

全ての職員に対し、物価上昇分を上回る

月例給の大幅な引上げ勧告を求める

特別区人事委員会に対し要請行動を実施

昨年の勧告では、月例給は全級・全号給での引上げとなりましたが、中高年層の引上げ幅は抑制されたため、すべての職員の生活改善につながるものではありませんでした。

こうした状況を踏まえ、9月17日（火）16時00分より、特別区人事委員会に対して「2024年特別区人事委員会勧告作業に関わ

る要請行動」を実施しました。要請には常任中央執行委員、各地連・一組総支部の代表者が22名結集し、わが組合の要求を訴えました。

「公民比較方法の見直し」や「比較対象企業規模の改善」をはじめ、「高齢層職員の賃金水準改善」など13項目に亘る要請に対し、人事委員会は明確な回答を示すことはなく、勧告時期を明らかにする要求についても「勧告時期等につきましては、現時点でお示しすることはできません」としています。

わが組合からは回答に対し「非常に不満な内容と言わざるを得ません」と追及した上で、十分な労使協議期間の確保を見据えた対応を改めて求めました。



確定闘争勝利にむけ、全組合員の結集を

今後は、特別区人事委員会勧告が出された後、賃金確定闘争が本格化します。人事院勧告はあくまでも国家公務員に対するものであり、特別区においてはどのような勧告になるかわかりません。特別区人事委員会勧告は大きな影響があるにせよ、我われの賃金は労使交渉で決まります。2024 賃金確定闘争の勝利にむけ、全組合員の結集をお願いします。

2024年9月17日

特別区人事委員会
委員長 松原 忠義 様

東京清掃労働組合
中央執行委員長 多田 修一郎

2024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。

昨年、貴委員会は、初任給に重点をおいた全級・全号給の引上げを勧告しましたが、中高年層の引上げ幅は抑制され、物価高騰の中、全ての職員の生活改善には程遠いものとなりました。

この間、清掃職場においては、新規採用受験者の減少、合格者の採用辞退、中高年層職員の離職者の増加等、人材確保は深刻な課題となっています。こうした背景には、いずれの世代にも魅力のない賃金の水準と構造に原因があると考えます。今後、生産年齢人口の減少は続くことが想定されることから、人材確保に向けた賃金水準等の改善は喫緊の課題です。

質の高い公共サービスを提供するためには、新規採用や若年層をはじめ、中高年層職員及び再任用職員も含んだ、全ての職員の処遇改善を図ることが不可欠です。今こそ「人への投資」として人材確保を最優先とし、全世代において月例給及び一時金を大幅に引き上げるべきです。本年の勧告では、比較対象企業規模を改悪前の100人以上に戻し、物価高の中、日本で最も生計費の高い首都圏で働き暮らす、特別区職員の生活改善につなげることを求めます。

さて、人事院は8月8日、本年の官民較差に基づき、月例給11,183円(2.76%)、一時金を0.10月引き上げる勧告を行いました。俸給表については、特に初任給や若年層に重点を置きつつも、全世代の俸給表を引き上げることとしました。春闘情勢を反映したものであり、組合員の期待に一定応えた内容と言えます。また、「給与制度のアップデート」の措置内容については、過去2回の給与制度の見直し時とは違い、人材確保等への対応を主眼としていることは一定の評価をするものの、見直し項目によっては、キャリア優遇の措置や、上位評価者へメリットが偏向していることに対し、不満と言わざるを得ません。

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、これまでどお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、現業系職員の賃金改定にも大きな影響を与えてきました。

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、全国一の生計費を必要とする首都圏で働き、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るとともに、下記の項目について、要請いたします。

記

- 1 本年の春闘結果を踏まえ、全職員に対し、物価上昇分を上回る月例給及び一時金の大幅な引上げ勧告を行うこと。
- 2 行政系人事制度改正の趣旨を損なうことのないよう、制度変更による一時的に生じた職員構成の変化も踏まえた、公民比較方法の見直しを行うこと。
- 3 賃金改定に当たっては公民較差を精確に算出し、物価高に対応し、首都圏で生活する上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大幅な引上げ勧告を行うこと。
- 4 現給保障者を公民比較から除外する措置を一時的なものとせず、職員構成が正常な状態に戻るまでの間、継続すること。
- 5 世帯形成及び子育て等による家計費の支出がかさむ、若年層を中心とした子育て世代の賃金水準を改善すること。
- 6 地域手当を本給に繰り入れること。
- 7 比較対象企業規模を改悪前の「100人以上」に戻すとともに、追加較差算定を行うこと。
- 8 一時金については、期末手当での支給月数増を勧告すること。
- 9 期末・勤勉手当の支給割合は、労使協議によるものであることを尊重し、勧告は行わないこと。
- 10 扶養手当については、民間では配偶者手当が一定支給されていることから、国に追随することなく、特別区人事委員会として、主体的な勧告を求める。
- 11 同一労働・同一賃金の観点から、再任用職員の賃金水準を抜本的に引き上げること。とりわけ、一時金の支給月数と生活関連手当の支給について、常勤職員と同等にするよう勧告すること。
- 12 65歳までの定年年齢の引上げの意義を踏まえ、60歳時点で賃金減額を伴わない制度とするよう勧告すること。また、60歳以降も昇給・昇格が可能となるような制度を勧告すること。
- 13 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

2024年特別区人事委員会勧告作業に関する要請

1 要請日時 2024年9月17日（火）16時00分～16時20分

2 要請開場 東京区政会館3階35教室

3 出席者

【清掃労組】

多田中央執行委員長、西村副中央執行委員長、坂部副中央執行委員長、渡辺書記長、萩原書記次長、泉田常任中央執行委員、森田常任中央執行委員、西大條常任中央執行委員、渡辺常任中央執行委員、高橋常任中央執行委員、第一地連坂巻議長・近藤事務局長、第二地連原田議長・緒方副議長、第三地連平山議長・小原事務局長、第四地連齊藤議長・吉田事務局長、第五地連星野議長・斉藤事務局長、一組総支部内山副委員長・佐藤書記長

【特別区人事委員会】

五十嵐事務局長、小池事務局次長、河原田任用課長、西川給与課長

4 要請内容

<清掃労組（委員長）>

本日は、お忙しい中、私どもの要請にお時間をいただきましたことに感謝を申し上げます。例年の日程を考えれば、勧告へ向けて作業も最終段階に入っていることと存じます。

それでは、私ども東京清掃労働組合、組合員の切実な思いを要請させていただきますので、内容を真摯に受け止めていただくようお願いいたします。

要請書読み上げ（別添参照）

～要請書手交～

記書き以下、私どもの要請は13項目であります。引き続き、書記長から主な内容について具体的に説明させていただきます。

<清掃労組（書記長）>

1 物価上昇分を上回る月例給の引上げについて

本年の春闘は、人材確保の観点や物価高を反映し、過去最高の賃上げを行った

企業も多く見られ、連合の最終集計では定期昇給を含む賃上げ率は5%を超え、32年ぶりの高水準となりました。300人未満の中小企業においても4%を超える高水準となっています。一方で、消費者物価指数は高止まりしているほか、実質賃金は6月にプラスに転じたものの、それまで26カ月連続でマイナスを記録し過去最長を更新するなど、賃金が物価上昇に追いついていない状態が長く続いており、我われ職員の生活は厳しいままです。

昨年の勧告で、月例給は、全級・全号給の引上げが実現しましたが、初任給・若年層に重点を置いたため、中高年層の上昇幅は抑制され、物価高の中、全ての職員の生活改善には程遠いものとなりました。

地方公務員法の中で、職員の給与決定要素の最初に掲げられているのは「生計費」です。他団体を下回る賃金水準を回復させるとともに、物価高の中、日本一生計費の高い首都圏で働き暮らす、全ての職員に対し物価上昇分を上回る、月例給の大幅な引上げ勧告を求めます。

2 公民比較方法の見直しについて

貴委員会は昨年の勧告においても、任命権者からの意見、職員構成の問題点などを指摘し、現給保障者を公民比較の対象から除外して、マイナスの較差を圧縮する「特例的な措置」を行いました。しかし、職級統合に伴う公民比較の対応関係の見直しについては拒否し、その結果、特別区職員の賃金は、国や政令市、他団体と比較して低い水準のまま据え置かれています。

そして、その水準はラスパイレス指数にも如実に表れ、2021年からは全国平均を下回っているどころか低位に置かれています。この原因は、貴委員会が公民比較方法の見直しを行わずにいることにあると言わざるを得ません。「公民較差は、当該団体の賃金とその管内における民間賃金を精確に比較し算出するもの」としながら、日本で最も高い生計費を必要とする特別区において、特別区内の民間賃金が全国平均を下回る水準でないことは、容易に考えられます。

改めて、行政系人事制度改正の趣旨を損なうことのないよう、制度変更による一時的に生じた職員構成を踏まえた公民比較方法の見直しを行い、不当に低い水準となっている特別区職員の賃金を適正な水準に戻すことを求めます。

併せて、現給保障者を公民比較の対象から除外する措置については、一時的とはせず、職員構成が正常な状態に戻るまでの間、継続することを求めます。

3 生活改善につながる勧告について

職員賃金は、生計費やその他の事情を考慮した上で定められるべきものです。物価高の影響や家賃相場など、日本で最も高い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善は、職員の切実な願いです。貴委員会が職員の労

働基本権を制約した代償措置を行う第三者機関としての役割に立ち返り、その責任を果たすことを求めます。

人事院は8月8日、本年の官民較差に基づき、月例給11,183円(2.76%)、一時金を0.10月引き上げる勧告を行いました。特に、初任給と若年層に重点を置きつつも、再任用職員を含む全世代の月例給及び一時金をともに昨年より引き上げたことは、物価高や春闘情勢を反映した勧告として一定評価できるものです。

しかし、上昇が続く物価高での職員の厳しい生活実態に鑑みれば、まだまだ納得できるものではありません。

どんな状況であっても、区民生活を支えるため懸命に働いてきた職員は、記録的な物価上昇の影響を受けている中、自分たちの働きが否定されたかのような悔しい想いを抱いております。海外では、コロナ禍だろうが物価高騰下だろうが、大幅な賃上げが行われています。日本において、30年にも及び賃金が低迷してきた中で、今こそ公務員の抜本的な賃上げが必要であります。

また、勧告では、働き方の多様化への対応として、扶養手当の見直しが示されました。子に係る手当の増額は良としつつも、配偶者に係る扶養手当については、働きたくても働けない家庭の事情や、そもそも民間では一定配偶者手当が支給されており、廃止は拙速と言わざるを得ません。

貴委員会においては、単なる「人事院勧告準拠」ではなく、日本で最も生計費の高い首都圏で暮らす、特別区職員の生計費と特別区内で働く民間労働者の賃金水準を精確に反映した、全職員の生活改善につながる大幅な引上げ勧告を行うことを求めます。

4 若年層の賃金改善について

初任給を含む若年層の賃金水準を改善することは、有為な人材を確保する観点からも、特別区としても重要かつ喫緊の課題です。

今年の春闘では、物価高による家計の影響、人手不足による現場の負担増を踏まえ、日本経済の成長につながる「人への投資」の重要性について、中長期的視点を持って粘り強く真摯に交渉し、主体的に大きな流れを作った結果、5%台の大幅な賃上げが実現しました。

昨年、23区の清掃職場では区移管以降、最多の職員募集が行われましたが、受験者数は年々減少し、合格しても採用の辞退や離職も多くなっています。その主たる原因に、先の展望が見通せない、すなわち、低すぎる賃金の水準と構造、人事制度にあると言わざるを得ません。民間と同様に、人材確保の観点からも、初任給及び若年層の賃金水準の引上げを行うとともに、世帯形成及び子育て等による家計費の支出がかさむ層に配慮した勧告を求めます。

5 地域手当の本給繰り入れについて

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。

地域手当は、退職手当の算定基礎には参入されず、2015年までの地域手当の引上げに応じた月例給の切り下げにより、特別区職員は大きな不利益を被っています。そもそも地域手当は、勤務先が全国にまたがる国家公務員の給与上の均衡を図るための手当であります。特別区内全域の地域手当支給率は同率であることから、特別区職員に地域手当を支給する必要性も必然性もありません。改めて、地域手当については、本給に繰り入れるよう勧告することを求めます。

6 比較対象企業規模の改善について

人事院および特別区人事委員会は、2006年から比較対象とする企業規模を「100人以上」から「50人以上」と引き下げました。

「50人以上」規模の企業が、特別区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賃金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。特別区内のどの区役所が100人以下で組織されているのでしょうか。

人事行政諮問会議などでは「従前の100人以上に戻すべき」との意見も多く出されており、人事院の勧告時報告では、「官民給与の比較対象となる企業規模について検討を進めていく」旨が言及されています。

特別区の実態に即した、より精確な公民比較を算出するために、また、有為な人材を確保するためにも、比較対象企業規模は改悪前の「100人以上」に戻すとともに、追加較差算定を行うことを求めます。

7 一時金等について

一時金の算定については、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」を算出基礎とする一方、特別区は、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。このことは、職員の支給月数を下げる要因になっており、民間準拠の観点からも、算出方法の改善を求めます。

また、期末・勤勉手当の支給割合及び支給月数の変更は、労使協議が尊重されるべきものです。昨年の勧告で、一般職員の支給月数増を全て勤勉手当へ配分と言及した貴委員会の姿勢は、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だと言わざるを得ません。

貴委員会においては、期末・勤勉手当の支給割合及び支給月数について、労使

協議によるものであることを尊重して勧告は行わないことを求めます。

8 高齢期職員の賃金水準について

今年度61歳を迎える職員から定年年齢の引上げとなりました。繰り返し申し上げてきましたが、この間の最大の問題は、60歳以降の賃金をそれまでの7割としたため、特別区の現業職については、制度値で順調に昇格しても、ほとんどの常勤職員が月例給において、再任用賃金を下回るということでした。最終的に、昇任抑制年齢を2歳引き上げることで、やむなく合意しましたが、それでもなお、いまだ多くの常勤職員が月例給において再任用賃金を下回る、他の自治体にはあまり見られない異様な状態となっています。明らかとなっているのは、制度矛盾と特別区の業務職給料表の水準が低すぎるということです。

定年引上げの意義は、職員が60歳で士気を下げずに、60歳以降も同じ職責を果たし続けることであります。それまでの7割賃金としたことで、定年前再任用短時間勤務や、やむを得ず退職を選択した者が多くなるなど、人材の確保が厳しくなっています。

定年年齢の引上げを実施している民間企業従業員の60歳超の賃金は既に70%を上回り、人材確保の観点から65歳までを100%支給とする企業も増加傾向であると聞き及んでいます。

定年年齢引上げの趣旨を踏まえ、65歳まで意欲的に働ける環境を作ることにより制度の主眼を置き、65歳までは年齢で一律の給与調整を行うことなく、昇給可能な連続性のある処遇体制にするべきです。

改めて、貴委員会に対し、60歳時点で賃金減額とならない制度とする勧告を求めます。

また、現在、特別区長会との意見交換・研究の場において、人材確保の観点から、あらゆる角度で業務職給料表の水準引上げに向け検討を進めていますが、貴委員会におかれましては、労使合意を尊重することを求めています。

9 再任用職員の賃金改善について

再任用賃金については、一部年金の支給を前提に定められており、既に支給開始年齢が65歳となっていることを踏まえれば、再任用賃金だけで生活できる水準の確保は待たないです。定年引上げの完成を見据えて、改善を野放しにすることはもはや許されるものではありません。

また、一時金の支給月数については、会計年度任用職員への勤勉手当の導入を受け、逆転現象となり、モチベーションの維持も困難となっています。

どの再任用職員も常勤職員と同等に、区政の第一線で奮闘しています。同一労働・同一賃金の観点からも再任用職員の賃金水準を引き上げるとともに、一時金

の支給月数と生活関連手当の支給を常勤職員と同等とする勧告を求めます。

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

冒頭、委員長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、現業系職員を主体とする労組法適用の労働組合です。賃金の改定・決定に当たっては、労使協議による妥結が大前提となりますが、人事委員会勧告の影響が大きいことは言うまでもありません。

最後になりますが、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集約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、私からの発言を終わります。

<人事委員会 事務局長>

要請の趣旨は、確かに承りました。

勧告時期等につきましては、現時点でお示しすることはできませんが、本年度につきましても、職種別民間給与実態調査や特別区職員給与等実態調査の結果等を踏まえ、給与勧告に向けた作業を行っているところです。

私ども人事委員会は、人事行政の専門機関の立場から、区の実態を把握し、人事行政全般の諸課題について研究・検討を行った上で、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。

なお、本日の要請内容については、委員会にて各委員にお伝えいたします。

私からは以上です。

<清掃労組（委員長）>

わが組合からの要請について、現時点における特別区人事委員会の考え方が示されました。

組合員の切実な想いを込めた要請に対して、踏み込んだ回答が示されなかったことは、非常に不満な内容と言わざるを得ません。勧告の時期等を明らかにするよう求めたことに対し、明確な回答が示されなかったことも遺憾であります。

本日の要請内容については、物価高における職員とその家族の生活にとって、極めて重要なことだと認識していただきたいと思います。

特別区職員の勤務実態は、厳しい合理化や人材不足の影響により業務量が増しており、人材の確保は押し迫った喫緊の課題です。確かに初任給や若年層の改善も重要ですが、中堅以上の職員にも大きな改善がなければ、職務に対する意欲の維持も困難となり、更なる人員不足につながってしまいます。特別区人事委員会として、これらの事実に向けるのではなく、正面から受け止め、検討する

べきです。

繰り返しになりますが、私ども東京清掃労働組合は、現業系職員が主体の労働組合であり、現業系職員の賃金については、これまでどおり労使交渉に基づく改定が図られることとなります。十分な労使協議期間の確保を見据えた対応をされることを改めて要請し、締めくくりとします。

以上