

## 声明

(一) 特別区人事委員会は、10月21日、「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5,819円(1.52%)上回ると算出した。しかし、本年の勧告に当たっては、特例的な措置として、現給保障者を公民比較から除外して算出された2,235円(0.58%)を解消することが適当と判断し、原則全ての級及び号給において引き下げる勧告を行った。一時金については、民間が特別区職員を上回るとし、0.15月引き上げ年間支給月数を4.65月とした。再任用職員についても、給与月額を定年前職員に準じた改定とし、一時金を0.1月引き上げとした。

勧告のとおり実施されると、職員の平均年間給与は約2万2千円の増額となる。

しかしながら、今勧告の月例給の引き下げは、公務員の給与決定原則に反し、人事委員会が自ら主導した行政系人事制度改革を否定し、退職手当も含めた生涯賃金水準にも大きな影響を与えることから、断じて容認できない。

(二) 昨年の確定闘争において、大幅なマイナス勧告の要因解消策として実現した職層構成比の適正化に向けた対応である「特例の係長職昇任能力実証」と第2年次の「切替昇任選考」の結果は、一部の区においてその趣旨が徹底されず、目標としていた職層構成比の「一過性の歪み」の解消には至らなかった。一方、人事制度改革後初めて実施された2018年度の主任選考においては、受験率が低下し、さらには、統一交渉の結果の趣旨を踏まえない一部当局によって、昇任率が大幅に低下したことにより、職層構成比適正化は思うような水準に至らなかった。このことが、再び月例給を引き下げる要因となったものである。

(三) 特区連は、職層構成比の適正化が目標としていた水準に達しなかったことから、マイナス勧告を回避するために、人事委員会に対して、行政系人事制度改革の趣旨を踏まえた公民比較方法の見直しを求めた。具体的には、第一に、公民比較における比較対象者から、級格付け解消と切替昇任選考によって事実上降任降格となり、最高号給を超えて現給保障となっている者等を除外すること。第二に、旧1・2級、旧6・7級の職級統合に伴う比較対応関係の見直し等を行うことである。

今勧告において、特例措置として現給保障者を公民比較の対象から除外したことは、特区連と各区職労が連携し奮闘した成果に他ならない。しかし、職級統合に伴う公民比較対応関係の見直しについては、特区連の要請を拒否した。

2014年以降の勧告では、「管理監督職の職責が高まっている」との認識を口実に、差別的な「上厚下薄」の改定が繰り返されてきた。特に、2018勧告においては、「職務・職責の一層の反映」と称して抜本の見直しを行ったにも関わらず、1・2級について30号給以上のカットに相当する極めて差別的な給料月額の引き下げを行った。

特区連は、人事委員会に対して、繰り返し「上厚下薄」の原資配分を止めさせるよう求めてきた結果、今勧告において、下位級のほうが削減額が大きいという逆転現象が解消されるという前進が図られた。このことは、特区連の粘り強い要請行動の到達点である。

(四) 消費税増税などにより物価が上昇しているにも関わらず、大幅な賃金削減を強要し、民間・

国・他団体の賃金が引き上げられる中、再びマイナス勧告を強行したことは、公務員給与の決定原則である「生計費原則」「均衡の原則」を著しく逸脱するものであり、人事委員会が管理監督職を中心に職責の高まりを指摘している下でのマイナス勧告は「職務給原則」の否定である。

また、来年4月実施される会計年度任用職員、区関連団体の職員など、その影響は広範囲に及ぶものであり、断じて受け入れられるものではない。

(五) 人事制度改正による職層構成の変化が生じたことで、大幅マイナス勧告になるのであれば、それは人事委員会が自ら主導してきた行政系人事制度改正を否定する行為に他ならない。

行政系人事制度改正は、人事委員会が勧告し、切替昇任選考と級格付け解消による事実上の降任・降格、旧主任主事の最高号給実質16号給カットにより、5千名を超える職員が現給保障になることを強要したうえ、この降任・降格者を大きな要因として、全職員の月例給を引き下げる勧告を繰り返したことは、到底理解できない。

(六) 人事委員会は、「年齢・学歴・役職段階を同じくする者同士を比較する」ラスパイレス方式に基づく正確な数値であり、昨年の勧告が正当なものであるという事に強く固執し、国や東京都の公民比較方法を逸脱できないという認識などを背景に、公民比較における役職段階の定義を見直すこと等を拒んでいる。現行の役職段階の定義は、公務の側の賃金水準を低く抑える要因となっている。

特別区の職員構成は、国・他団体と比較して、管理監督職の割合が低く、下位の役職者の割合が多いことは、総額人件費の水準が国・他団体よりも低いことを意味する。これに加えて、この職層構成比の変化を要因として、国・他団体よりも特別区職員の賃金を引き下げることは極めて理不尽であり、人事委員会はその説明責任を果たすべきである。

(七) 今勧告は、全国一の生計費を要する特別区に働く職員の期待を再び裏切り、人事委員会の「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、月例給の引下げは、断じて容認できない。

特区連は、2年連続となる月例給の引下げ勧告に強く抗議し、職級統合に伴う公民比較の対応関係の見直しを強く求め、区長会に対しては、理不尽な月例給の改定に反対するとともに、一時金の引上げを要求するものである。

特区連、23区職労は、2019年度賃金確定闘争の諸要求実現をめざし、職務に精励する組合員の処遇低下を許さず、組合員の団結を基礎に全力で闘い抜くものである。

2019年10月21日

特別区職員労働組合連合会執行委員会