

## 2014年 特別区人事委員会勧告に対する声明

本日(10月8日)、特別区人事委員会は「職員の給与に関する報告及び勧告」を行った。

その内容は、月例給の公民比較について、民間給与が職員給与を率にして0.20%、金額で809円上回っており、これを解消するための引き上げ改定を、平成26年4月1日に遡及して実施とした。また、特別給については、民間支給割合(4.22月)が職員支給割合(3.95月)を上回っており、年間支給割合を0.25月引き上げ4.20月とし、改正条例の公布の日から実施とした。

特別区職員の賃金は、実に15年間にわたって削減・抑制が続き、年間平均賃金の削減は90万円を超えている。本年の勧告は、水準はともかくとして、これまでの職員賃金の減収の流れが止まったことは、一定の評価ができるものである。

しかし、給料表、特別給の引上げを勧告する一方で、地域手当の支給割合を2%引き上げ20%に設定、給料月額について地域手当の支給割合の引上げ分と同率程度引下げとし、実施時期を平成27年4月1日から実施とした。このことは、8月7日に人事院が「給与制度の総合的見直し」と称し、国家公務員の給与改定に関する報告・勧告を行った内容に追随するものであり、とても容認できるものではない。

国家公務員は全国に勤務地が存在するが、特別区職員の勤務地は基本的に23区である。地域手当には何ら合理的な理由も道理も認められるものではない。地域手当の支給割合の引上げと給料表の水準引下げは、それを基本として計算される退職手当等、生涯賃金の削減に直結するものである。地域手当については、本給に繰り入れるべきである。

2006年の身分移管以降、東京清掃労働組合が自ら取組む9回目の賃金確定闘争となる。

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る。労働協約締結権が認められていることを踏まえ、労使交渉に基づく賃金改定が図られなければならないが、現業系職員の給与改定も勧告内容を反映した改定が行われてきたことも事実である。本日の人事委員会勧告式後、直ちに区長会に対し要請を実施し、十分な労使協議期間を確保するためにも、今回の引き上げ勧告内容を反映した業務職給料表を早期に明らかにすることを求めた。

2010年4月以降、保障額表から業務職給料表への切替が実現したが、現給保障されている職員は、勤務成績が良好でも直接処遇に反映しない。また、職歴の短い職員の給料号給が職歴の長い職員の号給を追い越してしまう例が起きている。こうした制度矛盾とも言える事例が今後多く起こり得るのである。職場での大きな混乱が懸念され、人事管理上から見ても大きな問題であると言わざるを得ない。本日の区長会への要請では、最重点課題として切替調整号数の廃止を早期に判断することを求めた。

2020年のオリンピックが東京で開催される。公務・公共サービスとしての質の高い特別区の清掃事業を内外に示す好機と認識し、関係者全てが一丸となって努力しなければならない。未曾有の被害をもたらした東日本大震災は、公共サービスの質の維持のために自治体が果たすべき責任を問い直した。また、車付雇上に代表される非正規労働者の活用の拡大は、特別区の清掃事業の質を危うくしている。公共サービスとしての清掃事業の質の低下は、最終的にサービスを受けている区民に被害を及ぼすことになる。

区民要望に応えようと日夜奮闘を続ける職員が、自信と誇りを持って職務にまい進できる賃金水準・人事制度の確立は、喫緊の課題である。首都・東京に働く清掃労働者の権利の確立、わが組合の要求実現をめざして、2014賃金確定闘争を特区連や都労連との強固な共闘関係と全組合員の団結を基礎に、組織の総力を挙げて闘い抜く決意を表明する。

2014年10月8日  
東京清掃労働組合