

せいそう 労働者 速報

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、各区長及び各区議会議長に対して「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！

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の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。