

大都市特別区的生活実態を 勧告で、月例給の改善を！

Point 1 大幅マイナス勧告で低くなった月例給の改善を！

2018年度の行政系人事制度改正による職の再編(8層制から6層制に。級格付の解消。)に伴う職員構成等の変化が要因となり、2018年、2019年の特別区人事委員会勧告は、大幅なマイナス勧告に陥りました。民間では賃上げが実施され、国や他都市もプラス勧告となったにもかかわらず、特別区だけが月例給が下がったのは納得できません。また、人事制度改正の目的の一つだった、昇任意欲を醸成する給与制度の構築にも逆行しています。

不当な勧告により、民間・国・他団体より低い水準になった月例給の改善を、要請します。

2019年の民間・公務員の賃上げ・勧告状況

		月例給	引き上げ額	一時金
民間	連合	+2.07%	5,997円	-
	国民春闘共闘会議	+2.05%	5,918円	-
	都産業労働局	+1.90%	6,001円	-
公務員	人事院勧告	+0.09%	387円	+0.05月
	特別区	△0.58%	△2,235円	+0.15月
	その他政令市	+0.00%~0.34%	0~1,339円	+0.00~0.05月

(特別区の一時金の+0.15月のうち0.10月は2018年の未実施分に相当します)

Point 2 職級統合に対応した公民比較方法の見直しを！

公民の給与の比較方法は、同じ年齢・学歴・役職段階同士で比較します。このため、職級統合による職員の級の移動は、公民較差算定に影響します。

例えば、民間の係員級と比較される特別区の1級には、級の再編前の旧2級、旧3級(主任主事)の職員の一部が移ってきています。2級には旧4級の級格付だった職員が、そして、民間の課長と比較される特別区の5級には、再編前の旧6級

(統括課長)の職員が移ってきています。上位の級にいた職員の下位の級への移動は、年齢も給与も高い職員の移動となり、特別区の給与が高く算定されることとなります。本来なら、人事委員会は、制度変更前の特別区職員の給与水準との不均衡が生じないように、級の職員構成等の変化に対応して公民比較方法を見直すべきだったのです。

公民比較方法の見直しを、強く要請します。



比較方法に問題があると、いつまでも給与月額が低いままだ。

Point 3 大都市の実情を反映させ、他団体を下回っている月例給の改善を！

地方公務員法で、職員の給与決定要素の最初に挙げられているのは「生計費」です。勧告にあたっては、全国一の生計費負担を強いられている特別区職員の実情を正確に反映させなければなりません。しかし、人事委員会の算出する「標準生計費」は、総務省の「家計調査」から算出した実生活支出と比べても大きな隔たりがあり、とても特別区職員の生活を反映しているとはいえません。

実生活の「生計費」を反映しない勧告によって、特別区の給料月額の水準は、一般の市をも下回ってしまっているのです。

特別区的生活実態を反映した勧告を、要請します。



特別区の給料月額が低いのは納得できないわ。

人事委員会勧告での標準生計費と実生活支出を比較すると

実生活支出			Why?	標準生計費
特別区	1都8県	全国平均		特別区
3.21人	3.28人	3.32人	→	4人
382,825円	358,652円	337,164円		250,170円

2019年 総務省「家計調査」より

2019年 特別区人事委員会勧告

一般の市よりも低い特別区の平均給料月額

特別区(40.8歳)	¥304,486
市(41.8歳)	¥316,496
指定都市(41.8歳)	¥319,895
都道府県(42.9歳)	¥325,365
国(43.4歳)	¥329,433
全地方公共団体(42.1歳)	¥317,775

2019年地方公務員給与実態調査結果より(一般行政職)
国は、平成31年国家公務員給与等実態調査より(行政職俸給表(-))

を反映した

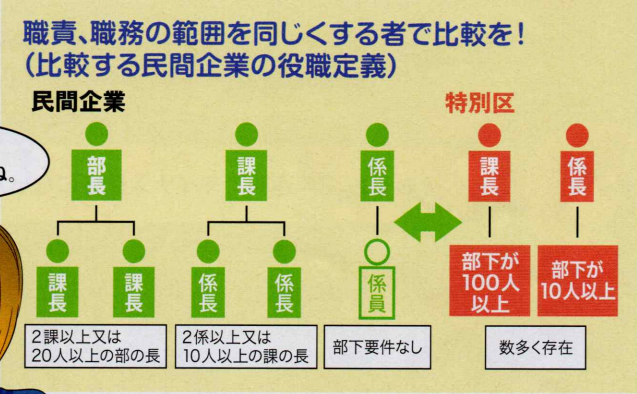
人事院勧告・人事委員会勧告とは
 公務員は、労働基本権が制約されていることから、その代償措置として、第三者機関による給与勧告制度がある。国家公務員には人事院が、特別区職員には特別区人事委員会が第三者機関となる。第三者機関は、民間従業員の4月分の給与を調査し、公務員との較差を勧告する。



Point 4 比較する民間企業との職員対応級、企業規模の見直しを!

(1) 公民の給与比較における、同じ役職段階同士の比較には、級の対応関係以外にも問題があります。役職の名称は同じでも、民間の各役職の定義が特別区より小規模であることから、「民間」の賃金水準が「公務」の側より低く算定されてしまい、結果として特別区の賃金が低く抑えられる原因となっています。

(2) 人事委員会は、政府・人事院に追随し、2006年度の民間給与実態調査から比較対象企業規模を「100人以上」から「50人以上」に引き下げました。この引下げは、特別区の職員の賃金水準も低く抑える結果を招いています。特別区と比較する企業規模は、特別区の規模や採用競合関係等から、「千人以上」とすべきですが、少なくとも、「100人以上」に戻すよう、要請します。

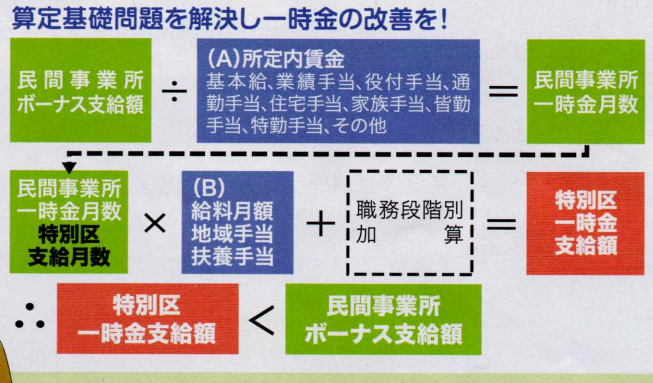


Point 5 算定問題を解決し、一時金の改善を!

人事委員会は、民間事業所のボーナス支給額を所定内賃金で割って民間の支給月数を算出しています。図の(A)と(B)の算定基礎の違いを見直すと、2019勧告の4.65月は4.90月の計算になります。

公民同一の算定基礎で比較するよう、要請します。

特別区のボーナスの計算には、住宅手当などが入っていないのだよね。



Point 6 再任用職員の給与水準の改善と定年の延長を!

国家公務員の定年年齢を引き上げるための国家公務員法の改正案は、通常国会での成立が見送られました。一方で、年金の受給年齢の段階的な繰り延べが進む中で、特別区では、フルタイム再任用職員が拡大し続けています。

法案では、60歳を超える職員の給料月額は、当分の間、60歳前の7割水準とされていますが、特別区の再任用フルタイム職員の給与は、60歳前の6割未満です。定年年齢の引上げが実施されるまでの間、再任用賃金はその収入だけで60歳前半の生活を支えることができる水準への引上げを求めます。



国家公務員法改正案の概要

定年年齢を65歳まで、2年毎に1歳ずつ引き上げる内容になっています。法案では、2022年度からとしていましたが、国会の動向により、不透明となっています。また、賃金水準のほか、役職定年制の導入、定年前再任用短時間勤務制の導入などが盛り込まれています。特区連は、適正な賃金水準と、特別区の事情と条件を十二分に踏まえた制度確立を、要請します。

	現行	2022~23
定年	60歳	61歳
	2024~25	2026~27
定年	62歳	63歳
	2028~29	2030~
定年	64歳	65歳