

声明

(一) 特別区人事委員会は、10月10日、各区議会議長と各区長に対して「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行った。

月例給については、公民較差を特別区職員の給与が民間給与を9,671円(2.46%)上回ると算出し、月例給を大幅に引き下げる「マイナス勧告」を行った。一時金については、民間が特別区職員を上回るとし、現行4.50月から0.1月引き上げ年間支給月数をも4.60月とした。再任用職員についても、給料月額を定年前職員に準じた改定とした。勧告のとおり実施されると、職員の平均年間給与は一時金の引上げ分があっても約12万3千円もの減額となる。

また、今勧告の大幅マイナス勧告は、行(一)給料表と対応関係にある業務職給料表にも、大きな影響を与えることになる。

9,671円ものマイナス勧告は、これまで最大であった2002年の△7,396円(△1.67%)をはるかに上回る、勧告史上最悪の引下げ勧告であり、全国一生計費が高い特別区職員の生活実態を考えていない、到底承服できない不当な勧告である。

(二) 勧告給料表は、原則全ての級及び号給について、給料月額を引き下げるとし、さらに、「行政系人事・給与制度改革に伴う職務の切替え後における実態を踏まえ、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」としている。この結果、最高号給の引下げ額が行(一)1級係員で15,800円(39号給相当分)、2級主任で15,100円(33号給相当分)、3級係長で12,300円(32号給相当分)、4級課長補佐で11,900円(31号給相当分)にもなり、役職が下位ほど削減額が大きくなっている。

今勧告は、2018年3月までの給料表の水準をも下回るものであり、職員や家族の生活を脅かす引下げであり、新2級で旧3級最高号給の現給保障額となる者の場合、73万円を超える退職金が削減されることとなり、退職後の生活設計への影響は計り知れない。

(三) 今勧告は、公務員給与の決定原則である「生計費原則」「均衡の原則」「職務給原則」を著しく逸脱するとともに、本年4月に実施した行政系人事制度改革を全面的に否定するという重大な問題を持つものである。

(四) 今勧告で示された標準生計費の1人・4人・5人世帯は、昨年よりも上昇しており、総務省が9月に発表した、8月の全国消費者物価指数は、前年同月比で0.9%上昇し、20か月連続のプラスとなっている。物価が上昇しているにもかかわらず、大幅な賃金削減を強要することは「生計費原則」に反するものである。

(五) 2018春闘結果では、昨年と同様に2%程度の賃上げが実現しており、人事院勧告も5年連続で月例給・一時金ともに引上げとなっている。多くの政令市もプラス勧告となっている中で、特別区だけ大幅なマイナス勧告を行ったことは、

民間や国、他団体との「均衡の原則」に反する勧告であり、断じて受け入れられるものではない。また、特別職や非常勤職員のみならず、臨時職員や区関連団体の職員、委託労働者など、その影響は広範囲に及ぶものである。

(六) 昨年の勧告において、「管理監督職の職責が高まっている」として、管理監督職の賃金水準を引き上げる給料表の改正を行った。しかし、今勧告の月例給引下げは、改正前の水準さえも大きく下回る賃金を管理監督職に強要するものであり、人事委員会も強調した「職務給の原則」をも逸脱するものである。

(七) 人事委員会委員長が談話の冒頭で「行政系人事・給与制度の抜本的な改正により、過去最大のマイナス較差となった」と述べているように、大幅なマイナス較差の原因は、行政系人事制度改正に伴うものである。

(八) 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うものであるが、人事制度改正に伴って、第一に、切替昇任選考の実施によって約1割の主任主事が新1級・係員に切り替わるとともに、級格付の解消が実施されるなど、役職段階が下がる職員が大量に生じたこと。第二に、旧1・2級の統合、統括課長・課長の統合という職級統合により役職段階が少なくなったことによって、前年よりも役職段階の低い民間従業員賃金との比較となり、特別区職員の賃金が民間を見かけ上高く算出されることになったものであり、民間の賃金が下がったことによるものではない。

(九) 今勧告は、行政系人事制度改正を全面的に否定するものとなっているが、そもそも行政系人事制度改正と給料表改正は、労使交渉事項にも介入する形で、人事委員会が昨年の勧告で強要したものであり、自らの対応を否定するものに他ならない。

同時に、行政系人事制度改正の影響を踏まえた公民比較方法の見直しを強く求めた特区連の要請を無視した結果であり、人事委員会自らが作り出した大幅マイナス勧告に他ならない。

(十) 人事委員会は、「高齢層職員の昇給等についても国、他団体との均衡等を考慮し、適切な見直しを図る必要」があるとして、55歳を超える職員の昇給抑制の拡大を求めている。この問題は、昨年度の賃金確定闘争で労使の間で継続協議事項としたものである。第三者機関の労使協議への介入は許されない。また、「国、他団体との均衡等」を言うなら、まず、今回の「均衡の原則」から逸脱した勧告について。改めることを先とすべきである。

(十一) 人事委員会は、会計年度任用職員について、「意見」の中で「本来的には定型的・補助的業務に従事する職」であり、そうした業務に従事している非常勤職員が大半であるとして、「複数の級を設定することは望ましくない」と1級への格付けを主張している。しかし、総務省は、会計年度任用職員について、「係長以

上相当の職への任用については慎重を期されたい」としていることから、2級までの職務の級の設定を否定していないし、3級をも容認している。本来、会計年度任用職員の職務の級は、各区において、その実情に応じて労使協議等も経て設定されるべきものであり、人事委員会の意見は、法改正の趣旨を逸脱しているとともに。各区の自治への介入である。

(十二) 今勧告は、5年連続となる月例給引上げを切に願う職員の期待に背を向け、「特別区職員の利益擁護機関」としての役割を放棄し、公務員給与決定原則を逸脱した理不尽極まりないものであり、容認することはできない。特区連は、史上最悪の大幅マイナス勧告に強く抗議し、いびつな上厚下簿の原資配分を止めさせ、公民比較方法の改善など必要な見直しを求めるため、直ちに人事委会に対する抗議署名を展開し、必要な行動を開始する。特区連、23区職労は、勧告給料表を実施させないため、特別区で働く全職員の総力を結集し、2018賃金確定闘争を全力で闘い抜くものである。

2018年10月10日

特別区職員労働組合連合会執行委員会