

令和元年度夏季手当（第2回）団体交渉

① 日 時 令和元年6月20日（木）19時13分～19時28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）、
佐藤副区長会副会長（荒川）、寺田副区長（新宿）、内田副区長（北）、
柳澤副区長（渋谷）、笈副区長（葛飾）、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

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

本日は、夏季一時金等に関して、皆さんから要求のありました事項について、回答いたします。

さて、内閣府による今月の月例経済報告では、「景気は、輸出や生産の弱さが続いているものの、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、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に一層注意するとともに、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4月の景気動向指数の速報値では、基調判断について、3月に引き続き、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もと、特別区の財政状況は、依然として厳しく、限られた財源で、質の高い区民サービスを提供していくためには、より一層の公務能率の向上に努めていかなければなりません。

私どもは、職務給の原則の徹底を始め、職員の勤務条件について、社会一般の情

勢に適応したものとなるよう、不断の見直しをすることが極めて重要であると考えております。そして、このような取組を継続することこそが、各特別区における区民サービスの向上、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考えに基づき、夏季一時金について、国及び他団体の状況、民間企業における支給状況等を考慮し、慎重に検討してまいりました。

その結果、夏季一時金に関する皆さんの要求には、応えられる状況にはないと判断しましたので、現行の条例、規則どおりに支給することといたします。

なお、特別給の支給水準については、今後も国、他団体の動向等を踏まえて、慎重に検討してまいります。

次に、職務段階別加算に関する要求について申し上げます。

職務段階別加算は、職務・職責に応じた適切な給与処遇を実現することを目的としたものであります。

今後も、国や他団体の動向を踏まえつつ、職責に応じた加算という制度の趣旨に則って検討してまいりたいと考えております。

次に、勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すべきとの要求について申し上げます。

勤勉手当は、職員の勤務成績に応じて支給されるものであり、期末手当とは基本的に性格の異なるものであります。

期末手当、勤勉手当の支給割合については、人事委員会の勧告を踏まえ、国や他団体の状況等を考慮した上で決定しており、現時点においては適切なものと考えておりますが、今後もそのあり方について検討してまいりたいと考えております。

次に、特別給における欠勤等の取扱いに関する要求について申し上げます。

現行の制度は、他の給与制度との均衡や各休暇制度の趣旨等を考慮して構築しているものであり、現時点では改正の必要はないものと認識しております。

次に、基準日主義に関する要求について申し上げます。

基準日現在のサービスの状況により支給対象外となる職員の範囲については、国及び他団体の状況等を勘案して設定しているものであり、現状では、改正は困難であると考えております。

次に、人事委員会の勧告に関する要求について申し上げます。

皆さんからは、公民比較方法の見直しを始めとする8項目に関し、人事委員会に要請するよう要求をいただいております。

このことに関連して、私どもは、昨年、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しましたが、本来であれば、人事委員会勧告を尊重することが基本である中での熟慮に熟慮を重ねた判断でありました。

この判断を踏まえ、私どもは、本年2月には、人事委員会に対し、私どもが昨年の人事委員会勧告の要因と受け止めている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おける職員構成等の一過性の歪み^{ひず}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、申入れをしたところ です。

私どもといたしましては、人事委員会が独立した専門的な人事行政機関であることを踏まえると、人事委員会への要請は、慎重の上にも慎重を期すべきものであり、基本的には、困難なものと考えております。その中での私どもの本年2月の申入れは、極めて異例な判断をしたものでありますので、ご理解いただきたいと思っております。

次に、雇用と年金の接続について申し上げます。

今月11日に開催された政府の経済財政諮問会議において、「経済財政運営と改革の基本方針2019」、いわゆる「骨太の方針」の原案が示されましたが、その中では、「平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、複雑高度化する行政課題に的確に対応する観点から、平成30年8月の人事院の意見の申出も踏まえて、公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」と言及されております。

地方公務員の定年は、国家公務員の定年を基準として定めることから、私どもは、政府の動向を引き続き注視し、適時に、皆さんと情報を共有するとともに、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。

私からは以上です。

〈特区連〉

ただいま、特区連が5月21日に提出した「2019年度夏季一時金等に関する要求書」への回答等が示されました。

夏季一時金については、国及び他団体の状況や民間企業における支給状況等を考慮した結果、特区連の要求に応えられる状況になく、「現行の条例、規則どおりに支給する」とのことです。また、加算措置の改善を始めとする諸要求についても、従来の認識を繰り返すにとどまり、事実上ゼロ回答となっております。

夏季一時金支給月数については、支給日も迫ってきており、了といたしますが、引き続き、年間一時金支給月数の改善を求めていくものです。

また、加算措置の改善を始めとした諸要求については、いずれも重要な要求であり、引き続き、検討と協議を求めるものです。

その上で、いくつか申し上げます。

第一に、一時金の年間支給月数についてです。

特別区職員の一時金は、5月21日の団体交渉でも申し上げましたが、人事委員会が実施している民間給与実態調査で比較対象とする企業の規模からみても、「民」と「公」における一時金の算定基礎の違いからみても、民間の実態を精確に反映したものとはなっておりません。「民間準拠」というからには、こうした問題を是正すべきであります。

人事委員会による民間給与実態調査は、6月13日までの日程で実施されたと伺っております。区長会として、一時金の年間支給月数について、民間の実態を精確に反映するよう人事委員会に働きかけることを申し入れます。

なお、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、地域手当、扶養手当の「三者ベース」を乗じて支給しており、この算定基礎の違いの結果、民間従業員の一時金支給額より低くなっていることは、これまでも指摘してまいりました。

この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、皆さん方は、一時金加算措置について「職務・職責に応じた適切な給与処遇を実現することを目的としたもの」と、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。

私どもは、算定基礎問題は、早期に解決すべきものと考えております。早期の解決が困難であれば、一時金加算措置について、「職務段階」の強調だけではなく、適用範囲の改善を求めるものです。

第二に、本年の人事委員会勧告についてです。

皆さん方からは、「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おける職員構成等の一過性の歪^{ひず}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、申入れをした」との言及が示されました。

一方、「人事委員会が独立した専門的な人事行政機関であることを踏まえると、人事委員会への要請は、慎重の上にも慎重を期すべきものであり、基本的には、困難」との回答であります。

しかし、人事委員会による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、本年の勧告が、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、改めて要請するものです。

また、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、昨年的大幅マイナス勧告においても、上位級の引下げ率を抑え、下位級の引下げ率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、もはや「差別的な改定」と言わざるを得ません。

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、特区連の要請を踏まえ、区長会として人事委員会に対して申し入れるよう、改めて、求めるものです。

第三に、雇用と年金の接続についてです。

特別区では、雇用と年金の接続に当たり、当面の対応として現行の再任用制度を用いております。現行の再任用制度は、給料比例部分の年金の受給を前提として制度設計されているため、雇用と年金の接続に用いることは、本来的ではなく「当面の対応」としたものであります。したがって、早期に定年延長等「雇用と年金の接続」の名に値する制度が構築されなければなりません。

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が、定年を段階的に65歳に引き上げるとすれば、今後も長期にわたり「雇用と年金の接続」のための再任用制度が続くことが想定されます。

特別区の再任用職員の賃金水準は、国を大きく下回っており、雇用と年金を確実に接続していくためには、雇用の保障と生活を支えうる賃金水準の確保が不可欠であります。

再任用職員の賃金水準については、その収入だけで60歳台前半の生活を支えることのできるものへと引き上げることが求めるものです。

最後に、前回の団体交渉で提案のありました「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）」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。

しかし、特別区の幼保連携型認定こども園は、その運営について、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言えません。

今回の、認定こども園に係る法改正に伴って、保育教諭等の資格の特例期間は5年間延長されますが、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・給与制度の構築が必要であり、そのため、保育教諭の「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も、特区連は、統一交渉により解決していく課題と考えていることを、改めて表明させていただきます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、特区連の皆さんの考え方について、改めて伺いました。

夏季一時金の支給月数については、私どもの判断をご了解いただきましてありがとうございます。

今年度の特別給については、今後、人事委員会の勧告等を踏まえ、皆さんと協議してまいりたいと考えております。

また、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、妥結のご回答をいただき、ありがとうございます。

保育教諭等の恒久的な人事制度については、今後も引き続き、認定こども園法の趣旨を踏まえ、検討してまいりますので、よろしく願いいたします。