

2008年3月21日

千代田区長

石川雅己 様

千代田区職員労働組合

執行委員長 加藤 哲夫

2008年賃金・労働条件改善に関する要求書

日頃、千代田区及び特別区の発展に向けてご尽力いただいている貴職に敬意を表します。

さて、国内の経済状況をめぐっては、大企業が「バブル期」を上回る大幅な収益を上げる一方、拡大し続ける「格差と貧困」が重大な社会問題になっています。労働者の賃金が9年連続で低下し続けていますが、雇用状況においても労働者の3人に1人が非正規であり、いまや、年収200万円以下の世帯が全体の2割を超えました。また、4世帯に1世帯の割合で貯蓄がゼロ、生活保護基準以下の所得で暮らす家庭が400万世帯ともいわれ、国民・労働者の生活が極めて困難な状況に置かれていることが明らかとなっており、自治体財政へも大きなマイナスの影響を与えています。これらの状況は、大企業本位の経済成長のみを優先する「構造改革」路線がまさに行き詰まっていることの証です。

しかし、政府は、現状を顧みること無く「構造改革」のいっそうの促進を基本方針とし、国民・労働者との矛盾を拡大し続けています。本年1月には福田内閣が成長力の強化を強調した「日本経済の進路と戦略」を閣議決定しました。引き続き「骨太方針2006」や「骨太方針2007」に基づく規制改革、民間開放、消費税増税などの税制改革、国民の医療費負担の拡大等による社会保障制度改革、安上がりの労働力を求める労働市場改革等を進めるとし、国や地方をつうじた歳出改革の徹底で更なる国民負担の強化を求めるものとなっています。また、総務省や財務省による「給与構造改革」の拡大に向けた自治体への露骨な介入や指導が、地方財政支出の抑制を口実に行われています。こうした「構造改革」の押し付けは、公務も民間も問わない賃下げとリストラの悪循環のいっそうの進行をもたらし、「格差と貧困」を拡大させるだけでしかありません。真に景気回復への道を歩むためには、労働者全体の賃金底上げを図り、内需の拡大による国内経済の安定的成長を実現していくことこそが重要となっています。

区職労及び特区連は、「構造改革」路線に基づく「給与構造改革」が「政治的」な公務員攻撃として利用されているだけではなく、地方や企業間の格差の肯定と拡大をもたらし、地方経済に大きな悪影響を与えるものとして、「給与構造改革」への反対を強く表明してきました。貴職に対しても、「給与構造改革」を地方に押しつけようとする政府に追随することなく、大都市東京における生活実態にふさわしい給与水準の実現など特別区職員の賃金・労働条件の改善を求めてきました。残念ながら貴職は、私たちの要求に正面から応えようとはしていません。しかも、政府の動向や人事院勧告に追随した特別区人事委員会の勧告を職員に押しつけるだけでなく、全国や東京都に先駆けて「業務職給料表」の大幅な改悪提案を行い、千代田区に働く技能・業務系職員の賃金水準を大幅に低下させました。昨年の給与改定交渉においても明らかにしましたが、「業務職給料表」の約1割もの水準低下により、区長会及び区当局が自ら主張してきた「能力・業績及び職責に応じた給与制度」に反し、技能・業務系職員に対しては、職員の努力や昇任・昇格の結果が給与処遇に一切反映されないなどの深刻な事態が引き起こされています。こうした状況を克服し、千代田区職員が安んじて区民のための行政を担っていくために、千代田区職員の生活保障としての賃金や労働条件の確立に向けた改善を図っていくことが何よりも重要となっています。

区職労及び特区連は、千代田区職員の生活実態と労働条件の現状をふまえて、下記のとおり、賃金の引き上げ、任用制度の改善、労働時間の短縮等に向けた8課題46項目の基本要求をとりまとめました。

つきましては、下記の要求について特別区の自治を堅持・拡大する立場から自主的・主体的に検討し、回答されることを要求いたします。

記

一. 賃金水準の改善について

1. 千代田区職員の賃金について、賃金決定の基本である生計費原則に基づき、大都市東京における生活実態にふさわしい水準となるよう、平均19,000円以上引き上げること。
2. 技能・業務系職員の賃金について、行政系職員と同様の賃金引き上げを行うこと。
3. 保障額表の運用と改善に向けて早期に労使協議を行うこと。
4. 地域手当について、国家公務員の勤務地間調整を目的とする制度であり、千代田区職員の勤務実態にはそぐわないことから、給料表額へ繰り入れること。
5. 地域手当の支給率引き上げを前提とした給料月額引き下げや、世代間配分の名の

下に給与水準全体の低下をもたらす給与カーブのフラット化を行わないこと。

6. 教育職給料表について、給与水準や給与体系の改悪を行わないこと。
7. 最高号給適用者の存在する給料表について、号給の増設を行うこと。
8. 55歳以上の職員に対する昇給抑制措置を撤廃すること。
9. 病気休暇等の取得による昇給制度等の不利益措置を改善すること。
10. 退職手当の基本額について、支給率の引き上げを行うこと。
11. 再任用職員の賃金について、定年前職員に準じて改善すること。

二. 一時金の改善について

1. 民間企業における支給額および支給率の増加や、支給月数の算出において公民で比較ベースが異なっている現状をふまえ、支給月数の改善をはかること。
2. 加算措置について、適用範囲を在級歴や年齢を基礎に拡大し、加算割合についても改善を行うこと。
3. 勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すること。
4. 期末・勤勉手当からの除算項目および期間について改善すること。
5. 「基準日主義」を改め、勤務実績等に基づく一時金支給を行うこと。

三. 例月支給諸手当の改善について

1. 低水準にある特別区職員の扶養手当について、少子化対策をふまえて子に係わる手当を充実し、第一子や第二子、教育加算など現行支給額の引き上げを行うとともに、配偶者が扶養親族でない場合の第一子等への加算制度を新設することなど、額、区分ともに拡充を行うこと。
2. 扶養認定限度額を引き上げること。また、扶養認定限度額との整合性をはかるため、共済組合の扶養認定基準および所得税の非課税限度額について、引き上げを行うよう関係機関に働きかけること。
3. 低額に据え置かれたままの住居手当について、特別区職員の住居費支出の実態をふまえた引き上げを行うとともに、手当のあり方を含めた抜本的な改善を行うこと。
4. 職員の仕事と家庭生活の両立を推進する立場から、育児休業について、退職手当の育児休業取得期間に係わる除算割合を改善すること。
5. 介護休暇の取得にかかわる復職時の昇給抑制措置を取りやめること。
6. 休業手当金の支給期間・割合の改善等をおこなうこと。

四. 賃金決定基準等の改善について

1. 国や都道府県行政とは異なる基礎的自治体としての特別区にふさわしい人事・給与制度として、職員の処遇の改善と確保を行うこと。
2. 2008年の給与改定交渉期までに実施に向けて検討するとした昇任・昇格時における号給決定方法の見直しについて、早期に改善にむけて労使協議すること。なお、見直し協議にあたっては、最高号給を超える者も含めた全ての昇格者に対する「昇格メリット」の改善を図ること。
3. 現業系人事制度については、現業系職員が住民生活と直結した責任ある仕事を行政系職員と共に担い、職場全体のチームワークで仕事を遂行し直接住民サービスを提供していることや、昇任制度と特別昇格制度が一体のものとして構築されてきた特別区の人事制度の実態や実績をふまえ、職場実態に見合った人事制度とすべく、次のとおり改善すること。
 - (1) 技能主任職及び技能長職について、特別区職員の職場実態に見合った「設置基準」及び「職責」に改善すること。
 - (2) 技能主任職について、行政系の主任主事職と同様に、短期選考及び長期選考からなる複線型の昇任体系とすること。
 - (3) 技能主任職の選考資格基準について、引き続きの改善を行うこと。
4. 特別昇格について
 - (1) 技能・業務職系では、2011年度まで実施することになっているが、引き続き延長し実施すること。
 - (2) 級格付基準の制度趣旨をふまえ、技能・業務職系で3級に到達できるよう昇格率の改善を行うこと。また、昇格率の算出にあたっては、昇任者を含めないこと。
 - (3) 2級特別昇格の選考資格基準について、新1級歴を引き下げ、下限年齢について廃止すること。
 - (4) 3級特別昇格の選考資格基準について、新2級歴基準を引き下げるとともに、技能主任歴を廃止すること。
 - (5) 統一交渉で合意した昇格率については、全ての区において実施すること。
5. 特例転職者の転職後の任用資格基準の改善を行うこと。
6. 行政系人事制度について、昇任選考の実施状況や選考結果等の制度適用実態の情報を提供し、必要に応じた労使協議を行うこと。
7. 「経験豊かな職員の能力と経験を活用するための任用上の方策」として位置づけら

れた係長長期選考の昇任率について、各区において直ちに有資格者の実態に合わせて拡大すること。

8. 特別区職員の男女別の昇任実態および昇格の実態をふまえ、男女間格差の解消に向けた具体的な改善策を講じること。
9. 無給職免及び組合休暇の取得による勤勉手当からの除算は行わないこと。

五. 労働時間短縮の促進・休暇制度等の拡充について

1. 特別区人事委員会の調査における民間の所定労働時間は、一日あたり 7 時間 40 分との報告をふまえ、1 日あたり 7 時間 45 分とし、週 40 時間を下回る勤務制の条例改正をおこなうこと。また、土曜閉庁を拡大すること。
2. 国における休憩・休息時間の見直しは、実質的な勤務時間の延長であり、国にあわせた見直しを行わないこと。
3. 超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得を促進し、年間総実労働時間のより一層の短縮をはかること。また、厚生労働省「基準」の遵守等、そのための条件整備をはかること。
4. すべての区、すべての職場において賃金不払い残業を根絶すること。
5. 超過勤務手当の割増率について「100 分の 150」とし、深夜超過勤務及び休日給については、「100 分の 200」にすること。

六. メンタルヘルスの充実について

病気休職者のうち「心の病」による者の割合が急激に増加している職場実態をふまえ、原因の究明に努めるとともに、職員が安んじて公務に励める環境整備に向けた具体的対応を早急に行うこと。

七. 福利厚生制度の充実について

地方公務員法第 42 条に基づく使用者責任について、「特別区職員の福利厚生に伴う使用者責任は、各特別区で果たす」とした区長会の主張に基づき、各区互助会等事業の拡充に向けた各区における十分な労使協議を行うこと。

八. その他

1. 労働組合活動に対する行政処分は、不当であり新たな処分は行わないこと。また、

1995年度以降の処分について撤回し、実損の回復をおこなうこと。

2. 特別区に働く非常勤職員や臨時職員の賃金・労働条件について、均等待遇の立場から待遇改善を進めること。また、最低賃金の引き上げに向けて政府関係機関への働きかけること。
3. 総務省通知に基づく技能・業務系職員給与水準の民間との比較公表は、公務職場の役割や業務実態を無視し、技能・業務系職員の専門性や技術・経験を否定するものであり、各区において行わないこと。また、総務省についても「指導」を行わないよう申し入れること。
4. 公務員制度の民主的改革をはかるため、ILO 勧告にそった労働基本権の完全保障などの関係法規の改正に向けて、政府関係機関への働きかけを行うこと。
5. 公契約における適正な労働条件を義務づける ILO 条約を批准するよう政府関係機関へ働きかけること。
6. 被用者年金一元化問題に係わり、現行職域部分についての水準を確保するなど必要な対応を政府関係機関に求めること。
7. 賃金不払い残業を合法化するホワイトカラー・エクゼンプションなど「労働時間法制」の改定をはじめとする「労働法制」改悪を行わないよう、政府関係機関に働きかけること。
8. 住宅・年金財形貯蓄について、育児休業取得に伴う積立中断期間による不利益が発生しないよう関係機関へ働きかけること。

以 上