

令和元年度給与改定（第3回）団体交渉

① 日 時 令和元年11月6日（水）15時33分～15時55分

② 場 所 東京区政会館20階203会議室

5 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）、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、
10 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

15 〈特区連〉

「2019年度賃金確定に関わる要求書」を10月25日に提出して以降、専門委員会交渉等を重ねてきているところです。

本日は、現時点における皆さん方の検討状況について伺います。

〈当局〉

20 それでは、私から申し上げます。

先日皆さんからいただいた要求事項については、現在、鋭意検討を行っているところです。

この検討の結果については、まとめ次第お示ししたいと考えておりますが、本日は、現時点における主な課題に関する私どもの考えを申し上げます。

25 はじめに、給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告は、勤勉手当を0.15月引き上げ、年間支給月数を4.65月とする一方で、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。

まず、月例給について、人事委員会は、引下げの要因として、切替えによる差額
30 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,

8 1 9 円から 2, 2 3 5 円に圧縮されたとしております。

5 国、他団体の状況を見ると、国は引上げ、東京都は据置き、そして、政令市は 1 4 市が引上げ、6 市が据置きとしている中、特別区が行政系人事・給与制度の改正により本年も 2 千円を上回るマイナス勧告となったことについては、遺憾であります
5 すが、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、避けるべきと考えます。

次に、特別給について、国、東京都、そして 1 9 政令市の年間支給月数が 0. 0 5 月引き上げられている状況には、注視する必要があります。

10 なお、本年の人事委員会勧告を踏まえた給与改定を実施する場合の職員の平均年間給与は、約 2 万 2 千円の増となるほか、全ての職員が増となることを見込まれます。

15 ただいま申し上げたことから、私どもは、本年の人事委員会勧告を踏まえた給料表・特別給の改定を一体で解決する方向で慎重に検討してまいりたいと考えております。そして、この検討に当たっては、月例給の引下げの要因が行政系人事・給与
15 制度の改正にあることを十分に考慮するとともに、この改正の目的が管理監督職の適正な確保、職務・職責の明確化、そして、昇任意欲を醸成するメリハリある給与制度の構築であることを踏まえ、その実現のために必要な措置についても、慎重に検討してまいりたいと考えております。

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。

20 私どもは、皆さんの要求を受け、給与上の人材確保策について慎重に検討を重ねているところでありますが、現時点の私どもの考え方について、申し上げます。

まず、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を要求としていただいております。

25 この給料の調整額は、安定的・恒常的に特殊性を有する職につき、給料月額として取り扱うものであります。また、現在、特別区では、給料の調整額が具体的に支給される職が存在しないほか、措置する場合には、諸手当等の算定基礎となること
25 にも留意しなければなりません。

30 一方で、業務の特殊性に対する給与上の処遇としては、各区交渉事項ではありますが、日額の特務手当の支給も考えられます。こちらは、臨時的・偶発的に特殊性を有する業務に対して、勤務実績に対する手当として取り扱うものであり、定期的な人事異動が想定される児童相談所に勤務する特別区職員に適合するものと考え
30 えます。

また、皆さんからは、「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」に基づく処遇改善を要求としていただいております。

このことに関連しては、厚生労働省における来年度予算の概算要求において、「児童相談所児童福祉司処遇改善事業」が計上されております。具体的な事業内容としては、「精神的・肉体的負担が大きい業務の性質や専門性を有する人材の確保が求められている児童福祉司等について、処遇改善に資する補助を新規計上」するとしており、具体的に給料の調整額や特殊勤務手当の最低支給額を定めるような趣旨ではありません。また、この事業が、時限的なものであるのか、恒久的なものであるのかも、注視する必要があります。

15 私どもといたしましては、この事業の趣旨とともに、児童福祉司と類似する業務に係る現在の給与処遇の状況等も踏まえた慎重な検討が必要と考えます。

児童相談所の開設に関連しての私どもの現時点の考え方は以上となりますが、引き続き、他団体の状況も踏まえながら、有為な人材の確保に向け、慎重に検討してまいりたいと考えております。

15 次に、業務職給料表について申し上げます。

業務職給料表について、依然として高い水準にあるとの私どもの認識に変わりはありませんが、昨年度の交渉結果はもとより、本年の人事委員会勧告の内容やその取扱いを踏まえ、引き続き、慎重に検討してまいりたいと考えております。

20 なお、一昨年度の給与改定交渉において、業務職給料表と行政職給料表（一）の対応関係を確認しており、本年の人事委員会勧告を踏まえた給与改定を実施する場合には、業務職給料表についても、引下げ改定となることは避けられないものと考えております。

25 しかしながら、この場合でも、給与改定を行った場合の職員と同じく、業務職給料表が適用される職員についても、特別給が引き上げられることにより、平均年間給与は増加することを見込んでおります。

私どもといたしましては、これらのことを踏まえながら、引き続き、慎重に検討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〉

30 ただいま、主な課題について、現時点での検討状況等を伺いました。本日は、2019賃金確定交渉における中間の団体交渉となりますが、いずれの課題についても、皆さん方から踏み込んだ内容が示されておられません。

改めて、今賃金確定交渉に臨む特区連の考え方について申し上げます。

(人事委員会勧告の取扱いについて)

特区連は、今回の人事委員会勧告に対し、先日の団体交渉において、強い怒りを表明いたしました。

5 今回の人事委員会勧告は、昨年よりマイナス幅が圧縮したとはいえ、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いることには変わりがありません。そして、行政系人事制度改正の意義を失墜させるものであることを、改めて申し上げます。ゆえに、平均2,235円、0.58%の月例給の引下げは、到底、受け入れられるものではありません。

10 皆さん方は、今勧告に基づく給与改定を実施した場合、「平均年間給与は、約2万2千円の増となるほか、全ての職員が増」との見込みの上に、「本年の人事委員会勧告を踏まえた給料表・特別給の改定を一体で解決する方向」との考えを示されました。しかし、今年度末で退職する職員については、旧3級最高号給の現給保障者の場合、14万円を超える退職金の減額となります。今年度の退職者のみに、

15 「職員構成等の一過性の歪み^{ひず}」によって生じた「一過性」の削減を強いることは、到底、認めることはできません。

区長会は、先の団体交渉において、「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^{ひず}を十分に斟酌して、本年の公民比較方法の検討」を行うよう申し入れたにも関わらず、再びマイナス勧告が繰り返されたことに対して「遺憾」の意を表明し、今回も同様の認識を示しました。皆さん方にとっても「遺憾」な月例給のマイナス勧告を、なぜ、実施しようとしているのか理解できません。

20 特区連は、月例給のマイナス改定は容認できないことを、改めて、強く表明するものです。

25 一方で、一時金については、本年の勧告で4.65月に引き上げる勧告が出されております。特区連は、少なくとも、一時金についての公民較差を解消するべきであると考えます。

東京都職員との支給月数の格差が、これ以上拡大することは容認できません。また、国や他団体では初任給はもとより、月例給の引上げも行われている中で、さらに、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。

(職員構成の適正化について)

皆さん方は、昨年11月21日の最終の団体交渉で、「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。

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。しかしながら、「一過性の歪みの解消」のために行った、「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」と、「切替昇任選考に係る経過措置」を経ても、不十分な結果となりました。

その原因は、「一過性の歪みの解消」のために統一交渉で労使確認した内容に対し、各区において大きな温度差が生じたことにあります。

また、行政系人事制度の改正後、初めて行われた主任選考についても大きな問題がありました。

従来の主任主事選考の昇任率は、ほとんどの区で20%前後でしたが、昨年度の主任選考の昇任率は、平均で16.4%に急落し、合格者が302人も減少したことは、今後の職層構成の適正化に大きな不安を与える結果です。そして、昇任率が20%未満の区が20区、15%未満の区は4区もあり、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」に相当する「種別B」においては、平均の受験率は増、昇任率は微減という結果でしたが、区によって受験率・合格率等のばらつきが極めて大きく、昇任率においては、最小の区は2.0%、最大の区は46.1%と、顕著な差があります。「種別C」においては、従来の「長期B」と比較した場合、平均の昇任率は25.7%から8.6%に急落しています。

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があります。それは、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。

「適正な職員構成を達成するために、万策を尽くす」とした区長会の決意にも関わらず、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区職員全体の賃金に悪影響を与えているとすれば、連合人事委員会制度の下で、統一的な人事任用制度を適用する意義を失わせるものです。

特区連は、全ての区において、引き続き、「他団体における監督職の職員構成比

に近づいていく」ために、係長職の拡大を求めるとともに、主任職昇任選考について、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。それを担保するためにも、「職員構成の適正化」目標を労使で共有し、各区の人事制度の運用を行っていくべきであると考えます。

- 5 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。

(業務職給料表について)

- 10 皆さん方からは、業務職給料表について、「本年の人事委員会勧告の内容やその取扱いを踏まえ、引き続き、慎重に検討」していくとした一方で、「本年の人事委員会勧告を踏まえた給与改定を実施する場合には、業務職給料表についても、引下げ改定となることは避けられない」との考え方が示されました。

- 15 技能・業務系職員の給与水準については、行政系職員の給与水準と比べて著しく低く抑えられている上に、行政系人事制度の改正に伴う「職員構成等の一過性の歪み^{ひず}」によって生じたマイナス勧告を根拠に、業務職給料表を引下げ改定することは容認できません。

(技能・業務系人事制度について)

- 20 皆さん方からは、考え方が示されませんでした。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。

- 25 行政系の主任の任用資格基準においては、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。

- 30 また、技能・業務系職員の新規採用が、一部の区で再開されています。採用の谷間の期間が長かったことから、このままでは、現在の技能長や技能主任の退職後に、ここ数年の新規採用者に技能主任の受験資格が生じるということになりかねません。それでは、職場のリーダーたる職員が不在のまま業務を強いられることとなります。特区連は、業務の円滑な引継ぎを行うためにも、技能主任の任用資格基準の改善を求めるものです。

また、2017年の賃金改定交渉において、担当技能長の設置を合意しました。

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」という区長会の考え方が示されました。

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。

10 特区連は、こ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。

(児童相談所の職員への調整額の支給について)

15 児童相談所の一時保護所で、昼夜を通して勤務する職員に対して、特区連は「給料の調整額」を支給するべきと要求していることに対し、皆さん方からは、「業務の特殊性に対する給与上の処遇としては、各区交渉事項ではありますが、日額の特殊勤務手当の支給も考えられます」との言及がありました。

一時保護所は、ほとんどの区で設置が計画されており、勤務時間帯が昼夜を通じた交替制勤務という極めて特殊なことなどを十分に加味した基本的な処遇は、23区で統一的に対応することが必要であると考えます。

20 特区連は、一時保護所で昼夜を通して勤務する東京都職員と同様に、統一的な対応として「給料の調整額」を支給することを、重ねて求めるものです。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいまの皆さんの発言に関して申し上げます。

25 まず、職員構成比の適正化に関連して、皆さんから、改めて、23区間の運用実態の差に関する言及がありましたが、私どもといたしましても、今後の公民較差や各区の人材確保への影響など、課題認識を持っているところであります。しかしながら、各区の判断により制度が運用されるものでもあることも踏まえ、引き続き、対応について、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、技能主任職の任用資格基準の改善について申し上げます。

30 皆さんからは、技能主任職の任用資格基準の改善を求める言及がありましたが、私どもは、一昨年度に妥結した担当技能長職の設置をもって、任用制度に関する喫緊の課題は、解決されたものと認識しております。先ほど、皆さんから、採用の谷

間の期間により生じた職員構成を踏まえた言及がありましたが、私どもといたしましては、その内容も含め、引き続き、各区における運用状況等を注視し、課題があると認められるときには、適切な検討を行ってまいりたいと考えております。

次に、担当技能長の設置に関して申し上げます。

- 5 本年4月から、各区における担当技能長の設置が進められているところでありますが、現時点では、全ての区における設置には至っていない状況であります。このことについては、引き続き、皆さんとの意見交換を重ねてまいりたいと考えております。

- 10 そして、繰り返しになりますが、本年の給与改定については、給料表・特別給の改定を一体で解決する方向で慎重に検討してまいりたいと考えております。そして、この検討に当たっては、皆さんから言及のあった給与改定を実施した場合の影響についても、注視してまいりたいと考えております。

- 15 最後に、私どもといたしましては、諸課題の早期解決に向けて、引き続き、皆さんと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。