

平成31年度給与改定（第1回）団体交渉

① 日 時 平成31年3月14日（木）19時07分～19時35分

② 場 所 東京区政会館20階203会議室

③ 出席者

（当局）鈴木副区長会会長（目黒）、田中副区長会副会長（港）、
瀧副区長会副会長（文京）、齊藤副区長（中央）、荒川副区長（台東）、
桑村副区長（品川）、長谷川副区長（足立）、志賀副管理者、
藤田人事企画部長、伊藤調査課長、藤野勤労課長

（組合）吉川委員長、中條副委員長、安田副委員長、小宮山書記長、
高木企画調査担当部長、西畷賃金対策担当部長、東矢組織担当部長、
牧野教育宣伝担当部長

④ 発言要旨

〈特区連〉

本日は「2019年度賃金・労働条件改善に関する要求書」を提出いたします。

本要求書の内容は、各区職労での討議結果や大都市労連連絡協議会、都労連との協議も踏まえ、3月1日に開催した特区連第42回定期大会で決定したものです。要求内容について、特別区職員の総意として受け止め、前向きに検討されることを求めます。

（要求書手交・読み上げ）

要求内容は10課題・32項目ですが、本日は強調しておきたい事項について、いくつか申し上げます。

第一に、公民比較についてです。

昨年の人事委員会勧告は、月例給について、勧告史上、過去最大となる9,671円、率にして2.46%引き下げ、一時金について、0.1月引き上げ、4.6月とするものでした。一時金を引き上げるとしても、年間給与で約12万3千円を引き下げるものでした。

2018春闘の結果は、各種調査でも1.79%～2.53%の賃上げとなっており、人事院勧告も、月例給について0.16%、655円の引上げでありました。昨年の人事委員会勧告は、まさに、公務員給与の決定原則である「均衡の原則」、そして、「生計費原則」、「職務給の原則」からも逸脱したものです。

人事委員会は、過去最大のマイナス較差となった要因について、委員長談話の中

で、行政系人事・給与制度の抜本的な改正による職員構成の変化等によるものとなりましたが、特区連は、本来は、制度変更による職員構成の変化も踏まえた、公民比較方法の見直しを行うべきものであったと考えます。

区長会は、先の賃金確定闘争における最終回答において、マイナス較差となった主な要因について、「30年振りに実施した行政系人事・給与制度の抜本的な改正の過渡期に生じた一過性の歪み」にあるとしました。また、「行政系人事・給与制度改正に伴う現在の給与制度適用の実態を十分に斟酌した上で、来年の公民比較方法について検討するよう」人事委員会に伝えるとの考えを示しました。

すでに人事委員会に対し、対応されているものと存じますが、引き続きの対応を要請するものです。

第二に、特別区における自主的・主体的な賃金決定についてです。

総務省は、2018年11月6日に「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」の総務副大臣通知を発出しました。この通知では、「地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、不適正な給与制度及びその運用の見直しを含め、必要な是正措置を速やかに講じること。特に、仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること」などと言及し、地方自治や人事委員会制度への介入ともいえる「指導」を行っております。

特区連は、区長会が、給与実態調査等に係る総務省からの指摘事項など、国による不当な「介入」や「指導」に屈することなく、労使の自主的・主体的交渉により賃金決定を行うことを強く求めます。

第三に、地域手当の本給繰入れについてです。

特別区職員の地域手当の支給割合は、2015年4月から20%へと引き上げられました。特別区職員は、高率の地域手当支給により、給料月額を低く抑えられる結果、退職手当の水準も低く抑えられております。

特別区職員の一般行政職の平均給料月額は、総務省の地方公務員給与実態調査結果でも、団体区分別で「都道府県」、「指定都市」を下回るだけでなく「一般の市」をも下回っております。また、団体区分別の60歳退職者の「一人当たり退職手当額」についても、全職員対象で、「都道府県」、「指定都市」を下回っております。

そもそも地域手当は、全国各地に勤務地が存在する国家公務員の給与上の均衡を図る手当であります。特別区職員の場合には、その勤務地が基本的に特別区内であ

ることから、国家公務員のように給与の地域間調整の必要はありません。

人事委員会は、地域手当支給の理由を「国との制度的な均衡を図る」ためとしておりますが、地域手当は、特別区職員には不要のものであります。

制度的にも理屈に合わない地域手当について、区長会として、人事委員会に対して、その廃止と本給繰入れを働きかけるよう求めます。

第四に、行政職給料表（一）2級の号給増設についてです。

行政職給料表（一）2級は、行政系人事制度の見直しにより、昇任意欲の醸成の観点や職の位置付けから、給与カーブの見直しが図られ、号給も短縮されました。このため、2級の最高号給の金額は、旧3級の最高号給の金額より5,700円も下回っております。また、行政系人事制度の見直しによる職務の級の切替えもあって、4千人を超える職員が最高号給の適用となっております。国や他団体に例を見ない、極めて多くの昇給停止・現給保障者が生じていることを、そのまま放置すれば、職員のモチベーションの低下は避けられません。

人事委員会に対し、行政職給料表（一）2級の最高号給の月額を、旧3級の最高号給と同水準に戻すよう、強く働きかけることを求めます。医療職給料表（二）・（三）についても、同様であります。

第五に、児童相談所等に勤務する職員の、給料の調整額についてです。

特別区においても、2020年度より、児童相談所等の設置が予定されております。

特区連は、特別区に設置される児童相談所等に勤務する職員については、有為な人材を安定的に確保することが最も重要と考えております。

このため、その処遇について十分な対応が不可欠であり、今賃金確定闘争までに、解決が図られるよう、求めるものです。

具体的には、児童相談所等の職員で、昼夜を通して勤務を行う職員に対して、東京都と同様に、給料の調整額を支給するよう求めます。

第六に、一時金についてです。

人事委員会は、民間給与実態調査で、民間企業における一時金支給月数を調べておりません。勧告された支給月数は、民間における一時金支給額を、通勤手当や住居手当等を含む「所定内賃金」で除して算出したものであります。

特別区職員の一時金は、支給月数に、「所定内賃金」ではなく、給料月額、扶養手当、地域手当の「三者ベース」を乗じて支給しております。この算定基礎の違いの結果、特別区職員の一時金支給額は、民間従業員の一時金支給額より低くなって

おります。

特区連は、一時金の比較方法を公民で同一とするよう求めてきましたが、未だに解決されておられません。

算定基礎の違いによる一時金支給額の差の一定程度について、一時金加算措置により補完してきたことについては、労使双方で一致をみているところです。しかし、この間皆さん方は、一時金加算措置について「職務段階による加算」という一面だけを強調しております。

算定基礎問題は、早期に解決すべきであります。もし早期解決が困難ならば、一時金加算措置について、「職務段階」の強調だけではなく、適用範囲と加算割合の改善をすべきであります。

第七に、人事・給与制度の改正についてです。

2018年4月から、新たな行政系人事制度が始まりました。

行政系人事制度改正は、特別区における管理監督職、とりわけ係長職への昇任を促す制度改正が重要な柱となっており、各区における係長職の拡大は必須であります。特区連は、国や東京都、他の政令市と比べても極めて少ない特別区の管理監督職の構成比の拡大を求めております。

先の賃金確定闘争における区長会の最終回答では、行政系人事制度改正の移行期における特例の係長職昇任能力実証の実施により、「全ての区における係長職の拡大につながり、係長職の負担軽減や、多様な職員が持つ経験や専門性の更なる活用が図られ、ひいては、適正な職員構成の達成につながっていき、その結果、他団体における監督職の職員構成比に近づいていく」との認識が示されました。

特区連は、各区において、他団体の職員構成比を目安に係長職の拡大が図られていくものと受け止めております。

今後も、各区における新制度の運用を検証しつつ、労使協議を行うよう求めます。次に、「保育教諭」職についてです。

幼保連携型認定こども園には、園長及び保育教諭を置くこととされておりますが、「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律」では、保育教諭等の資格の特例が定められております。これを受け、特別区においては、2015年4月より、保育教諭については、幼稚園教諭又は保育士が兼務することで、当面の対応を図ってきております。

特区連は、特別区において、引き続き、幼保連携型認定こども園を継続していくならば、保育教諭の恒久的な人事・給与制度の構築を行うべきであり、その「職

名・職種」、「採用」、「昇任」、「転職」、「給料表」等はもちろんのこと、「身分」、「所属共済組合」など基礎的事項については、統一交渉により解決していく課題と考えております。

しかしながら、2018賃金確定闘争では、特例期間の終了を控えているにもかかわらず、労使の意見交換に留まりました。

こうした中で、2018年10月、政府の「子ども・子育て会議」において、保育教諭等の資格の特例について、特例期間を5年間延長する方針が了承され、現在開会中の通常国会に改正法案が提出されております。

特別区の幼保連携型認定こども園は、依然、少ない数にとどまっております。また、その運営についても、幼稚園的機能と保育所的機能の両方を併せ持つ単一の施設としての機能を、必ずしも発揮できているとはいえません。

いずれにしても、当面の対応は、2019年度までのものであり、2020年度以降については、新たな労使協議・労使確認が必要と考えております。

次に、初任給決定における経験年数換算についてです。

資格免許職種以外の非正規雇用での期間については、「その他の期間」として、常勤職員と同様の勤務内容であっても、5割以下の換算となっております。

特別区での非常勤職員を経て入区する職員もおりますが、常勤職員と同様の職務に携わっていても「その他の期間」として換算されるだけでなく、週の勤務時間数によって4割以下の換算となります。

経験年数換算は、雇用形態ではなく、実際の職務内容により行うべきです。

第八に、超過勤務の縮減についてです。

特区連は、これまでも、超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得の促進、超過勤務手当の割増率の引上げを求めてきておりますが、働き方改革関連法の2019年4月施行に伴い、国においても、超過勤務命令の上限が原則月45時間、年間360時間に設定されることとなっております。

このことを踏まえて、特別区においても、超過勤務命令の上限を条例等で設ける等、実効性のある取組を行うよう求めます。

第九に、雇用と年金の接続についてです。

特別区の再任用制度は、「雇用と年金の連携」を趣旨として制度設計されたこれまでの再任用制度を基本に、「雇用と年金の接続」への当面の対応を図ってきております。その賃金水準は、部分年金の支給を前提としたものとなっており、年金支給年齢の引上げには対応しておりません。

また、国の再任用職員は、「補完的な業務を担当する」職とされている一方、特別区の再任用職員は、「臨時的・補助的ではない定年前職員と同様な本格的な職務」を担当するにもかかわらず、補完的な業務を担当する国の再任用職員よりも賃金が低く抑えられております。

特区連は、「雇用と年金の接続」の名に値する賃金水準に改善するよう求めます。

なお、昨年、人事院から、「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」が出されたにもかかわらず、現在に至っても、具体的な法改正の日程が明らかになっておりません。

特区連は、区長会が、政府の定年延長の検討の動向を注視するだけでなく、特別区に相応しい定年延長等、新たな制度構築を早急に進めていくよう求めます。

最後に、2月19日の小委員会交渉で提案のありました、「児童相談所等での経験を求める採用制度の導入について（案）」については、皆さん方と真摯に協議を行ってまいりましたが、これを了解いたします。

この制度は、特別区における児童相談所等の円滑な運営を図るため、有用な人材を確保することを目的とした制度であります。実施期間は5年間とされておりますが、短い期間であっても、適宜、応募状況等の検証を行い、児童相談所等の専門職の確実な人材確保に資するものとなるよう、適切な対応を求めるものです。

2019年度のスタートとなる交渉ですので、もう1点申し上げます。

発生から8年が経ちました東日本大震災の復興対応では、現在も多くの職員が被災自治体に派遣され、献身的に奮闘しております。熊本地震の被災地においても、同様です。

また、東京オリンピック・パラリンピック関連業務への派遣も相当数にのぼっております。

年々厳しくなる職場環境のもとで、特別区職員は区政の最前線で日夜職務に精励しております。

特区連は、区長会が国等による不当な「指導」や言われなき公務員バッシングなどには毅然とした態度で対応し、勤務条件に関わる事項については、丁寧な労使交渉に基づく労使合意で、自主的・主体的に解決することを強く求めるものです。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2019年度賃金・労働条件改善に関する要求書」をいただきました。皆さんからの要求については、早速、各特別区長に報告するとともに

に、要求の内容について、事務局に検討に入らせたいと思います。

さて、内閣府による先月の月例経済報告では、「景気は、緩やかに回復している」とする一方、その先行きについては、「雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、通商問題の動向が世界経済に与える影響や、中国経済の先行き、海外経済の動向と政策に関する不確実性、金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある」とし、引き続き、警戒感を示しております。

また、内閣府による本年1月の景気動向指数の速報値では、基調判断について、前月の「足踏みをしている」から、4年2箇月ぶりに「下方への局面変化を示している」と下方修正しており、国内の景気が後退局面に入った可能性が懸念されております。

このような国内の経済状況において、本年の春闘では、賃上げや働き方改革への本格的な取組などを焦点に交渉が行われております。昨日、大手企業の集中回答日を迎えましたが、私どもは、引き続き、中小企業の動向についても注視してまいります。

続いて、来年度の特別区の財政についてみると、都区財政調整交付金の総額は、堅調な景気動向により、市町村民税法人分、固定資産税が増収となり、前年度比5.8%増の1兆820億円を見込んでおります。

しかしながら、本年10月の消費税率の引上げに合わせて法人住民税の国税化が拡大されることに加え、現在開会中の通常国会には、地方法人課税における新たな偏在是正措置を設ける法案が提出されております。更には、ふるさと納税による特別区民税の減収も続いております。このように、特別区の財政は、依然として予断を許さない状況にあります。

また、各特別区における新年度の一般会計予算案をみると、20区において、前年度比で増額計上しておりますが、首都直下地震を始めとする災害への備え、超高齢化社会への対応、子育て支援策や社会インフラの老朽化対策などの大都市特有の行政需要のほか、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会に向けた開催都市としての万全な体制づくりなどに対応する必要があり、厳しい財政状況が続くことに変わりはありません。

このように、区政を取り巻く状況が非常に厳しい中で、区民の区政に対する信頼を高めるためには、職務給の原則を徹底するほか、職員の勤務条件について社会一般の情勢に適應したものとなるよう、時機を失することなく見直しをすること

が極めて重要であります。

私どもは、職員一人ひとりが各特別区の直面する諸課題の解決に邁進できるよう、能力・業績及び職責に応じた人事・給与制度を徹底する不断の取組が不可欠であると考えております。このような取組を継続することにより、各特別区における区民サービスが向上し、ひいては、区民の区政に対する信頼を一層高めることにつながるものと確信しております。

ただいま申し上げました基本的な考え方に基づき、皆さんから要求のありました主な事項について、現時点における私どもの考えを申し上げます。

まず、人事委員会の勧告について申し上げます。

昨年の人事委員会勧告は、給料表を過去最大に引き下げる非常に厳しいものとなりました。私どもは、この要因について、30年振りに実施した行政系人事・給与制度の抜本的な改正による職員構成等の一過性の歪みにあると受け止め、慎重な検討を重ねた結果、人事委員会勧告を踏まえた給与改定を実施しないことといたしました。

また、先月18日には、人事委員会に対し、先ほど申し上げた職員構成等の一過性の歪みを十分に斟酌して、本年の人事委員会勧告に係る公民比較方法の検討をされるよう依頼をしたところです。

現時点において、人事委員会の検討状況は示されておりませんが、私どもといたしましては、引き続き、行政系人事制度の効果的な運用に努めるなど、適正な職層構成の実現に向け、万策を尽くす所存であります。

次に、地域手当について申し上げます。

地域手当については、特別区における導入の経緯を踏まえ、適切に取り扱う必要があると考えております。

次に、特別給について申し上げます。

特別給については、給料、扶養手当及び地域手当を算出の基礎とし、民間における特別給の支給実態等を踏まえ、職務段階別加算の導入等により職務・職責に応じた適切な給与処遇の実現を図っているものであります。

加算措置の適用範囲と加算割合については、国や他団体の動向を踏まえつつ、制度の趣旨に則って、引き続き適切に対処していく必要があると考えております。

次に、保育教諭について申し上げます。

この間、申し上げてきましたように、私どもは、「保育教諭等の恒久的な任用等のあり方検討部会」における検討を重ねてまいりましたが、先月、最終報告書を取

りまとめましたので、後日、皆さんと協議をさせていただきたいと考えております。

次に、超過勤務命令の上限について申し上げます。

皆さんからは、国の対応を踏まえ、超過勤務命令の上限を条例等で設けるなど、実効性のある取組を行うことを要求としていただいております。このことに関しては、私どもは、先日、来月から施行する勤務時間条例等の改正参考例を各区に示したところであり、超過勤務については、各区交渉事項に該当することから、各区において、働き方改革や国家公務員における改正の趣旨を踏まえた対応がなされるものと考えております。

次に、雇用と年金の接続について申し上げます。

昨年8月の人事院による意見の申出を受け、政府は、国家公務員の定年延長の検討を続けてきておりますが、現在開会中の通常国会には、この関連法案は提出されておられません。

繰り返しになりますが、私どもといたしましては、引き続き、政府における検討の動向を注視していくとともに、特別区に与える影響について、慎重に分析してまいりたいと考えております。

その他の皆さんの要求については、今後、慎重かつ総合的に検討してまいりたいと考えております。

なお、この際ですので、会計年度任用職員について申し上げます。

先日、私どもは、この間の皆さんとの協議の結果を踏まえ、会計年度任用職員制度の概要についてのマニュアルを作成し、各区に送付したところです。今後、各区において、このマニュアルを踏まえ、来年4月の制度導入に向けた準備が進められていくものと考えております。

最後に、児童相談所等での経験を求める採用制度の導入について、妥結のご回答をいただき、ありがとうございます。

現在、政府において、児童虐待防止対策を強化する法改正が検討されており、児童相談所の機能は、これまで以上に強化される見通しです。このような情勢の中で迎える特別区の児童相談所の設置でありますので、有為な人材の確保のために、引き続き、万策を尽くしてまいりたいと考えております。

なお、皆さんの言及を踏まえ、平成31年度の採用結果の検証を確実に行ってまいりたいと考えております。

私からは以上です。

〈特区連〉

皆さん方の基本的な考え方や現時点における考えを伺いました。特区連の要求について、組合員の期待を受け止めた検討を求めるものです。

最後に、賃金確定交渉等に関わる処分について申し上げます。

皆さん方が処分の根拠としている地方公務員法の条文は、憲法違反と言わざるを得ません。労働基本権を一方的に制約している地方公務員法の不当性は、ILO勧告でも明らかであります。

この間、特区連は、厳しい提案であろうとも、交渉ルールに則り誠意を持って労使協議に臨み、諸課題の解決を図ってきました。私どもが処分を受ける事由は一切存在しておりません。

処分を行わないよう申し入れるとともに、この間の処分の撤回、少なくとも早期に和解、実損回復を行うよう申し入れます。

〈当局〉

皆さんのご意見を伺いました。

最後に、処分については、各特別区長の権限と責任において行われるものですが、皆さんからの申入れについては、各特別区長に伝えます。