。内閣府による月例経済報告でも、「景気は、緩やかに回復している」としています。今勧告は、貴委員会が首都圏で暮らす特別区職員の生活実態を全く理解していないことを明らかにしたものだと言えます。

昨年、貴委員会は、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」と称した給料表の抜本的見直しを勧告しました。しかし本年の勧告では、管理監督職の賃金を含めた大幅な引下げと、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、行政系人事・給与制度の見直しが何を目的とした見直しだったのか、職員の賃金削減を目的としたものだったのではないかという疑念すら抱いてしまいます。

行政系人事・給与制度の見直しでは、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のは明らかだったはずですが。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」というラスパイレー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、役職段階が下がった職員を除いた公民比較を行うべきであったにもかかわらず、これを怠った今勧告は、貴委員会が昨年出した勧告を自ら否定したものとと言えます。地方公務員の労働基本権制約の代償措置である第三者機関としての責任が問われます。

今回の公民比較方法は、「情勢適応の原則」や「均衡の原則」、「職務給の原則」といった給与決定の原則から大きく逸脱するものと指摘せざるを得ません。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。

各職場から、特別区の事業運営に影響が出ることを懸念する声が多く上がっています。「賃金の低い仕事には人が集まらない」「職員の新規採用も難しくなる」「就職しても離職率が高くなる」「人手不足により人材を育てる余裕がなくなり、有能な職員が他の企業に転職する」「人材不足で一人当たりの業務負担が大きくなり、長時間労働も増える」「特別区の5年後、10年後の事業運営に支障をきたす」といった多くの声を聞いています。

現在、多くの企業で正社員の不足感が広がり、人手不足が大きな社会問題となっています。中には、事業運営に支障をきたすと考える企業もあります。運用資金が回らなくなって事業を続けられなくなるのが「普通倒産」だとすれば、人材が枯渇して事業が回らなくなるが「人材倒産」と言えます。そして、その背景にあるのが労働人口の減少です。

貴委員会の意見にある人材の確保でも、「経験者採用制度について、受験対象年齢の見直しによる拡大が必要」、「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」としています。

企業から大切にされていないと感じる人は、企業のために頑張って価値ある人材になろうとはしません。人材を単なる「労働力」や「人的資源」として考えるのではなく、ましてやコストダウンの源泉と考えるのでもなく、経営にと

って大きな役割を占める資源を提供してくれるパートナーと考え、意欲を引き出すことが重要です。特別区に働く職員も同様です。

すべての職員が、自信、誇り、やりがいを持って日々の職務に邁進できる「魅力ある職場環境」を整える必要があります。多くの課題を抱えながらも、献身的に職務を遂行している職員の期待に応える勧告をするべきです。

私どもの職務は、良質な公共サービスを区民に提供することです。区民の安全と安心につながる生活環境を守り続けることが行政機関である特別区に課せられた社会的責任です。

今後と同様の方法で公民比較を行えば、特別区の将来を担う貴重な人材を失うことにもなりかねません。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た勧告を行うよう公民比較方法を早急に見直すことを求めて、私からの発言を終わります。

<人事委員会 事務局長>

ただいま、本年の人事委員会勧告に対して、厳しいご意見、ご批判をいただきました。

今回の大幅なマイナス勧告の要因については、本年4月に行った30年振りの行政系人事・給与制度の諸改正の、どの部分がどの程度、結果に影響を与えたかの精確な分析は困難ですが、8層制から6層制への改正に伴い実施した給料切替えの影響で職員構成が昨年と比較して大きく変化し、職員が新1級（係員）、新2級（主任）の高位号給に集中したこと等が、較差額に一定の影響を及ぼしたものと考えています。

今回の制度改正の趣旨は、昨年の勧告で言及したとおり、「管理監督職の適正な確保」、「職務・職責に相応しい給与処遇の実現」等であり、主任主事の中膨れを解消し、係長職の拡大を図ることにより、適正な職員構成を実現し、時代に即した組織運営への転換を目指したものです。

このため、主任職を係長職昇任を前提とした係長補佐の職と位置付け、また、ライン係長の負担軽減や職員が持つ多様な経験・専門性の活用を図る観点から、各区の実情に応じて柔軟に配置できるスタッフ型の「主査」を新設し、「主査」を含めた係長職の拡大についても言及しました。

けっして職員の給与削減などを目的とした制度改正ではありません。

しかしながら、本年4月の任用の実態は、こうした制度改正の目的とかけ離れたものでした。

改正後の主任職は37.0%と昨年度の主任主事職に比較して約6ポイント減少しましたが、係長・主査は22.5%と微増に留まり、係員は36.4%となり旧1・2級主事の合計31.2%から大幅に増加しました。

こうした任用の実態が、さきほど申し述べた較差額への影響として現れたも

のと思われます。

また、公民較差は、特別区人事委員会においては、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の給与を対比させるラスパイレス比較により算出しており、民間の賃金改定率をそのままスライドさせるものではありません。

給与勧告における人事委員会の使命は、人事行政の専門機関の立場から、職員の給与水準を民間従業員と均衡させるため、定められた方式に従って、当該年の公民の較差を客観的に調査・算定し、これを勧告することです。

したがって、公民較差の結果を特定の方向に導くため、公民比較の方法を恣意的に変更することは、このような委員会の使命に反するものと考えます。

公民比較の方法は、言うまでもなく、区民に対し、説明責任を果たしうるものである必要があります。

例えば、特別区及び都においては、給与を比較する民間企業の従業員規模の最も大きな区分について、国等が500人以上としているところを、1,000人以上とする独自の取扱いを設けており、これは、東京の特別区エリアには、他地域と比較にならないくらい多くの大企業が集中しているためであり、区民に対して説得力のある説明ができるものと考えます。

今回の比較方法については、行政系人事・給与制度改革による職の再編に伴い、一部の級における対応関係の整理を行っており、妥当な比較方法であると考えております。

行政系人事・給与制度改革による構造改革は始まったばかりであり、いまだ係長職等の比率は、他団体に比較して極めて低い状況です。

そのため、本年の勧告においても、係長職等の人数の更なる増加、計画的な人材育成の必要性について言及したところであり、その趣旨を十分に踏まえ、質と量の両面からの任命権者の取組が必要と考えております。

本委員会は、今回の勧告に対するご意見、ご批判に耳を傾けつつ、引き続き、地方公務員法の趣旨に則り、人事委員会としての職責、役割を果たしてまいります。

私からは以上です。

< 染中央執行委員長 >

ただいま、わが組合からの要請に対する特別区人事委員会の考えをお聞きしました。

組合員とその家族の切実な願いを込めた要請に対する回答としては、あまりにも不十分であり、非常に不満であると言わざるを得ません。第三者機関としての責任を全うするならば私どもが納得できる説明責任を果たすことが求められていることを認識するべきです。

今勧告は、職員とその家族の生活設計が短い期間に大きく変化するものです。

中には、日常の生活が破壊される職員も想定されます。

特別区職員の勤務実態は、厳しい合理化により業務量が増す一方で、給与等については抑制されるばかりです。職務に対する意欲の維持も困難となり、職場は疲弊しきっています。今勧告は、その厳しい状況に追い討ちをかける許しがたいものです。貴委員会は、これらの実情に背を向けることなく、職場の実態を理解するべきです。

お渡しした署名は、職員とその家族の怒りを表す「抗議署名」です。貴委員会には、その切実な思いをしっかりと受け止める責任があります。

公民格差の是正が本来の勧告です。人事制度が変わったから機械的・事務的に数字を算定したということでは、今までの公民比較と違う方法、手法を取り入れたということになります。制度の見直しと給与実態調査を混同した勧告を我われは、容認以前に理解できないということを申し上げているのです。貴委員会は、そのことの説明責任があることを申し上げます。改めて、私どもが納得できる説明を求めます。

特別区の将来を担う貴重な人材を確保するためには、特別区を魅力ある職場として維持していくことが重要です。貴委員会は、そのことをしっかりと認識するべきです。

以上を踏まえ、公民比較方法の早期改善を強く求めます。