

例月給改定見送り、一時金のみ引上げ勧告

- ・例月給は、事実上4年連続改定見送り
- ・一時金は(0.05月)勤勉手当で引上げ 年間4.65月
(再任用職員も0.05月引上げ 年間2.45月)
- ・再任用職員の給与水準の改善については言及なし

職員の期待を裏切る不当勧告を強行！！

東京都人事委員会は、10月16日、都議会議員および都知事に対して、2019年の『職員の給与に関する報告(意見)』と勧告『人事制度及び勤務環境等に関する報告(意見)』等を行いました。

今年度の給与について、改悪された「公民比較方式」により、本年の公民較差は47円(0.01%)と僅少であり、公民の給与がほぼ均衡、給料表や手当において適切な配分を行うことは困難であるとしています。特別給は民間の支給割合が職員の年間支給月数を上回るため0.05月の引上げとし、引上げは勤勉手当で実施するとしています。特別給は6年連続の引上げ勧告となりました。

今年の民間賃金は、6年連続の賃上げとなっており、国や多くの自治体でも昨年よりも低い較差ですが6年連続の賃上げ勧告がなされています。改悪された「公民比較方式」のままでは、大都市東京の民間水準を反映することは不可能です。

「今年こそは大幅賃上げを」という職員の期待を裏切り、事実上4年連続の改定見送り、中堅・ベテラン層は5年連続の改定見送りとする不当勧告は、実質賃金の低下と生活悪化につながる事実上の賃下げ勧告であり、容認出来ません。

都労連が一貫して要求し続けている再任用職員の給与水準については一切言及

していません。今後の課題として、能力・業績を反映した給与制度の更なる進展等を挙げ、都側が進める職責・能力・業績主義の強化に加担する立場を明らかにしています。

都労連は不当勧告の押しつけを許さず、労使交渉による例月給・特別給の改善、人事給与制度改善、島しょ・都外公署の格差解消、地域手当の本給繰り入れ、定年延長による雇用と年金の接続、臨時・非常勤職員・任期付職員の処遇改善等の都労連要求の実現に向けて組織の総力をあげて全力で戦い抜く決意を表明しています。

経済支部も、都労連・都庁職に結集して要求実現に向け、確定闘争を闘っていくます。

2019年賃金確定闘争、2019年都庁職要求闘争に関する統一ストライキ批准投票について

批准投票基準日：10月28日(月)

高率批准で闘う決意を示めそう

令和元年人事委員会勧告等の概要(一部抜粋)

1 ポイント

例月給は改定見送り、特別給は6年連続の引上げ

○例月給

- ・公民較差(47円、0.01%)は極めて小さいため、改定を見送り

○特別給(賞与)

- ・年間支給月数を0.05月分(4.60月→4.65月)引上げ、勤勉手当に配分

2 職員と民間従業員の給与比較

(1) 比較の方法

- ・企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の都内11,235事業所を調査母集団とし、そのうち1,282事業所を無作為抽出して実地調査(調査完了940事業所 調査実人員62,472人)

<例月給>職員と民間従業員の4月分支給額を調査し、ラスパイレス方式により、主な給与決定要素である役職、学歴、年齢を同じくする者同士の給与を対比させ、職員の人員数のウェイトを用いて両者の給与水準を比較

<特別給>民間従業員に対する直近1年間の賞与の支給実績を調査し、職員と比較

(2) 比較の結果

【例月給】 (平均年齢 40.8歳)

民間従業員	職員	公民較差
401,211円	401,164円	47円(0.01%)

注) 職員給与は、本年4月の行政職給料表(一)適用者(新卒採用職員を除く。)の給与

【特別給】

民間支給割合	職員支給月数	差
4.63月	4.60月	0.03月

3 給与の改定

(1) 改定の考え方

- ・本年の公民較差は現行の給料表の最低単位(100円)に満たない極めて小さいものであり、職員の給与が民間従業員の給与を下回っているものの、公民の給与はほぼ均衡している状況にあることから、例月給は改定を見送り
- ・特別給については、民間の支給割合が職員の年間支給月数を上回るため引上げ

(2) 改定の内容

特別給

- ・民間の支給状況を踏まえ、年間支給月数を0.05月分引上げ
- ・引上げは勤勉手当で実施

(3) 実施時期

令和元年12月支給の期末・勤勉手当から実施

4 制度改正等(以下省略)

※詳細は後日お配りする都労連新聞を参照ください