

令和元年度給与改定（第2回）団体交渉

① 日 時 令和元年10月25日（木）18時32分～19時08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）、宇賀神副区長（杉並）、笥副区長（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、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年度賃金確定に関わる要求書」を提出します。

（要求書読み上げ・手交）

〈当局〉

ただいま皆さんから「2019年度賃金確定に関わる要求書」をいただきました。
皆さんの要求については、早速、各区長に報告するとともに、事務局にも検討させ
たいと考えております。

さて、内閣府による今月の月例経済報告では、「景気は、輸出を中心に弱さが長
引いているものの、緩やかに回復している」とする一方、海外経済の動向や金融資
本市場の変動の影響に加え、消費税率引上げ後の消費者マインドの動向、更には、
相次ぐ自然災害の経済に与える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8月の景気動向指数の速報値では、基調判断について、
本年4月以来、4箇月ぶりに、景気後退の可能性が高いことを示す「悪化を示して
いる」に引き下げたほか、今月から、消費税率が10%に引き上げられるなど、国
内の景気の見通しは、予断を許さない状況にあります。

続いて、特別区の現状は、区税収入などが増加傾向にあるものの、待機児童の解
消、超高齢社会への対応、社会インフラの老朽化対策、災害リスクへの備えなど、

大都市特有の課題が山積している一方で、国による不合理な税制改正が繰り返されてきており、特別区の財政は、今後、ますます厳しい状況になることが必至であります。

また、区民は、これまで以上に、区政を担う職員の勤務条件について、注目しております。

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、不断の見直しを継続することで、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。

ただいま申し上げた基本的な認識に基づき、本年の給与改定交渉に臨む上での私どもの考えと、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

まず、給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告については、景気の緩やかな回復基調に加え、昨年、人事委員会勧告を踏まえた給与改定を実施しなかったこともあり、勤勉手当は0.15月引き上げる一方で、行政系人事・給与制度の改正の影響により、月例給は平均2,235円引き下げるとしており、2年連続のマイナス勧告となっております。

人事委員会は、本年の「人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見」において、公民較差算出の経緯を報告しておりますが、較差の要因としては、切替えによる差額支給者が多数生じたことや切替えに伴う号給調整、公民比較における対応関係の見直しなどが考えられるとしております。そして、このうち、差額支給者について、公民比較から除外して算出する特例的な措置を講じた結果、本年の較差額は、5,819円から2,235円に圧縮されたとしております。

このことに関連して、私どもは、本年2月に、人事委員会に対し、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を十分に斟酌して、本年の公民比較^{ひず}方法の検討をされるよう、申入れをしましたが、本年も2千円を上回るマイナス勧告となったことについては、民間、国、他団体の動向を踏まえると、遺憾であります。しかしながら、勧告制度の趣旨からは、2年連続で勧告を踏まえた給与改定を実施しないことは、基本的に避けるべきと考えます。

本年の人事委員会勧告の取扱いについては、勧告制度の趣旨を踏まえるとともに、特別区の置かれた厳しい諸状況、国や他団体、民間の動向、そして、職務に精励する職員の適正な給与・勤務条件の確保といった観点も勘案して、区民の理解と納得

が得られるよう、区政全般の観点から、慎重に検討してまいります。

併せて、引き続き、行政系人事・給与制度の改正の目的の実現に向けた対応を図ってまいりたいと考えております。

次に、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

はじめに、技能系職種における障害者を対象とする採用選考の導入について申し上げます。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用に義務付けておりますが、地方公共団体には、民間企業よりも率が高く設定されております。この障害者雇用率は、昨年4月に引き上げられておりますが、今後、令和3年4月までに、更に0.1%引き上げられることとなっております。

このことを踏まえ、私どもは、特別区における障害者の雇用の促進するための方策の検討を重ねてまいりました。その結果、技能系職種における障害者を対象とする採用選考を導入することといたします。

この選考について具体的に申し上げますと、まず、採用する職種は、技能Ⅰ、技能Ⅱ、技能Ⅲ、技能Ⅳ、技能Ⅴ及び技能Ⅵといたします。

次に、採用する職務の級は1級職とし、採用の方法は任命権者が実施する選考によるものといたします。

次に、採用選考基準は身体障害者福祉法第15条に定める身体障害者手帳の交付を受けている者等のいずれかに該当するものとし、その他の基準及び方法は現行の「職務分類基準（Ⅱ）1級職への採用選考基準及び方法」と同様とすることといたします。

次に、任用及び給与上の取扱いについては、職務分類基準（Ⅱ）1級職への採用選考で採用された者と同様とすることといたします。

なお、この選考は、令和元年度から実施できることとし、導入に当たっては、選考を実施する区が人事委員会から選考権限の委任を受けるものといたします。

詳細は、「技能系職種における障害者を対象とする採用選考の導入について（案）」のとおりです。

次に、東京都・特別区一般職員人事交流実施基準等の改正について申し上げます。

東京都・特別区一般職員人事交流実施基準に基づく都区間の人事交流は、昭和51年4月から実施してきておりますが、この間、東京都と特別区の人事制度は、それぞれ独自に発展してきております。

このことを踏まえ、私どもは、今後の都区間の人事交流のあり方について、東京都と慎重に協議を重ねてまいりましたが、自己都合による人事交流は、都区間の人事制度の違いから、制度の公平性の確保が困難となっているため、東京都・特別区一般職員人事交流実施基準等を改正することといたします。

具体的には、都区間の人事交流の事由から、遠距離通勤や結婚等の自己都合による場合を削除することといたします。

改正後の東京都・特別区一般職員人事交流実施基準等は、令和3年4月1日以降の人事交流に適用することといたします。

詳細は、「東京都・特別区一般職員人事交流実施基準等の改正について（案）」のとおりです。

次に、特別区における児童相談所の開設に関連して申し上げます。

私どもは、この間、児童相談所等での経験を求める採用制度を導入するなど、児童相談所の円滑な開設・運営に向けた体制の強化を図るための対応を行ってまいりました。

本日、皆さんからは、一時保護所で昼夜を通して勤務を行う職員に対する給料の調整額の支給と「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」に基づく児童相談所職員の処遇改善の実施を要求としていただきました。

私どもといたしましては、皆さんの要求について、職務の内容や法に基づく児童相談所職員の処遇改善に関する国の検討状況を踏まえ、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、雇用と年金の接続について申し上げます。

政府が本年6月に決定した「経済財政運営と改革の基本方針2019」、いわゆる「骨太の方針」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」としております。

公務員の定年延長については、現時点においても、政府の検討が継続されており、法案を国会に提出する時期は、見通せないところであります。

私どもといたしましては、引き続き、政府の検討の状況について注視し、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も、慎重に分析してまいりたいと考えております。

ただいま申し上げた課題のほかに、昨年度から引き続きの課題となっている事項

についても、協議してまいりたいと考えております。

以上、本年の給与改定交渉に係る私どもの基本的認識と主な課題について申し上げます。今後も皆さんと精力的に協議を行い、解決を図ってまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

私からは以上です。

〈特区連〉

ただいま皆さん方から、本年の賃金確定交渉に臨む区長会としての基本的認識と課題について示されました。

皆さん方が示された「基本的認識と課題」に対する考え方を含め、特区連として、要求提出に際しての考え方や要求のポイント等について申し上げます。

（2019年人事委員会勧告について）

人事委員会は、月例給について2,235円、率にして0.58%の2年連続となる引下げと、一時金について0.15月引き上げ、4.65月とする勧告を行いました。

今回の人事委員会による月例給のマイナス勧告は、昨年を引き続き、公務員給与の決定原則である「生計費原則」、「均衡の原則」、「職務給の原則」のいずれも逸脱しております。そして、職層構成の変化だけで、月例給が下がるとすれば、行政系人事制度改正の意義を失墜させるものであります。特区連は、極めて強い怒りを表明いたします。

（生計費原則について）

人事委員会は、物価指数について、本年4月の東京都区部における消費者物価指数は、昨年4月に比べて1.3%上昇しているとしています。また、9月の速報値では、前年同月比0.4%上昇しております。

10月には消費税率が8%から10%に改定され、物価が上昇している中での、大幅な賃下げは、「生計費原則」を逸脱するものです。

（均衡の原則について）

2019春闘等による民間賃金の引上げ状況は概ね2%前後であります。本年4月の名目賃金指数も、前年同月比0.3%上昇しております。

人事院勧告も6年連続で月例給・一時金ともに引上げとなっており、他の政令市においても、月例給を引き下げるとした勧告はありません。

さらに、今回の人事委員会の民間における給与改定の状況調査でも、ベースダウンを行った事業所の割合は0.0%、つまり民間においては賃下げの実態はなかつ

たこととなります。

民間や国、他団体も賃金が上がる中で、特別区職員のみが大幅な賃金の引下げとなることは、「均衡の原則」に反するものです。

(職務給の原則について)

人事委員会は、一昨年の勧告で、管理監督職の職務・職責の高まりから、主任以下の賃金水準を引き下げ、管理監督職の賃金水準を引き上げる給料表を勧告しております。

しかし、昨年に引き続き、今回の勧告給料表においても、職務・職責が高くなったとされる管理監督職も含めて全ての級で、行政系人事制度改正前の給料表の水準を大きく下回っております。このことは、職務給の原則に基づく、職務・職責に相応しい給与処遇の実現から、大きく逸脱するものです。

(行政系人事制度改正に関わる事項について)

本来、職層構成の変化は、全体の賃金を引き下げる理由にはなりません。昨年の勧告に当たっての、人事委員会委員長談話には、その冒頭に、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り、過去最大のマイナス較差になったとありました。本年の勧告も、その職層構成の変化の延長線上にあることは明白です。

人事委員会が主導してきた行政系人事制度改正によって、職級が8層制から6層制に再編され、上位級から下位級へ少なくない職員が切り替えられた結果、職層構成の歪みが生じ、それを考慮せず^{ひず}に公民比較を行えば、これまでの公民比較方式での均衡が崩れ、公務の側の給与水準が高く算定されることは、人事委員会も当初から認識していたはずです。

特区連は、当初より公民比較方法の見直しを行う必要があると主張し、人事委員会に対して要請してきました。しかし、人事委員会は、特区連や区長会からの要請にも関わらず、現給保障者を公民比較の対象から除外するにとどめ、職級統合に伴う公民比較の対応関係の見直しは拒否しました。

そもそも、行政系人事制度改正を行っていなければ、2年連続で、職員を不安に陥れるマイナス勧告にはならなかったはず。今回のマイナス勧告は、行政系人事制度改正を、根本的に否定するような勧告だと言わざるを得ません。

また、行政系人事制度改正によって新しくなった給料表は、新2級の高位号給が旧3級の号数よりカットされ、以前と比べて職層間のメリハリをつけて、職務・職責をより反映させるための見直しは、抜本的に行われたはず。それにも関わら

ず、人事委員会は、昨年の勧告においても「上厚下薄」の原資配分を行い、6級の13,100円に対し、1級には15,800円のマイナス勧告を行いました。

特区連は、給与改定における原資配分は均等に行うべきと、繰り返し主張してきました。

今勧告では、一定の見直しが行われ、上位級と下位級の最高号給の改定額がマイナス2,900円で同一になることにより、下位級の方が削減額が大きいという逆転現象は解消したことになります。しかしながら、削減率では、6級のマイナス0.6%に対し、1級ではマイナス0.9%と依然と格差がある点は、残された課題だと認識しております。

(月例給と一時金について)

特区連は、人事委員会に対する要請行動の中で、「全国一の生計費を要する特別区に相応しい賃金を勧告すること、少なくとも国や他団体との乖離のない勧告を行うこと」を求めてきました。人事委員会は、その要請の趣旨の一部を汲んで、マイナス幅は圧縮しましたが、マイナス勧告である以上は、「均衡の原則」を始めとする公務員の給与決定原則を否定し、人事委員会が自ら主導した行政系人事制度を否定する勧告であることには変わりありません。特区連は、今回の理不尽な人事委員会勧告に基づく月例給を引き下げる改定は、断じて容認することはできません。

一方で、一時金については、昨年は人事委員会勧告を実施しなかったことから0.1月のプラス改定が行われず、4.50月に据置きとなっています。しかし、東京都においては、既に4.60月に引き上げられており、さらに本年の勧告では4.65月に引き上げる勧告が出されております。特区連は、一時金の算定基礎問題の解決や、期末手当への統合を求める立場ではありますが、少なくとも、一時金についての公民較差を解消することが必要であり、東京都の職員との格差がこれ以上拡大することは容認できません。

また、国家公務員の初任給は、この2年間で、高卒で3,500円、大卒で3,000円の改善が図られていますが、特別区では、マイナス勧告によって、初任給の改善が行えない状況です。この上、一時金の公民較差が解消できないとすれば、人材確保にも大きな影響が出ることは明らかです。

特区連は、一時金の増額を強く求めるものです。

(職員構成比の適正化及び公民比較方法の改善について)

皆さん方は、昨年11月21日の最終の団体交渉で、マイナス勧告となったのは、「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生じた一

過性の歪^{ひず}みが主な要因」という認識の上に、「適正な職員構成を達成するために、万策を尽くす」との考え方を示しました。

「一過性の歪^{ひず}みの解消」のための具体的な措置は、「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」の実施と、「1級職にとどまる職員は大幅に減少する」という考え方のもとで実施した「切替昇任選考に係る経過措置」であります。

2年連続のマイナス勧告を回避するためには、特別区職員の職層構成比を行政系人事制度改正前である2017年4月の時点の水準に戻すことが必要でした。2017年4月の係長職の職層構成比は、級格付者を含んで26.2%でしたが、行政系人事制度改正による級格付の廃止により、その構成比は22.4%に急減しましたが、それを是正すべく行った昨年の特例能力実証などによって係長職は増えましたが、その構成比は24.2%に留まり、目標としていた「一過性の歪^{ひず}み」の解消には至っていません。

また、2年目の切替昇任選考においては、対象者2,087人のうち、1,217人が2級職に昇任したものの、870人が1級職に留まりました。つまり、4割を超える対象者が1級職を選択したことになります。

このように、職層構成比の歪^{ひず}みの解消が不十分で終わった原因は、「特例の係長職昇任能力実証」と「切替昇任選考」について、統一交渉で労使確認した内容への理解に大きな温度差があり、区によって制度の運用に大きなばらつきが生じたことにあります。「特例の係長職昇任能力実証」について言えば、昇任率が最大の区は86.9%ですが、最小の区はわずか2.3%で、その差は84.6ポイントにも及びます。

また、行政系人事制度の改正後、初めて行われた主任選考の受験率・昇任率においても、大きな問題がありました。

従来の主任主事選考「短期」に相当する主任選考「種別A」は、受験率が69.4%から57.8%に急落し、「昇任意欲の醸成」という行政系人事制度改正の目的とは正反対の結果となりました。さらに昇任率についても、20.0%から16.4%に急落し、合格者が302人も減りました。昇任率が最大の区は25.9%、最小の区は10.5%と、その差は約2.5倍にもなります。

また、従来の主任主事選考「長期A・B」に相当する「種別B・C」においても、区による運用の格差が目立ちます。

皆さん方は、2017年3月の行政系人事制度改正の大綱合意において、「新2

級職昇任の取扱いについては、現行「長期」の取扱いを考慮して、各区で決定するものとします」、そして「今般の行政系人事制度の改正は、職員の新2級職への昇任の抑制をするために行われるものではない」と発言し、合意しましたが、その内容が順守されているとは言えません。

特別区は、連合人事委員会制度のもとで23区が統一的な給与制度と任用制度を採用していますが、昇任選考は各区事項であることから、各区の制度運用によって職層構成に大きな差が生じる可能性もあります。それは、採用される区によって、生涯賃金に大きな格差が生じる可能性もあること、一部の区の運用次第で23区全体の給与勧告をマイナス方向に作用させる可能性があることを意味します。

団体交渉での行政系人事制度についての合意事項について、各区の温度差が職層構成比の適正化への足かせとなり、それが23区全体の賃金に悪影響を与えているとすれば、それは大きな問題です。

特区連は、全ての区において、引き続き、係長職の拡大を中心とした職層構成比の適正化を求めるとともに、主任昇任選考について、2017年の行政系人事制度の大綱合意の順守を、強く求めるものです。

併せて、人事委員会に対しては、行政系人事制度改正に伴う職級統合に対応した、公民比較方式における役職段階の対応関係の見直しを行うことを、引き続き働きかけるよう、要請いたします。

(諸手当について)

特別区の地域手当支給割合は、20%に達しており、もはや「第二基本給」というべきものであります。この地域手当により、給料月額が引き下げられております。

そもそも地域手当は、全国各地で勤務する国家公務員における地域間の給与の均衡を図る手当であり、特別区には不要の手当であります。道理に合わない地域手当は、これを廃止し、その分を本給に繰り入れることを求めます。

(一時金の算定基礎問題について)

人事委員会は、特別区職員の一時金支給月数を0.15月引き上げ、年間4.65月とすること、支給月数引上げ分は勤勉手当に割り振ることとする勧告を行いました。

一時金の算定基礎が公務と民間とで異なることから、特別区職員の一時金支給月数は、民間より約5.4%も低く算出されております。

特区連は、支給月数の算出において、公民で算出基礎が異なっている問題を解消するよう求めます。

また、一時金は、期末手当に一本化するよう求めます。

(技能・業務系人事制度について)

現在の技能・業務系人事制度における、技能主任職昇任選考資格基準については、最短でも採用後10年間は技能主任職昇任選考の受験資格が発生せず、35歳で採用された場合、45歳でようやく受験資格が発生することになります。

行政系の主任の任用資格基準においては、旧主任主事の任用資格基準と変更はなく、受験資格が生じるのに9年を要するⅢ類でも、遅くとも30歳で昇任選考の受験が可能となっております。退職手当のポイントの評価期間は、退職前20年度間とされていることを考えると、技能・業務系職員の任用制度は、行政系職員と比較して著しく不利な制度となっております。

特区連は、技能主任職昇任選考資格基準の改善を求めます。

また、2017年の確定闘争において、担当技能長の設置で合意しました。新たな職の設置に当たり、その目的は、「豊富な知識・経験を有する人材をこれまで以上に活用し、より柔軟な任用管理を可能とするため」とし、その「豊富な知識・経験を要する」職場には、「担当技能長職を設置する」ことを確認しました。そして、担当技能長の設置が、「技能長職昇任選考における昇任率の上昇や昇任圧力の緩和につながり、ひいては、技能長職の拡大が図られる」というのが、区長会の考え方だったと認識しています。

しかしながら、この合意から2年を経ても、各区における担当技能長の設置は進んでいません。

担当技能長の配置職場は、区長会が例示しただけでも、保育園や学校での多種多様なアレルギー食への対応、老朽化した施設の維持管理、また、土木事務所で所管の一部地域を専門に担当し、円滑で安全な業務運営維持のために豊富な知識、経験が必要とされる場合など、幅広く存在します。

特区連は、2017年度の団体交渉における合意内容を踏まえた担当技能長職の設置・拡大が図られることを、重ねて求めるものです。

(雇用と年金の接続について)

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、「雇用と年金の連携」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。

2013年度から段階的に引き上げられてきた公的年金支給開始年齢は、今年度

の定年退職者から64歳に引き上げられ、定年退職後、最大で4年間も公的年金が支給されません。

雇用と年金の確実な接続は、定年前職員にとっても、再任用職員にとっても、一層、切実かつ喫緊の課題となっております。

人事院が昨年報告した「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」では、定年の段階的な引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間の雇用確保のため、再任用制度を存置するとし、また、60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、定年前の再任用短時間勤務制を導入するとしております。

実施時期は明らかになっておりませんが、法案が来年の通常国会に出された場合には、最短で2021年度の定年退職予定者から定年延長が適用される可能性があります。定年年齢が段階的に引き上げられるとしていることから、現行の再任用の取扱いは、今後長期にわたる存続が予想されます。

雇用と年金を確実に接続するためには、定年延長等新たな制度の構築が不可欠であります。特区連は、区長会が定年延長等の新たな制度構築を早急に進めることを求めます。

次に、特別区の再任用職員の賃金水準を見ると、定年前の6割にも達しておりません。

また、国との比較においては、まず、国で行政職俸給表（一）が適用される再任用職員の状況を見ると、フルタイム勤務で57.7%、短時間勤務で59.7%が3級に格付けされている一方、特別区で行政職給料表（一）が適用される再任用職員の74.8%が2級に格付けされております。再任用職員の職務内容について、国は、「補完的な業務を担当する」職とされており、特別区では「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」とされているにもかかわらず、特別区の再任用職員は、補完的な業務を担当する国の再任用職員よりも賃金が2万円以上も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。また、再任用職員の給与水準が国と比べて低い水準にあることなどから、再任用職員の職務の級は、定年退職時の職務の級と「同等」を基本とするよう改善を求めます。

なお、本年の人事委員会勧告における再任用職員の給料月額は、行政職給料表（一）の1級で1,200円、2級で1,400円、3級と4級で1,600円と、

大幅な減となっており、到底、受け入れられるものではありません。

(児童相談所の職員への調整額の支給について)

2016年の児童福祉法の改正により、特別区においても児童相談所設置が可能となり、それを受けて2020年度には世田谷区・江戸川区・荒川区の3区が開設予定、残る20区のうち19区も2021年度以降の開設の意向を表明し、準備が進められています。

全国の児童相談所における児童虐待相談対応件数は、1998年度は11,631件でしたが、2017年度には133,778件と急増しています。そして、首都圏で発生した児童虐待の事件が社会的に極めて高い関心を集めており、その対策として児童相談所における体制の強化が求められているなか、2018年12月に、政府は、児童虐待防止対策に関する関係府省庁連絡会議において、「児童虐待防止対策総合強化プラン（新プラン）」をまとめて、その中で2022年度までに、全国の児童福祉司を2,020人程度、児童心理司を790人程度、保健師を110人程度増員することとしました。

特別区の児童相談所の開設において、児童福祉司等の人材の育成と確保が最重要の課題となっており、それは全国の児童相談所の体制強化に向けた「新プラン」による増員計画に伴い、他都市との間での人材の争奪戦になることは必至です。

人材確保において、その職務職責に見合った処遇が重要になります。東京都では、「一時保護」にあたる職員に月額21,500円、「治療指導」にあたる職員には17,200円の「給料の調整額」が支給されており、別途、業務内容に応じた特殊勤務手当が支給されています。

児童相談所に勤務する職員に対する給料の調整額については、児童相談所の開設が2020年度に控えていることから本年の確定闘争期に決着することが必要となっています。特区連は、同じ東京都内の児童相談所で昼夜を通して勤務を要する職員と同様に、「給料の調整額」を支給することを求めます。

併せて、「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」による「児童相談所職員の処遇改善」に基づき、その内容に見合う処遇を行うことを求めます。

(技能系職種における障害者を対象とする採用選考の導入について)

皆さん方から、「技能系職種における障害者を対象とする採用選考の導入について（案）」の提案がありました。

特別区における障害者の雇用の実情などを踏まえつつ、皆さん方と丁寧に協議を

行ってまいります。

(東京都・特別区一般職員人事交流実施基準等の改正について)

皆さん方から、「東京都・特別区一般職員人事交流実施基準等の改正について(案)」の提案がありました。

東京都と特別区の人事制度の相違や、現行制度の運用状況などを踏まえ、皆さん方と丁寧に協議を行ってまいります。

私からは以上です。

〈当局〉

皆さんから、現時点における考え方を伺いました。

私どもといたしましては、これまで皆さんと築いてきた信頼関係の下に、今後、精力的に協議を行い、課題の解決を図ってまいりたいと考えております。