

声 明

(一) 本日、特別区人事委員会は、特別区職員の給与等に関する報告及び勧告を行った。一昨年、昨年と続いたマイナス勧告とはならなかったものの、春闘結果等に見られる民間賃金の引き上げ状況からも、首都圏に暮らす特別区職員の生活実感からも到底納得の出来ない勧告内容であり、「給与構造の改革」推進に向けて、まさに国・人事院の動向に追随するものとなった。

給与比較では、公民較差を僅か 38 円 (0.01%) と算出し、職員給与と民間給与がほぼ均衡しているとして本年の給与改定を見送り、一時金については国と同様に 0.05 月の引き上げを行うとした。人事委員会は、勧告が実施されれば、職員一人あたりの平均年間給与が約 2 万円のプラスになるとの試算結果を公表したが、特別区においては、2000 年の勧告において給料表の改定が見送られて以降、不当な「マイナス」勧告や「据え置き」等の勧告が 8 年間も続いており、これまでの年間給与額等の減少による損失の大きさには到底及ばず、全国最高の生計費を必要とする特別区職員の実情に応えたものとはなっていない。

昨年の勧告では、政府・財界による公務員総人件費削減の圧力に屈服し、公民比較方法の見直しの強行による「意図的」「政治的」マイナス勧告が行われた。特区連は、こうした人事委員会の対応が労働基本権制約の代償措置である第三者機関としての役割から大きく逸脱し、中立的な専門機関としての任務を放棄するものであると再三にわたり指摘してきた。しかし、今回も職員の期待を裏切り、昨年と同様の公民比較での調査が行われ、かつ企業規模 50 人以上のサンプル数を 3 倍化し、調査事業所全体に対する割合を昨年の 5.1% から 15.5% へと引き上げている。特区連は、人事委員会が国・人事院に追随することなく、主体的な立場から「特別区職員の利益保護機関」という本来の使命を果たすよう引き続き求めていく。

(二) 地域手当については、国に追随し来年 1 月から 14.5% に引き上げるとし、これに伴う平均 1.35%、最大 1.4% もの月例給を引き下げる新たな給料表を勧告した。地域手当の増加分に併せて給料月額を引き下げるという制度的矛盾を、一方的に特別区職員に押しつけるものであり、実質的なマイナス勧告である。年金や退職金の大幅減額に直結する極めて不当な措置となっている。地域手当の本来の趣旨は、国家公務員の勤務地間の調整を目的とするものであり、特別区職員の勤務実態や給与制度とは相容れない。特区連は、地域手当を給料表額へ繰り入れる抜本的な改善を行うようあらためて強く主張するものである。

勧告された給料表では、人事院勧告に合わせて I 類初任給を引き上げたことから、給料月額の引き下げ幅について若年層を中心に緩和し、30 歳前後からの中堅職員層以上で

の減額を行った。今後も世代間配分の是正へ給与カーブのフラット化を進めるとしているが、実態は給与水準全体の低下をもたらすものでしかない。世帯形成層を中心とした給与配分など、地方公務員法に基づく生計費重視の給与改善こそが必要である。

また、8級職である部長級の格付級である9級の廃止と、部長級に来年度から適用する新8級等の給料表が勧告された。新8級給料表は、適用人員の多い号給を中心に給料額が約3%も引き上げられ、旧8級に比べ24号給も足伸びされたほか、8級の管理職手当も増額された。級格付の廃止や、最高号給以上の昇給廃止が一般職員に押しつけられる一方での管理職員に対するお手盛りであり、遺憾である。

(三) 一時金については、民間支給割合が4.52月であったとして、0.05月分を引き上げ、年間4.50月としたが、再任用職員の引き上げを見送ったことは不当であり、納得出来ない。また、企業規模千人以上では、4.90月であったと報告されており、勧告を大きく上回る状況にあるほか、公民の一時金算定基礎の違いも依然として放置している。しかも、増額分を勤勉手当に配分するよう勧告するなど、とても容認できる内容ではない。

一時金の較差算出については、ラスパイレス比較ではなく事業所単位での集計で行われていることから、人事委員会も従来は報告に留めていた。また、その扱いは労使交渉で確認してきたものであり、勤勉手当の拡大を勧告することは許されない。既に、特別区の勤勉比率は国並みに引き上げられており、一般職員への成績率の反映も来年度からである。成績率の実施は、給与水準を踏まえた統一交渉結果に基づく各区労使の合意を前提に実施されるものであり、労使確認を無視して、一方的に勧告することはあってはならない。特区連は、成績率の実質的な拡大である勤勉比率の拡大に断固反対するとともに、期末手当への一本化を求めていく。

(四) 特別区における人事・給与制度のあり方については、特別区職員が公正かつ公平な行政を担うための保障としての安定的な身分と生活保障を確保することが前提である。評価制度も労使合意のもとでの民主的な運用が図られることこそが求められている。勧告では、能力・業績及び職責に基づく人事管理の推進を図るとして、今年1月から各区で運用の開始された評価制度について、その運用のポイントと各区での取り組み状況についての意見を述べたほか、人材の確保と活用、昇任選考の課題等についても言及した。しかし、依然として目標管理に基づく評価制度の拡充を強調するなど、民間における成果主義賃金制度による人件費削減手法について、諸手を挙げて推進することを各区に迫っている。各区での民主的な制度運用に向けた取り組みを強化していく重要性があらためて浮き彫りにされた。

また、職員の能力活用として「転職制度の考え方と方向性」について意見を述べているが、異種職務従事や民間委託等の合理化を前提に、公務や公務労働の在り方について政府・財界の公務員人件費削減方針に沿って検討を行うものであり、労使交渉の中身に

まで踏み込むものとして大変重大な問題と言わざるを得ない。

人事委員会の対応が注目された勤務時間問題については、民間の平均所定労働時間が1日で7時間40分、1週間で38時間28分であったと報告された。昨年とほぼ同様の結果であり、1日あたり15分以上の短縮が可能となることが判明した。しかし、特別区としての主体的な考え方を示すことは避け、国の動向を注視としたことは極めて不満である。しかもその一方で、国同様の休息時間の廃止による勤務時間の延長を早急に実施するよう各区に迫っていることは断じて容認できない。勤務時間短縮に向けた人事委員会及び各区の早急な対応を求めていく。

さらに、あまりにも劣悪な非常勤職員の処遇改善について「意見の申し出」がないことは遺憾である。

(五) 特区連は、今回の勧告であらためて示された「制度は国準拠、水準は地域」として公務員賃金の引き下げを狙う「給与構造の改革」押しつけに反対し、区長会の狙う業務職給料表改悪の阻止など特区連要求の実現をめざして、2007年賃金確定闘争を23区職労組合員の団結を基礎に全力を挙げて闘う。

同時に、国民と労働者犠牲の「構造改革路線」推進の突破口として公務員攻撃が一層強まるもとの、引き続き、全国の公務員労働者や大都市協の仲間と連帯し闘いを強化するものである。

2007年10月16日

特別区職員労働組合連合会執行委員会