

令和元年度夏季手当（第1回）団体交渉

① 日 時 令和元年5月21日（火）18時53分～19時10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）、荒川副区長（台東）、桑村副区長（品川）、
齊藤副区長（豊島）、長谷川副区長（足立）、志賀副管理者、
鈴木人事企画部長、伊藤調査課長、小林勤労課長、
小池人事企画部副参事（労務・制度改革担当）

（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書記次長、西寫賃金対策担当部長、
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年度夏季一時金等に関する要求書」を提出いたします。

（要求書手交・読み上げ）

以上ですが、要求内容について、いくつか申し上げます。

2018年度の賃金は、月例給について、勧告史上最大となる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。一時金を引き上げたとしても、年間給与で約12万3千円引下げとなります。特別区の月例給と一時金は据置きとなりましたが、一時金が引き上げられた民間、東京都との間で較差が生じていることも事実です。

また、年金一元化による共済掛金の増加や物価の上昇はもとより、今年10月には、消費税の8%から10%への引上げが予定されており、特別区職員の可処分所得はさらに減少することが見込まれています。

そもそも特別区職員の一時金支給月数は、公民比較の対象とする企業規模を切り下げた結果、不当に低く算出されてきております。人事委員会が行った昨年の民間給与実態調査でも、各特別区と同等規模である従業員1,000人以上企業の一時金支給月数は、4.92月分との結果が示されているところです。

また、人事委員会による一時金の公民較差算定の基礎が、「公」と「民」とで異なっております。民間の場合には、住宅手当や通勤手当なども含む「所定内賃金」

を算定基礎としているのに対して、特別区職員の場合には、給料月額、地域手当、扶養手当の「三者ベース」で算定されております。この結果、特別区職員の一時金の方が約5.4%も低く抑えられております。

こうした点からも、特区連の要求に応え、真に民間準拠の名に値する一時金支給を求めるものです。

もし、算定基礎問題の早期解決が困難ならば、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ことから、その加算措置について、適用範囲を全職員に拡大するなど、改善すべきであります。

次に、本年度の賃金及び人事委員会勧告についてです。

昨年度の人事委員会勧告は、過去最大のマイナス勧告となりましたが、人事委員会はその要因について、委員長談話の中で、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の変化等によるものとししました。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いて、マイナス較差に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」にあるとししました。そして、2月18日には、人事委員会に対して、「行政系人事・給与制度の改正の過渡期における職員構成等の一過性の歪みを十分に斟酌した公民比較方法の検討」を要請したと聞いております。

理不尽なマイナス勧告が繰り返されれば、区民福祉の向上のために働く職員の意欲を著しく削ぐことになり、さらには、有為な人材の確保にも大きな影響が出ることは明らかです。行政系人事・給与制度の見直しの実態を踏まえた公民比較方法の見直しが行われ、今年度の勧告が、少なくとも国や他団体の公民較差と乖離しない、適切な公民較差額の算定結果が得られるよう、引き続きの対応を強く要請するものです。

次に、公民較差の配分についてです。

人事委員会は、2017年度までの4年続いたプラス勧告の時には、「管理職及び係長職の職責の高まり等を考慮」するとして、係長職以上の上位級の引上げを強め、下位級の引上げ率を平均改定率よりも低く抑えてきました。

さらに、人事委員会は、行政系人事・給与制度の抜本的見直しにより、現在の給料表の作成において「職務・職責の違いを明確に給与に反映させる」として給与水

準・給与カーブの見直しを行ったにもかかわらず、昨年の大幅マイナス勧告においても、上位級の引下げ率を抑え、下位級の引下げを強める勧告を強行しました。

こうした「上厚下薄」の配分は、特別区特有のものであり、区民サービスの第一線で連携した行政運営が求められる職場に、無用の軋轢を生むものです。また、管理監督職の給料表だけを手厚く引き上げても、民間事業所で同様の実態がなければ、ラスパイレス比較で特別区の管理監督職の給与水準が高く算出されることとなり、結果として特別区職員に不利な算定結果となります。

民間との較差が大きい初任給及び若年層を除き、公民較差の配分は、全ての級に均等に配分されるよう求めます。

次に、給料表の号給の増設についてです。

行政職給料表（一）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円も下回り、号給も短縮されております。また、東京都の行政職給料表（一）２級の最高号給の金額と比べても、４，１００円も下回っております。このため、行政系人事制度の見直しによる職務の級の切替えにより、多くの昇給停止・現給保障者を生み出しております。

新たな行政系人事制度における２級は、昇任過程における通過級とされておりますが、実際に通過級になるには、今後の各特別区における人事制度の運用如何に関わってきます。

昨年度も「行政系人事制度改正の移行期における特例の係長職能力実証」が行われましたが、いまだに職層構成比の適正化は途上であり、新たな行政系人事制度の運用が本格化するまでは、今後も、２級においては国や他団体に例を見ない、極めて多くの昇給停止・現給保障者が生じることが懸念されます。その対応を講じなければ、職員は生計費への不安を高め、また、モチベーションの維持にも問題が生じかねません。

具体的対応として、人事委員会に対し、行政職給料表（一）２級の最高号給の金額を、少なくとも、旧行政職給料表（一）３級の最高号給の金額と同様とするよう、要請することを求めます。

次に、雇用と年金の接続についてです。

特別区においては、現行の再任用制度を基本として「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。しかし、現行の再任用制度は「６０歳台前半の生活を雇用と年金の連携により支える」との趣旨で設計され、その賃金水準も報酬比例部分の年金受給を前提としているものであり、「雇用と年金の接続」への対応に

用いることは本来的ではありません。

特別区の再任用職員の賃金水準は、国を大きく下回っています。公的年金支給開始年齢の引上げに伴って、無年金期間も拡大する中、その間の生活を支えることができる、再任用職員の賃金水準の改善を求めます。

また、特区連は、定年前と同一のポストに配置された係長職のフルタイム勤務職員について、定年前と同じ職務・職責にあるにもかかわらず、その賃金水準は、定年前の6割にも達していないことを、指摘してきたところです。このことは、皆さん方の、給与制度における、職務給原則に基づく職務・職責の給与への反映の考え方から逸脱したものです。係長職にあるフルタイム再任用職員の賃金水準を、抜本的に見直し、改善するよう求めます。

昨年8月、人事院が定年を段階的に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を申し出たことを受け、現在、政府において、国家公務員等の定年延長について、具体的な検討が進められております。特区連は、この政府における検討を踏まえ、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、東日本大震災の復興対応に、今年も多く多くの職員が中長期派遣され、献身的に奮闘しております。熊本地震の復興対応においても、職員が派遣されております。また、東京オリンピック・パラリンピック関連業務については、各区において派遣職員数がさらに拡大されております。

特別区職員は、厳しい職場環境のもとで、区政の最前線で日夜職務に精励しております。

こうした職員の労苦に応えるためにも、特区連の要求を受け止め、誠意ある回答と対応を行うよう求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2019年度夏季一時金等に関する要求書」をいただきました。皆さんの要求については、直ちに各特別区長に報告するとともに、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、このところ輸出や生産の一部に弱さもみられるが、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、「当面、一部に弱さが残るものの、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3月の景気動向指数の速報値では、基調判断について、景気後退の可能性が高いことを示す「悪化を示している」とし、国内景気の見通しは、予断を許さない状況にあります。

このような経済状況の中、今春闘の結果についてみると、賃上げのモメンタムは継続された一方で、その水準については、一昨年を下回った昨年の水準をさらに割り込む状況が見られております。

続いて、特別区の財政を取り巻く状況をみると、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、地方法人課税における新たな偏在是正措置が設けられます。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、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は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、職員の勤務条件に関し、区民の区政に対する信頼を高め、理解と納得を得られるものとしていくためには、職務給の原則を徹底するほか、常に社会一般の情勢に適応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。

夏季一時金に関する皆さんの要求については、特別区を取り巻く厳しい情勢を始め、国や他団体、民間企業の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、保育教諭について申し上げます。

本年2月、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」による最終報告書を取りまとめ、幼保連携型認定こども園における幼稚園教諭又は保育士が保育教諭等と兼職する対応について、暫定的に継続することとし、恒久的な人事制度については、引き続き、検討することとしました。

また、保育教諭を兼職する者の資格免許要件について、幼稚園教諭又は保育士のいずれかの資格免許を有することとした現在の対応から、原則、幼稚園教諭及び保育士の資格免許を併有することとしました。

現在、特別区では、5区9園の幼保連携型認定こども園が設置され、約200名の保育教諭を兼職する職員がおりますが、本日は、その資格免許要件について、令和2年度からの見直しを提案するものです。

詳細は、「幼保連携型認定こども園における当面の対応の見直しについて（案）」のとおりです。

私からは以上です。

〈特区連〉

夏季一時金等に関する要求について、現時点における皆さん方の状況認識を伺いました。次回の交渉では、特区連の要求を受け止めた回答を示していただけるよう重ねて申し入れます。

また、皆さん方から、「幼保連携型認定こども園における当面の対応の見直しについて（案）」の提案がありました。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れば、保育教諭の恒久的な人事・給与制度の構築を行うべきです。本来であれば、来年度には、保育教諭の資格の特例が終了するところであるにも関わらず、いまだに保育教諭の職の検討が途上であることは遺憾ではありますが、特例期間をさらに5年間延長するという認定こども園に係わる法改正を踏まえた提案であることから、皆さん方と丁寧に協議を行ってまいります。

〈当局〉

夏季一時金等に関する皆さんの要求については、検討の上、後日回答いたします。

また、本日の提案事項については、これまで皆さんと築いてきた信頼関係の下に、精力的に協議を行ってまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。