

千代田区長  
石川 雅己 様

2009年5月20日

千代田区職員労働組合  
執行委員長 西本 優

## 2009年度の夏季一時金等に関する要求書

日頃、千代田区職員の賃金・労働条件改善にむけて、ご尽力されている貴職に敬意を表します。

さて、本年3月に貴職に対し「2009年度賃金・労働条件改善に関する要求書」を提出しましたが、5月11日、特別区人事委員会が今年度の夏季一時金について、0.2月分（再任用職員0.1月分）を凍結（引き下げ）する異例かつ不当な勧告がされたもて、改めて2009年度夏季一時金の要求をはじめ、現時点において具体的な回答と対応が必要な事項について、要求書を提出いたします。

5月11日の特別区人事委員会勧告は、独自の調査も行わず、「民間企業における夏季一時金が大幅なマイナスとなっていること」、「人事院が夏季一時金特例措置（引き下げ）の勧告を行ったこと」を理由に、「社会情勢に適應する必要があること及び国や他団体等との均衡を図る観点から、特別区職員においても特例的な措置が必要」として、6月支給の夏季一時金の凍結（引き下げ）勧告を行いました。この勧告は、組合員の期待と二度にわたる特別区人事委員会への特区連要請を無視し、政治の圧力に屈した人事院勧告に追随し、総務省の「指導」に屈服した「政治勧告」であり、労働基本権制約の代償措置機関としての特別区人事委員会の役割と責任を放棄するもので、断じて容認することはできません。

これまでの給与改定の見送りや削減等によって、千代田区職員の給与水準は大きく低下し続けています。住居費をはじめ全国最高の生計費を必要とする大都市東京の厳しい生活実態に置かれた私たち千代田区職員にとっては、賃金の引き上げや諸手当の改善は喫緊の課題であり、特に生計費補填としての役割をもつ一時金の引き上げはきわめて切実な課題となっています。

人事院と特別区人事委員会による本年の特別区内の民間給与実態調査が始まりましたが、2006年の勧告から公民比較方法等の見直しが行われた結果、本来あるべき月例給及び一時金の引き上げが否定されてきました。

私たち特区連及び区職労は、特別区人事委員会に対し、中立・公平な第三者機関として、特別区職員の利益保護機関としての設立趣旨を踏まえ、特別区職員の生活実態のより精確な反映と特別区政に求められている人材の確保にむけて、千人以上の企業規模との比較を求めるとともに、少なくとも100人以上の比較企業規模等に戻すよう要請しています。

貴職におかれましても、私たちの要求事項を十分理解され、特別区人事委員会に意見・要望を申し出る必要があると考えます。

以上の点を踏まえ、下記の事項について、政府・総務省による不当な「指導」に屈することなく、特別区の事情と条件に基づき、自主的・主体的な立場から誠意ある回答と対応されるよう要求します。

## 記

### 一．2009年度夏季一時金について

- 1．5月11日に特別区人事委員会が勧告した「平成21年6月に支給する期末手当および勤勉手当に係る特例措置」については実施せず、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ことや特別区職員の実態を踏まえ、支給月数を2.5月以上とすること。
- 2．加算措置について、抜本的改善を行うこと。
- 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。

### 二．2009年特別区人事委員会「勧告」について

- 1．賃金水準の比較対象や較差算出基準の是正等について、以下のとおり特別区人事委員会に要請すること。
  - (1) 給与の公民比較にあたっては、労働組合との交渉によって賃金決定している企業及び公務の規模、性質、採用競合相手等から、比較企業規模千人以上の企業を対象とすること。また、2006年から給与勧告において行った比較企業規模の見直し等は、政府・人事院に追随し、特別区職員の給与引き下げを目的としたものであり、少なくとも100人以上に戻すこと。
  - (2) 地域手当については、国家公務員の勤務地間調整を目的とする制度であり、国とは異なる特別区の勤務実態や条件をふまえ、支給率の引き上げは行わず、給料表額への繰り入れ等の抜本的改善をはかること。
  - (3) 地域手当の支給を前提とした基本給引き下げを行わないこと。
  - (4) 給料表の策定にあたっては、世帯形成層及び中年層を重視し、人事院に追随した「給与カーブのフラット化」を行わず、職務へのモチベーションを確保する観点から、すべての給料表において号給の増設を行うこと。
  - (5) 住居手当について、特別区職員の実情を踏まえた改善にむけての「意見」を申し出ること。また、住居手当の見直しについては、慎重な対応を行うよう働きかけること。
- 2．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り、十分な労使協議と労使の合意が必要となることから、国の公務員制度改革の動向に追随した一方的な「意見」の表明は行わないよう、特別区人事委員会に要請すること。
- 3．人事委員会勧告制度や特別区の統一交渉の機能と役割について、関係機関の一層の理解を得るように努めること。