2012年10月23日

mail ニュース

No.9・通巻274

自治労連

都庁職

自治労連都庁職員
労働組合

発行人 風間隆行
TEL 03-5381-0250

実態を反映しない政治的かつ不当な勧告に断固抗議する！

東京都人事委員会勧告等に対する書記長コメント

2012年10月23日

自治労連 都庁職

副執行委員長（書記長代行） 風間 隆行

東京都人事委員会は10月12日、都知事及び都議会議長に対して、「職員の給与に関する報告・勧告」と「人事制度及び勤務環境等に関する報告（意見）」を行った。勧告の内容は、例月給の公民較差 $\Delta 1,336$ 円（ $\Delta 0.32\%$ ）の引き下げ、特別給は、民間の支給割合（3.95月）と均衡しており、改定なしとした。人事院勧告では、例月給の較差を平均 $\Delta 273$ 円（ $\Delta 0.07\%$ ）としていることから、国をも上回る大幅な引下げで8年連続賃下げとなっている。

特に人事院の地域別較差は、東京では、民間がプラス1.23%としていること、特別区の勧告では、例月給を平均 $\Delta 783$ 円（ $\Delta 0.19\%$ ）であることから、都における公民比較について、精確に反映されたものとは言いがたい。また、特別給の1,000人以上規模の民間企業の支給月数は、人事委員会自らの調査でさえ、年間4.21月となっている。こうした調査結果からも今回の勧告が、意図的かつ政治的な勧告であることは明らかであり、人事委員会が中立の第三者機関としての責任を放棄し、政府・財界の公務員総人件費削減方針に追随したことを証明するものである。調査結果を精確に反映していない、比較方式に矛盾を抱えた勧告は、到底、容認できるものではない。

また今回の勧告では「給与構造・制度の改革」について、「職責・能力・業績の給与への反映の一層の徹底」、「生活関連手当の見直し」を二つの柱として挙げ、住居手当の抜本的見直しと、特に管理職の給与制度に関する勧告を別途行っている。具体的には、部長職の給料月額を職責・役割に応じて4区分に分類し、定額化（昇給制度廃止）、特別給における勤勉手当の割合を拡大、生活関連手当不支給とし、課長職の給与制度については、課長級、統括課長級（5級、6級）を統合・廃止し、新たな課長職の職務級を設置、住居手当不支給、特別給の勤勉手当の成績率の査定幅の拡大、勤勉手当の割合を国の本省課長等並みに拡大一層業績を適切に反映するとしている。管理職の給与制度見直しは、当局の「職責・能力・業績」を中心とする給与制度改革を先行し、職責をさらに重視するものであり、予断を許さない内容となっている。

住居手当については、2010（平成22）年の勧告で、扶養手当と趣旨・支給要件が重複しているとして、扶養親族を有する職員に対する加算を廃止したばかりであるにもかかわらず、抜本的な見直しと制度を再構築するとして、支給対象者を借家、借間に居住する若年層（当該年度末35歳未満）に限定し、支給額を15,000

円に増額するが、自宅（持ち家）については支給を廃止するとの勧告を行った。これは年齢による賃金の逆転現象を招くだけでなく、東京圏の住宅事情を顧みない不当な内容である。また職員の住宅ローン返済や固定資産税の負担が大きいなど、自宅であっても賃貸と同様に、生活費において、大きな割合を占めている。住居手当見直しは、職員の生活設計をまったく無視したものと云わざるを得ない。首都圏に住む都職員の生活実態からすれば、自宅も含めた増額とすべきである。

給料表については、行（一）給料表を、住居手当の見直しにより生じた4,302円の一部を用いて公民較差（1,336円）を解消し、残り2,966円を原資として、職責・能力・業績の給与への反映を一層徹底する観点から給料（はね返しを含む。）に再配分するとし、職責差を明確にする観点から、上位職層と下位職層の改定率に差をつけて改定。高位号給は改定幅を抑制し、Ⅰ類B、Ⅱ類及びⅢ類の初任給については据え置き、給料表の平均改定率は0.8%（0.0%～0.9%）としている。そのため、例月給は、見かけ上プラス改定となっているが、これまで広く支給されていた住居手当が減額されることになり、職員の多くは、年間収入の大幅な削減となる。また再任用職員は、住居手当支給対象外のため、△0.3%のマイナス改定とするとしている。

職責に応じた再配分は平均0.8%となっているが、1・2級のベテラン職員の不利益が特に大きくなっていることは問題であり、一方的に住居手当を見直し、その原資を公民較差や給料表へ再配分することを認めることはできない。

「公務員制度改革への対応」の意見として、地方公務員への労働協約権付与について、「労使交渉による勤務条件の決定は、住民の信頼に大きな影響を与えることが危惧され」としている。さらに、「使用者である全国知事会が制度改革の理念や効果に疑問を表明している」、「市場原理が働かない交渉では民間企業の給与実態と隔たりが生じやすくなる」と述べている。労働者である職員の状況については一切言及せず、使用者の意見のみに言及し、「民間企業の給与実態との隔たり」が明確に存在するにも関わらず不当勧告を繰り返し、労働基本権の代償機関としての立場を投げ捨ててきた人事委員会にこの様な意見を表明する資格はない。

今年の賃金確定闘争は、昨年から引き続く、55歳超職員の昇給停止・成績率の全職員への拡大・係長選考見直しなどの「これからの人事制度の基本的方向」に関わる改悪3提案をはじめ、住居手当、高齢期雇用（雇用と年金の接続）、退職手当など、例年に比べ、解決すべき課題が山積し、これまでにない厳しい闘いである。

「職責・能力・業績」の給与構造への反映を強めた給与構造改革は、職責によらず、職場を支えているベテラン・中堅職員をないがしろにして、透明性や信頼性に欠ける業績評価を給与制度の基本に据えることであり、結果として職員間を分断し、競争を煽ることに他ならず、当局の一方的見直し、制度改悪を絶対に許してはならない。

東京都人事委員会が、ここ10数年間、賃金が減額されてきた下での都職員の生活実態を踏まえ、労働基本権制約の代償機関としての立場や機能も放棄し、当局の主張に沿った勧告を行ったことに対し、自治労連都庁職は断固抗議するものである。国家公務員の給与削減特例法や退職手当削減の影響を断ち切り、自治労連都庁職は、都労連・都庁職に結集して最後まで闘うとともに、全国の自治体労働者と連帯し、また東京地評を通じて、激励、アピールの要請等を行うなど、都内の民間労働者とも団結して奮闘する決意である。

また、来年1月に発表される東京都予算案に関しても、都民本位の予算編成を求め、さらに来年予定されている都議会議員選挙において、都民と都職員の要求実現に向けて取り組みを進めていくものである。

以 上