

人勸特集号

経済

経済支部ニュース第12号
 2012年10月16日(火)発行
 発行責任者 関根範明
 編集責任者 大嶋英行
 自治労連都庁職経済支部
 TEL 03-5320-7411
 FAX 03-3343-2700
 〒163-8001 新宿区西新宿2-8-1

給与の改定（住居手当の大幅な見直し等）について

(1) 改定の考え方

- ・給与勧告制度は、公民較差を解消して職員と民間従業員との給与水準の均衡を図ることで、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正な水準とする役割
- ・この勧告制度の趣旨を踏まえ、住居手当の見直しと給料月額の見直しにより公民較差相当分を引下げ

(2) 改定の内容

ア 住居手当

- ・制度導入当初と現状では大きく社会情勢は変化しており、改めて給与原資の適正配分という観点から、本手当の趣旨に立ち返り、手当の必要度合いを厳格に考慮
- ・有為な人材を確保するという採用政策上の観点、都民の理解と納得を得るという観点なども踏まえ、支給対象職員について抜本的に見直し、制度を再構築
- ・支給対象者を若年層（当該年度末35歳未満）の借家・借間に居住する世帯主等（公舎等居住職員を除く。）に限定。自宅に居住する職員及び管理職は支給対象外
- ・支給金額を15,000円（単身赴任手当が支給される職員は7,500円）に改定（上記の見直しにより、行政職給料表（一）適用者平均△4,302円）

イ 給料表

区分	内容
行政職給料表（一）	<ul style="list-style-type: none"> ・住居手当見直しにより生じた4,302円の一部を用いて公民較差を解消、残りを職責・能力・業績の給与への反映を一層徹底する観点から給料（はね返りを含む。）に再配分 ・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設けるなど、メリハリをつけて改定。高位号給は改定幅を抑制 ・I類B、II類及びIII類の初任給については据置き 《給料表の平均改定率 0.8% (0.0% ~ 0.9%)》

- ※ その他の給料表については、行政職給料表（一）の改定内容を基本として改定
- ※ 住居手当の支給対象となっていない再任用職員、特定任期付職員及び任期付研究員（招へい型・若手型）については、公民較差相当分を引下げ
- ※ 指定職給料表については、国家公務員との均衡を考慮して改定を行わない

(3) 実施時期等

- ・本年の改定は、職員給与の引下げを伴う改定であるため遡及することなく、条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときはその日）から実施
- ・本年4月からこの改定の実施の前日までの公民較差相当分を解消するため、所要の調整を実施

10月12日、東京都人事委員会は、①例月給△1,336円（△0.32%）、②特別給据え置き（年3・95月）、③住居手当の大幅な見直し（別掲参照）、④所要の調整の実施等、「職責・能力・業績の給与への反映の一層の徹底」と「生活関連手当の見直し」、という給与構造・制度改革の2つの柱を内容とする勧告を行いました。

例月給8年連続の不当なマイナス勧告 住居手当の大幅な見直しを勧告

本勧告は、例月給で△1,336円（△0.32%）の公民格差があるとしています。人事院の調査では東京都は1.23%民間給与の方が高いと報告されているにもかかわらず、都人勧告では、人事院勧告の△273円（△0.07%）を上回り、到底理解できない、不当なマイナス勧告となっています。

15日に行われた都労連と都側の団体交渉では、副知事から国家公務員の退職手当400万円の引き下げや「これからの人事制度の基本的方向」の議論を本給与改定交渉期に決着をつけたい旨の発言が出されており、今後の取り組みが大変重要になっています。

12賃金確定闘争は、山積する課題や要求の実現をめぐる、重大なヤマ場を迎えています。今後指令される総決起集会等にも多くの組合員の皆さんの参加をお願いします。併せて、10月30日を基準日とするストライキ批准投票についても、速やかな取り組みをお願いします。

ストライキ批准投票

批准投票基準日10月30日(火)

※投票用紙は、19日(金)に支部から発送しますので、発送用紙が届き次第、速やかに不在者投票に取り組んでください。

2012年東京都人事委員会勧告に対する都庁職の見解と態度

2012年10月15日
東京都庁職員労働組合

- 10月12日、東京都人事委員会は、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認めがたい。また、特別給の民間大手(1,000人以上規模)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、公務員の賃金抑制機関と成り果てたことを証明するものである。大都市東京という地域の特殊性や生活実態からもかけ離れ、矛盾を抱えた勧告であり、到底、容認できるものではない。
また勧告では「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、特に管理職の給与と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、課長職の給与と制度については、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。管理職の給与と制度見直しは、当局の「職責・能力・業績」を中心とする給与制度改革を先行するものであることは明らかである。
- 住居手当**については、抜本的な見直し、制度を再構築するとして、**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)世帯主等に限定し、自宅に係る支給を廃止し、併せて支給額を15,000円に改定**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、住居手当は職員にとって重要な生活関連手当である。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。
さらに2010(平成22)年の勧告では、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り、給与制度の小刻みな見直しはあってはならないものである。
- 給料表**については、現場を無視した職務職階給の強化であり、給与構造の改悪である。行(一)給料表は、**住居手当見直しにより生じた4,302円の一部を用いて公民較差を解消し、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(はね返りを含む。)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、職員の多くは実質削減となる。また**再任用職員は、住居手当支給対象外のため、 $\Delta 1,336$ 円($\Delta 0.32\%$)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。
さらに、今回の改定もこれまで同様、改定に伴う適及はしないとしながらも、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの公民較差相当分を解消するため、所要の調整を実施するとしている。公民較差相当分は所要の調整を従来どおり行うことは、不利益不適及の原則に反し、断じて許すことはできない。
- 高齢期職員の雇用問題(定年延長)に関して、都労連・都庁職は、都における業務と職場実態を踏まえ、職員の要望を反映した多様な雇用形態を検討すべきであり、給与抑制の手段としないよう労使で協議し、その意見を反映するよう求めてきた。にもかかわらず、住居手当が支給されていない再任用職員については、公民較差分($\Delta 0.32\%$)をダイレクトに反映し、一律賃下げとしたことは、到底、許されることではない。
今回の勧告(報告)では、「高齢期の給与制度等のあり方」については、「公的年金の支給開始年齢の引上げに伴い、雇用と年金の接続は喫緊の課題」、「国における法改正等の動向、民間における対応状況、都における実情等も十分考慮して、給与水準、給与制度等について検討」とし、それ以上の内容については言及していない。
いずれにしても高齢期職員の雇用と年金の接続の制度、給与水準は労使協議において、早期に制度設計を行うべきである。人事委員会は都当局に対し、労使対等の立場で十分な協議を行うことを求めるべきである。
- 「人事制度及び勤務環境等に関する報告(意見)」では、人事制度については、「少数精鋭体制の下での人材、育成と活用」や「人事考課制度を活用した人材育成の推進」など、より一層、職責・能力・業績主義の徹底を図り、昨年に引き続き、更に踏み込んだ意見を述べている。しかし、人事制度の問題は、成績率の全職員適用や係長職昇任選考の問題など、既に労使で協議中の課題であり、人事委員会が当局に与するような意見を述べることは、不当な介入であり、第三者機関としての役割から逸脱しているものである。
また、「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。
雇用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。
- 退職手当制度については、「都は、これまでも在職期間中の職責を反映させる調整額制度を導入するなど、都の実情に即して適切に見直しを行ってきた。現在、政府においては、国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等の方針が決定され、見直しをめぐる動きがある。都としては、こうした国の動向を注視するとともに、職責・能力・業績の給与への反映を目的とした本年の給与構造、制度の改善を踏まえ、今後とも、適切に対処していく必要がある。」としている。
しかし、国と都では、職員の構成・組織の状況が異なっており、また、職責の反映部分も国を大きく上回っている。これを無視して、機械的に国の見直しに追随し、拙速に結論を急ぐことには反対であり、断固阻止に向けて奮闘していかなければならない。職員の人生設計にも大きく影響する問題であることを認識すべきである。
- 今次確定闘争は、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、都庁職は満身の怒りをもって糾弾する。今次確定闘争では、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、都庁職は都労連に団結してすべての組合員の統一行動を背景に、公務員パッシングなど厳しい情勢を打破し、労使自主決着による諸要求実現をめざして闘い抜くものである。