

コロナ禍で区民の生命と生活を守るために

懸命に奮闘する組合員実態を踏まえた勧告を

9.2 特別区人事委員会に対し要請を実施



9月2日（木）9時30分から、わが組合は特別区人事委員会に対して「2021年特別区人事委員会勧告作業に関わる要請」を行いました。

特別区人事委員会（以下、人事委員会）の勧告は例年10月上旬に出されますが、わが組合では勧告が出される前に、人事委員会へ対して特別区職員の生活改善につながる勧告を行うよう求めています。

本来であれば、常任中央執行委員・各地連代表・一組総支部代表が参加するところですが、今般の社会情勢を鑑み、昨年に引き続き四役で対応してきました。

わが組合からは、感染の不安を抱えながらも23区の衛生環境を守るため職務に奮闘してきていることや、公民比較方法を正しく見直し職員の賃金を適正な水準に戻すこと、さらには、本年においては、定年延長を始めとした労使による協議が必要な事項が山積していることから、十分な労使協議の時間を確保するためにも、早期の勧告を出すよう要請してきました。

人事院に追従することなく、自主的・主体的な勧告を

人事委員会は、わが組合の要請に対し「人事行政の専門機関の立場から、区の実態を把握し、諸課題について研究・検討を行った上で、地方公務員法に則り、人事委員会としての職責・役割を果たしていく」「本日の要請については、各委員にお伝えしておく」との発言にとどまりました。

日本一物価の高い首都圏で暮らす特別区職員の生計費を反映した処遇改善のた

めには、賃金の引上げが不可欠です。政府による緊急事態宣言が発令される中においても、職員は公共サービスの質を低下させることなく、責任と誇りを持って日々の業務に励んでいます。この不斷の努力があるからこそ、23 区の衛生環境を保ち、区民に上質なサービスを提供できていることを人事委員会は理解すべきです。

わが組合はあらためて、人事委員会に対し、第三者機関としての役割に立ち返り、中立かつ公平な立場による自主的・主体的な勧告を行うこと求めるとともに、コロナ禍においても、区政の最前線で日々の職務に奮闘する職員の努力が報われる賃金の引上げ勧告を求めました。

組合員の努力を正當に評価する勧告を

今後は、10 月上旬に出される人事委員会の勧告内容等に注視していく必要があります。いずれにしましても、2021 年賃金確定交渉は、勧告の取扱いをはじめ、定年の段階的引上げに伴う具体的な協議や、昨年来積み残している諸課題の解決など、コロナ禍の中で極めて厳しい闘争が想定されます。



区政の最前線で新型コロナウイルス感染に対する不安を抱えながら、職務に奮闘している組合員の努力を正當に評価する賃金・人事制度の改善は、組合員の切実な想いであります。

我われは、安全で安心な区民生活を守る公共サービスを担っていることに自信と誇りを持ち、納得ができる諸課題の解決にむけ、本部・地連・支部（総支部）が一体となって取組を進めていかなければなりません。

秋期闘争の勝利にむけ、全組合員の意思統一と結集を宜しくお願いします。

2021年9月2日

特別区人事委員会
委員長 中山 弘子 様

東京清掃労働組合
中央執行委員長 江森 秀稔

2021年 特別区人事委員会勧告作業に関する要請

特別区職員の処遇改善に向けた貴職のご尽力に心から敬意を表します。

本日は、貴委員会に対し、労働基本権の代償措置である第三者機関としての中立かつ公平な立場で、首都圏で暮らす特別区職員の処遇改善につながる勧告の実施を求める要請を行わせていただきます。

昨年貴委員会は、一時金について0.05月の引下げ勧告を行いました。これは、一昨年の月例給の大幅引下を受け入れるにあたり、一時金の引上げが一つの大きな理由であったにもかかわらず、1年で帳消しとするものでした。また、現給保障者を公民比較の対象から除外する「特例的な措置」を「一時的」としたことは、職員に大きな不安を抱かせる結果となっています。

本年の勧告に際しては、公民比較の方法を見直し、日本一生計費の高い東京23区で働く、職員の賃金を適正な水準に戻すことを求めます。

さて、人事院は8月10日に2021年の官民比較に基づいて、月例給の改定は行わないとし、一時金については、民間の支給割合が4.32月と、公務の支給月数4.45月を上回っていることから、0.15月分引下げるとした給与改定に関する勧告・報告を行いました。2年連続となる一時金の引下げ勧告は、コロナ禍で住民の生命と生活を守るために懸命に奮闘している職員の努力を顧みない、極めて不当なものと言わざるを得ません。とりわけ、引下げ分を期末手当の支給月数に反映としたことから、同様の勧告が行われれば、昨年同様、勤勉手当の支給がない会計年度任用職員に及ぼす影響は大きなものとなります。

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す。労働協約締結権が認められていることを踏まえ、職員の賃金その他の労働条件については、これまで通り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、貴委員会の勧告内容は、現業系職員の給与改定にも大きな影響を及ぼしてきました。

貴委員会は、労働基本権制約の代償措置を行う第三者機関としての役割に立ち返り、全国一生計費を必要とする首都圏で暮らす特別区職員の生活実態を踏まえた、中立かつ公平な立場による自主的・主体的な勧告を行うことを求め、

以下の項目について、貴委員会の考え方を伺います。

記

- 1 行政系人事・給与制度の改正に伴う、職員構成等の一過性の歪みを踏まえ、適切な公民較差算定結果が得られるよう、民間給与実態調査に基づく比較方法の見直しを行うこと。
- 2 給与改定にあたっては、公民較差を精確に把握し、首都圏で生活するうえで多額の生計費を必要とする特別区職員の生活改善につながる引上げ勧告を行うこと。
- 3 世帯形成及び子育て等による家計費の支出が嵩む若年層の賃金水準を改善すること。
- 4 地域手当を本給に繰り入れること。
- 5 比較対象企業規模を改悪前の100人以上とし、一時金についても月例給と同様に、同種・同等比較を原則とすること。
- 6 一時金については、コロナ禍における職員の奮闘に應えるために、支給月数の改善を行うこと。
- 7 期末・勤勉手当の支給割合及び支給月数は、労使協議によるものであることを尊重し、「意見」の申し出は行わないこと。
- 8 再任用制度について、同一労働・同一賃金を原則とし、雇用と年金を確実に接続する制度構築をはかること。また、無年金期間を賃金のみで生活できる水準となるように、抜本的な改善を行うこと。
- 9 定年引上げに際しては、長年の知識・経験に応じた定年後の十分な賃金水準を確保すること。
- 10 十分な労使協議期間を確保するためにも、現在の民間給与実態調査の状況と勧告作業の状況、さらに勧告時期についても明らかにすること。

以上

2021特別区人事委員会要請【書記長発言】

2021年9月2日

1 公民比較方法の見直しについて

貴委員会は、2018年、2019年と他団体が月例給の引上げを行う中で、大幅な月例給の引下げを勧告しました。2019年の月例給の大幅引き下げに対し、苦渋の決断をしたのは、一時金の引上げがあったからでした。しかし、昨年はその一時金の引下げを勧告し、あわせて、現給保障者を公民比較対象から除外する「特例的措置」について「一時的」と言及しました。

一年で一時金の引下げが行われたことに対し、組合員からは「昨年の大幅な月例給の引下げを判断した理由を帳消しにされた」との怒りの声上がり、「特例措置」を「一時的」としたこと、更なる不安の声が上がっています。

本来、行政系人事・給与制度の改正について、主導的役割を担ってきたのであれば、その結果としての制度変更に伴う職員構成の変化を踏まえた公民比較方法に見直すべきであったはずです。

人事委員会勧告制度が労働基本権制約の代償措置として、特別区職員の利益保護機関としての設立趣旨に基づいた役割を果たし、特別区職員の賃金水準を適正な水準に戻すことを求めます。

2 生活改善につながる勧告について

職員の賃金は、生計費やその他の事情を考慮したうえで定められるべきものです。物価や家賃など全国一の生計費を必要とする特別区職員の生活改善につながる賃金改定は、職員の切実な願いです。

標準生計費の算出方法については、住宅事情やその他の諸経費を含め、首都圏で生活するうえで多額の生計費を必要とする実態に則したものとすることを求めます。

2020年度の国家公務員賃金とのラスパイレース比較では99.1となっており、全国一生計費のかかる特別区職員の賃金が、100を切るものとなっています。

貴委員会においては、単なる「人勧準拠」ではなく、高物価の首都圏で暮らす特別区職員の生計費と民間労働者の賃金水準を精確に反映した、職員の生活改善につながる引上げ勧告を行うことを求めます。

3 若年層の生活改善につながる給与改定について

人事院は、職員の給与に関する報告の中で、「業績や人材確保上の必要性等を踏まえて相応の賃金水準を確保しようとする動きもみられる」と言及し、あわせて、公務員問題懇話会や中小企業経営者等との意見交換の中で、「優秀な人材を確保するためには相応の給与水準が必要」との指摘があったことを述べています。

全体のバランスを取りつつ若年層の賃金水準を改善することは、地方公務員を含めた人材確保の観点からも、引き続き重要な課題です。

コロナ禍における「生活に欠かせない仕事」として、その必要性が社会的に求められ、新規採用を再開する区が増えてきていますが、若年層の賃金水準はあまりにも低いのが実態です。若年層を筆頭に、世帯形成及び子育て等による家計費の支出が嵩む層に配慮した賃金水準の改善を求めます。

4 地域手当の本給繰り入れについて

現在、特別区職員の地域手当は20%にも及び、もはや手当と呼ぶに相応しいものではありません。

国家公務員は全国各地に勤務先が存在することから、地域手当の合理性が一定程度認められますが、23区内に勤務する特別区職員には何ら合理的な理由も道理も認められるものではありません。

また、給料と地域手当の配分を変更、つまり地域手当の支給割合を増やせばその原資が必要となり、給料月額が減額を余儀なくされることにより、退職金等に大きな影響を及ぼします。地域手当については本給に繰り入れることを求めます。

5 比較対象企業規模の改善について

民間給与実態調査は、同種・同等比較が原則です。現行の比較対象企業規模を「50人以上」とすることは、「同種・同等比較」の原則とは相容れないものと言わざるを得ません。

また、人事院は「公務の給与水準は、その時々を経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的である」としていますが、企業規模50人の事業所が、労働組合を有し、労使交渉によって給与水準が定められているのかということについては、疑問を抱かずにはいられません。

50人以上の規模の事業所が、公務と比較する対象として相応しいかどうかの検証すら示されず、一方的に調査対象企業規模を変更したことは、意図的に特別区職員の給与水準を低く抑えることを目的としたものと指摘せざるを得ません。

改悪した比較方法を是正し、比較対象企業規模は以前の100人以上に戻すことを求めます。

6 一時金の改定について

昨年当初から新型コロナウイルス感染症の拡大が始まり、現在に至ってもその収束の目処はたっていません。この間、区民の衛生環境を維持し、安全・安心な生活を守るために、職員は通常以上の職務を遂行し、それは、今もなお続けられています。

こうした現場の職員の奮闘は、区民からも認められ、多くの感謝の手紙が寄せられ

たことはご存じのことと思います。

このような実態を踏まえれば、一時金の引上げこそあれ、引下げは認められません。一年以上に及ぶ職員の献身的な奮闘に応えるためにも、一時金の引上げを求めます。

7 期末・勤勉手当の支給割合について

本来、期末・勤勉手当の支給割合及び支給月数は、労使協議が尊重されるべきものです。期末・勤勉手当への配分に言及した人事院の姿勢は、中立・公正な第三者機関としての役割と責任を放棄したものと言わざるを得ません。

そもそも一時金については、民間では住宅手当や通勤手当など諸手当を含む所定内賃金を算出基礎としていますが、特別区職員は、給料月額、地域手当、扶養手当が算出基礎となっており、民間との算出基礎が異なります。

一時金についても月例給と同様に同種・同等比較を原則とし、期末・勤勉手当の支給割合及び支給月数は、労使協議によるものであることを尊重して「意見」の申し出は行わないことを求めます。

8 雇用と年金の接続について

昨年、貴委員会は、再任用職員について「これまで培ってきた専門性や有用な経験を活かした業務遂行に加え、職員の育成への貢献も期待されており、再任用職員の知識、経験及び技術が次代を担う職員に継承されていくことが肝要」と言及されました。

現在、年金支給開始年齢の引き上げに伴い年金が支給されない期間が拡大しています。次年度退職される方は、年金の支給年齢がついに65歳となります。年金が支給されない期間の生計費を確保する観点からも、現行を上回る賃金水準とすることは必須であります。また、定年前と同様の職務内容で同じ責任を担って職務に精励している再任用職員については、長年の知識や経験を踏まえた能力を十分に発揮するためにも、給与、一時金、諸手当等を定年前職員と同様にすべきです。

特別区職員の実態に相応しい制度の早期確立を強く求めます。

9 定年延長と高齢期の雇用について

再任用賃金については、一部年金の支給が前提で賃金水準が決められてきました。しかし、年金支給年齢の段階的引き上げにより、無年金期間が拡大し、その間の再任用賃金の引上げが早急に求められています。

また、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」と「地方公務員法の一部を改正する法律案」が6月4日に可決され、11日に公布されました。

「知識、技術、経験等が豊富な高齢期の職員を最大限に活用する」ということが改正法の趣旨であり、その趣旨に則った処遇とすることは必然です。

以上を踏まえ、長年の知識・経験に応じた高齢期の十分な賃金水準を確保すること

を求めます。

10 民間給与実態調査の状況と勧告作業の状況、勧告時期について

委員長からの発言でもありましたとおり、私ども東京清掃労働組合は、現業・技能労務職員が主体の労組法適用の労働組合です。給与の改定・決定については、労使協議によるものですが、人事委員会勧告の影響が強いことは言うまでもありません。十分な労使協議期間を確保するためにも、現在の民間給与実態調査の状況と勧告作業の状況、さらに勧告時期についても明らかにすることを求めます。

以上