

2012年10月27日

mail ニュース

No.25・通巻300

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

第三者機関としての立場を放棄する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27日

自治労連 都庁職

書記長 風間 隆行

10月17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。内容は、例月給の公民較差を△827円とし、平均0.20%の引き下げ、特別給は、民間の支給割合(3.97月)とおおむね均衡(都3.95月)しており、改定なしとした。平均して年収14,000円の減となる。

8月8日、人事院は、国家公務員の月例給について、減額支給措置前と比較し、民間との較差が平均76円(0.02%)と極めて小さく、改定が困難であることなどから、勧告はせず、「報告」とした。他の大都市自治体においても、月例給の据え置き、または若干のプラスの調査結果を示しているにもかかわらず、東京都は9年連続のマイナス勧告とした。

来年4月の消費税増税の経済対策として、安倍政権が日本経団連に対しても賃上げを要請しているもとの、今回のマイナス勧告は、公務公共関係労働者、医療・福祉関係、中小企業の多くの公務員準拠としている職場の労働者の賃金を低水準に引き下げるものとなる。公務から賃下げのサイクルを拡大し、不況を拡大するものである。

都における公民比較については、2013春闘の結果(5,927円・1.99%)などと比較しても、精確に反映されたものとは認めがたいものである。勧告によれば、東京都の民間賃金水準は、全国平均を100とすると、122.3ポイントである。また特別給の民間大手企業(1,000人以上規模)の支給月数は、人事委員会自らの調査結果でも、年間4.24月となっている。大都市東京という地域の特殊性や生活実態からしてマイナスになることは極めて疑問であると言わざるを得ない。

行(一)給料表のマイナス改定については、0.0%から最大マイナス0.4%で、1級及び2級は、上位級の昇給額とのバランスや昇任・在職実態などを考慮し、昇給カーブを是正するとして、事実上のフラット化となっている。0.4%の引下げは、1級のみで104号からである。0.3%の引下げは、1級の94号、2級の81号からであり、人材育成や仕事の中心を担うベテラン職員の努力に報いない不当なものである。

今回もこれまで同様、改定に伴う遡及はしないとしながら、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。所要の調整を行うことは、「不利益不遡及の原則」に反し、断じて許すことはできない。

次に「給与構造・制度の改革の実施と今後の取組」の報告では、現在東京都当局と都労連が交渉中である課題について、一方的に都側の主張を後押しするものとなっている。第三者機関であるべき人事委員会の役割を放棄したものといわざるを得ない。都と一体で都職員犠牲性を押し進めるものである。

さらに「本年の取組」として、「再任用職員への成績率の導入」についての言及は、都労連のこの間の交渉で都当局と激しく論じてきた課題である。分限処分の強化、懲戒処分の取扱いについても同様である。60歳前の職員も含めた人事制度、給与水準、給与制度の見直しに至っては、都の示した「これからの人事制度の基本的方向」を、第三者機関が後追いで押し進めるものであり、断じて認められるものではない。

その上、2014年4月1日からの再任用者が無年金になるにもかかわらず、無年金再任用職員の生活を保障する勧告を行わず、国と同様に「今後検討」としたことは極めて無責任である。無年金であっても安心して生活できる保障を示すことが人事委員会としての最低限の役割である。

「人事制度及び勤務環境等に関する報告」では、採用制度、職のあり方、複線型人事制度など、複雑な人事制度、職責・能力・業績主義の強化をするよう述べている。このことによって職場の人間関係を含めた環境が和やかになることは考えられず、人事制度の改悪が職場分断をすすめて、トップダウン行政を押し進めることとなる。あわせて高齢期雇用制度とあわせて60歳前職員も含め、総額人件費を増やさずに人事給与制度を改定すれば、職場組合員の生活が全体としてレベルダウンすることは明らかである。

非常勤職員等の処遇改善については、都労連・都庁職の要請にもかかわらず、「特別職」であることを理由に、都人事委員会の権限外であるとして、一切言及していない。

しかし、「意見」においては、「あらゆる雇用形態の職員を柔軟に活用していくことも必要」とあり、「いわゆる正式任用以外の職員についても、職のあり方や活用について改めて検証した上で、各々の立場で能力を最大限発揮できる環境を整備することが必要である」と述べている。

一方で、非常勤職員の活用と環境整備について述べながら、処遇については一切言及しない姿勢は大変問題であると言わざるを得ない。

「職員の勤務環境の整備」では、超過勤務について「管理監督者が中心」となるよう述べていますが、これも当然のことです。ここで重要なことは、「厳正な勤務時間管理」という点です。勤務時間を管理監督者が正確に把握することと、現に時間外に行っている業務について「超過勤務をさせない」「今やる必要がないので超過勤務と認めない」などの不法な管理を行うことはまったく違うことを明確にするべきです。

メンタルヘルス予防策に重点をおくことやセクハラ相談体制の充実、パワハラ意識啓発などは当然であるが、パワハラを生まない職場環境のために、余裕のある人員や業務の割り振りなどが欠かすことのできないものであることを明確にすべきである。

さらに、職責・能力・業績主義の深化に向けた取組として、再任用職員の成績率の適用や分限処分における「降給」の導入等も求めている。これは、これまで当局が交渉で繰り返してきた主張と全く同様の内容であり、労使協議への不当な介入である。

東京都人事委員会が、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、オリンピック開催の名の下に、都民生活を犠牲にさせず、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