

平均△9,671 円、新2級で最大△18,480 円の給与削減、退職金は約 73 万円もの削減に！

最悪の大幅マイナス勧告に強く抗議！全職員署名に協力を！

一人一筆！職場全員(管理職・非常勤等も含む)の取り組みを！

●人事委員会勧告史上、最悪の引下げ勧告

特別区人事委員会は、10月10日、平均△2.46%（平均月額△9,671円）の月例給引下げを勧告しました。一時金は0.10月増となりましたが、それを加味しても年間給与で平均△12万3千円の大幅引下げ勧告です。さらに下位の級で引下げ率が強められ、**新1級で最大△4.9%、新2級で最大△4.2%**（月額△18,480円地域手当含む）となります。退職金にも波及し、**新2級で旧3級最高号給の現給保障の場合、73万円超の退職金が削減**となります。

●すべての職員に影響が及ぶマイナス勧告

これまでの勧告で引下げ幅が最大だったのは2002年の△1.67%（△7,396円）ですから、今回の勧告はそれをはるかに超える、人勧史上で「最悪」の引下げです。それは、常勤職員の生活を揺るがすだけでなく、特別職や非常勤職員、場合によっては臨時職員、区関連団体の職員、委託労働者などにも影響が及ぶ可能性もあります。

	年度	引下げ幅 (平均)	引下げ額 (平均)
1	2018年度	△2.46%	△9,671円
2	2002年度	△1.67%	△7,396円
3	2005年度	△0.97%	△4,191円
4	2003年度	△0.79%	△3,485円
5	2006年度	△0.41%	△1,788円

●責任は特別区人事委員会に、

人事制度改正に対応した公民比較見直しを拒否

2018春闘で民間は2%程度の賃上げとなっており、国家公務員も0.16%増の勧告、全国の政令市でも過半がプラスの勧告となっているにも関わらず、特別区だけが大幅マイナス勧告となった原因は、特別区人事委員会が、特区連の要請した行政系人事制度改正による職層再編と給料表統合に対応した公民比較方法の見直しを拒否したことにあります。職員の生活を脅かす勧告を出した特別区人事委員会の責任は、極めて重大と言わねばなりません。

●緊急抗議署名に全職員の協力を！

特区連は、特別区人事委員会に対する抗議行動に取り組み、その一環として緊急の抗議署名を行うことを決定しました。給与の大幅引き下げを許さないという庁内世論の形成が、決定的に重要です。一人一筆、職場全員（管理職や非常勤職員も含む）での署名取り組みをお願いします。

人事委員会抗議署名リーフレット 一人一部

特区連

2018年10月 特別区職員労働組合連合会
TEL. 3234-0041 (代) FAX. 3234-5279

2018 大幅マイナス勧告の問題点

① 物価は上昇しているのに、給料を下げるのか

東京都区部の消費者物価指数は、昨年4月比で0.5%上昇するなど物価が上昇しています。また今年度の勧告でも、標準生計費が1人・4人・5人世帯は前年度よりも増えています。公務員の給与決定の際に、最も重視すべきなのは地公法第24条で最初に挙げられている「生計費」です。物価は上昇しているにもかかわらず大幅な賃金削減を行うことは、明らかに「生計費の原則」に反しています。

② 国や他の自治体は賃上げで、特別区だけが引き下げ

国は5年連続で月例給を引き上げ、政令市の過半数も月例給を引き上げる勧告です。マイナス改定を勧告した政令市はありません。また、民間も、2018春闘においては2%程度の賃金の引き上げが行われており、厚生労働省の毎月勤労統計調査においても昨年4月比で所定内給与が0.7%増加しています。



す。国や他自治体の職員の大半の賃金が増える中で特別区だけが大幅マイナス勧告になることは、他団体や民間との「均衡の原則」に反する勧告です。また、

初任給の水準も国や他団体との乖離が大きくなり、採用にも大きな支障が生じることも予想されます。

③ 職責が高まっている管理監督職も、人事制度改正前よりも引き下げ

昨年の勧告で特別区人事委員会は、「管理職の職責が高まっている」として主任以下の高位号給をカットし、管理監督職の賃金水準を引き上げる給料表の改定を行いました。しかし、今回のマイナス勧告は、給料表見直し以前の水準をも大きく下回る賃金を管理監督職に強いるものであり、人事委員会が強調してきた「職務給原則」からも逸脱するものです。

④ 主任以下の賃金の大幅な引き下げは、第一線で働く職員を軽視

さらに、特別区人事委員会は、下位の級ほど引下げ幅を強め、新1級で平均を倍する最大4.86%18,960円、新2級で最大4.21%、旧3級最高号給の現給保障の場合、月例給は18,480円の引下げです（地域手当分を含む）。級格付けだった場合の引下げ額は、さらに大きくなります。

新2級は、昨年度の勧告において旧3級と比較して最高号給を5,700円の引下げを強行しました。その結果、多くのベテラン職員が現給保障になることを余儀なくされました。その上、今回の勧告で平均を遥かに超える引下げ率を強要するのは現

■ 現給保障の場合もマイナスになります。

今回のようなマイナス改定の場合は、過去に業務職給料表で行われたマイナス改定の例によると、現給保障額に、格付けされている号給の改定率を乗じて、新たな保障額が決まります。例えば旧3級129号364,100円が現給保障額（新2級121号に格付け）の場合は、

$$\begin{array}{l} \text{現給保障額} \quad \text{新2級121号の勧告額} \quad \text{新2級121号の現給額} \\ 364,100 \text{円} \times 343,300 \text{円} \div 358,400 \text{円} = 348,759 \text{円} \\ \text{(100円単位に端数調整)} \end{array}$$

が新しい現給保障額になります。なお、今回の現給保障額の取扱いについては、現時点では示されていません。



場の第一線で働く職員を軽視するものと言わざるを得ません。

2018 特別区人勤における級別の最大引下げ幅

1級	2級	3級	4級	5級	6級
4.86%	4.21%	3.02%	2.77%	2.64%	2.54%
15,800円	15,100円	12,300円	11,900円	12,000円	13,100円

⑤ 現業職も給与が大幅マイナスに！

現業職の行（二）給料表は、勧告があった行（一）給料表と対応関係にありますので、今回の大幅マイナス勧告の影響をそのまま受けることとなります。現業系の職員のほとんどは、行（一）1・2級と対応関係にある主事・技能主任ですから、平均を大きく超えるマイナス幅になることが見込まれます。

⑥ 退職金も73万円超の大幅削減

今回の大幅マイナス勧告によって、月例給が下がることから退職金にも大きな影響があります。旧3級最高号給で新2級に格付けされた職員の場合、73万円超の引き下げとなり、退職後の生活設計にも大きな打撃を与える削減です。

⑦ 非常勤、臨時職員、区関連団体、業務委託の職員にも大きな影響

区によっては、非常勤職員、臨時職員、区関連団体の職員や委託労働者にも人事委員会勧告の引下げの影響を及ぶ場合があります。今回の大幅マイナス勧告は、区の常勤職員だけの問題ではなく、すべての職員に関わる問題なのです。

今回の大幅マイナス勧告の原因は？

人事院や人事委員会による給与の公民比較は、「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方式で行います。全国で同じ比較方法を採用しているにも関わらず、特別区だけで大幅なマイナス勧告が出た原因は、ひとえに今回の人事制度改正及び新給料表への公民比較方法の対応に問題があり、特区連はその比較方法等の改善を求めたにもかかわらず、人事委員会がそれを拒否したことにあります。その結果生じた大幅マイナスは、今回の行政系人事制度改正をご破算にするに等しい勧告と言わざるを得ません。



原因Ⅰ 級統合に伴う公民比較に対応関係の見直しをしなかったため

新1級（旧1級+旧2級）や新5級（旧6級+旧7級）の給料表は、二つの級の統合によって新たに作られました。旧2級の職員と旧7級（統括課長）については、これまでよりも一ランク下の民間の役職とも給与比較されるようになり、その結果、公務員の給与水準が民間と比較して見かけの上では高くなります。

つまり、今回のマイナス勧告は、比較対象である民間の賃金が低下したことが原因ではなく、特別区の実態を反映しない比較対応関係が原因なのです。

原因Ⅱ 人事委員会が新2級への切換えを「選考」としたため

特区連は、旧3級（主任主事）の職員全員を、新2級（主任）に切り替えることを要求してきました。しかし、人事委員会は「選考」を勧告したため、約1割の主任主事が新1級を選択することになりました。その職員は「主任」級の給与でありながら公民比較では

人事委員会が必要な見直しを拒否し、新2級への切換えを「選考」にしたのが原因ね！



民間の「係員」と比較されるため、公務員の給与の方が高いと算出されます。人事委員会が、係長の職責や負担を適正な水準にするより前に、新2級（主任）を「係長職への昇任を前提とした」職という位置づけに固執し、新級の切替えを「選考」にした結果です。

原因Ⅲ 管理監督職へのいびつな原資配分

人事院はプラス勧告の場合、すべての級で概ね同率の増額になっています。しかし特別区人事委員会は、ここ数年「職層間のメリハリ」と称して、プラス勧告の原資を管理監督職に厚く配分し、その結果として係員や主任主事は平均昇給率以下となってきました。全国的に見ても特異な原資配分です。しかし、管理監督職の給与だけを高く引き上げても、民間企業において同様の実態がなければ、特別区の

1・2級職はつらいよ！
係長もつらいけど。



管理監督職賃金が民間よりも高くなってしまいます。いびつな原資配分は、精確な公民較差算定を阻害する要因になっているのです。

原因Ⅳ 給料表の切替えに伴う差額

4月の給料表切替えによって、すべての職員が新級に移行しました。移行の際には、新級の「同額または直近上位」になりますので、多くの場合は「直近上位」に格付けされて給与額が増額します。特別区職員の約6割を占める新2級の「主任」について、人事委員会は、旧3級（主任主事）から新1級（主事）に降格させ、そこから新2級（主任）に切り替えたため、多くの場合、直近上位への格付けが2回行われました。これも公民比較の際に、公務員の給与額が上がったと判断される要因になります。しかし、切り替えによる増額幅は新2級の場合、平均1,337円（特区連調べ）ですから、これだけが大幅マイナス勧告の要因というわけではありません。

人事委員会は公民比較方法の改善を行え！

以上のように、公民比較の問題点を放置し、職員の生活を揺るがす勧告を行った特別区人事委員会の責任は極めて重大だと言わざるを得ません。そして、現在の精確さを欠いた公民比較方法を放置したままでは、来年度以降も不精確な勧告を繰り返すこととなります。

特区連は、今年度の給与削減を阻止するために全力で取り組みますが、その前に人事委員会に対して今回の勧告の責任を追及し、今後の公民比較方法の改善を行わせる必要があります。そのためには圧倒的な庁内世論の後押しが必要です。署名にご協力をお願いします。

職場のすべての皆さんが、この抗議署名にご協力ください！



大幅マイナス勧告をはね返して、公民比較方法を改善させましょう！

■ 精確な公民比較のために、人事委員会が改善すべき要求項目

- ① 新たな人事制度の対応した公民比較方法の改善を行うこと。
- ② いびつな上厚下薄の原資配分をやめること。

※ 今回の試算で、引下げ額の最高額は、新2級で旧3級最高号給が現給保障者を対象に試算。級格付け者や、新1級に格付けされている場合の削減額は、試算額を上回る場合があります。