

令和元年度給与改定（第1回）小委員会交渉

① 日 時 令和元年11月21日（木）14時59分～15時17分

② 場 所 東京区政会館17階交渉室

5 ③ 出席者

（当局）石川総務部長会会長（江東）、北本総務部長会副会長（港）、  
海老沢総務部長会幹事（中野）、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）

10 （組合）中條副委員長、安田副委員長、小宮山書記長、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。

15 はじめに、本年の給与改定及び給与改定関連項目について、私どもの最終的な考  
え方及び検討結果を申し上げます。

まず、本年の給与改定について申し上げます。

20 国や他団体における月例給の勧告状況に対し、行政系人事・給与制度の改正によ  
り、特別区が本年も2千円を上回るマイナス勧告となったことについては、遺憾で  
ありますが、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、避けなければなりません。

25 そして、私どもは、先の団体交渉で申し上げたように、この間、本年の人事委員  
会勧告を踏まえた給料表・特別給の改定について、一体で実施する方向で、慎重に  
検討を重ねてまいりました。現在、実施する場合の影響に留意しながら、最終検討  
を行っておりますので、結果については、この後の団体交渉で提示させていただきます。

30 なお、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、慎重に検討を  
重ねているところでありますので、結果については、この後の団体交渉で併せて提  
示させていただきます。

次に、給与改定関連項目について申し上げます。

まず、業務職給料表について申し上げます。

5 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、その取扱いについて、これまで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、慎重に検討を重ねております。こちらについても、現在、検討の最終局面にありますので、この後の団体交渉で提示させていただきます。

次に、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。

10 先日の団体交渉で提案したとおり、「障害者の雇用の促進等に関する法律」を踏まえ、特別区における障害者雇用促進の一助とするため、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。

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。

15 先日の団体交渉で提案したとおり、東京都と特別区の人事制度は、それぞれ独自に発展していることを踏まえ、東京都・特別区一般職員人事交流実施基準等から、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。

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。

20 次に、行政系人事制度について申し上げます。

25 先の団体交渉において、職員構成比の適正化に関し、今後の公民較差や各区の人材確保への影響など、私どもの課題認識を示したところではありますが、現在、平成29年における皆さんとの大綱合意の内容を踏まえながら、私どもが取りうる対応について、最終検討をしているところですので、この後の団体交渉で提示させていただきます。

次に、技能・業務系人事制度について申し上げます。

まず、技能主任職の任用資格基準についてですが、採用の谷間の期間により生じた職員構成を始めとした各区における運用状況を踏まえた最終検討を行っておりますので、この後の団体交渉で提示させていただきます。

30 また、担当技能長の設置に関しても、この間、皆さんとの意見交換を重ねてまいりました。私どもも、各区における運用実態に差異があることは認識しているところではありますが、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、皆さんと意見交換を重ね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。

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」に基づく処遇改善を要求としていただいております。

このうち、一時保護所で昼夜を通して勤務を行う職員に関する要求については、一時保護所の業務の内容や他団体の状況、そして、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ことなども踏まえ、慎重に検討を重ねてまいりましたが、給料の調整額を措置することは困難であるとの考えに至りました。

10 しかしながら、一時保護所の業務は、著しく困難なものであることから、特殊勤務手当を措置することが適当と考えております。そして、特殊勤務手当については、各区交渉事項に該当しますので、各区交渉により取扱いを決定するものと考えております。

15 また、法に基づく処遇改善に関する要求についてですが、厚生労働省における来年度予算の概算要求に項目が挙げられている「児童相談所児童福祉司処遇改善事業」は、補助金の交付により、児童福祉司の処遇改善を促すものであります。児童福祉司と類似する業務に係る現在の給与処遇として、特殊勤務手当を措置している区がある現状を踏まえると、児童福祉司の業務についても、特殊勤務手当の措置が考えられるところではありますが、具体的な処遇については、各区において検討する  
20 ものと考えております。

最後に、雇用と年金の接続について申し上げます。

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。

25 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。

その他、皆さんの要求事項については、私どもの考え方を先ほどの専門委員会交渉で提示させていただいたところですので、内容は、お手元にお配りしたとおりです。

その他の給与改定諸項目については、別紙のとおりといたします。

30 以上が本年の給与改定に係る私どもの考え方であり、区政を取り巻く環境が極めて厳しい中、これまでの皆さんとの協議を踏まえ、慎重に検討を重ねた結論ですので、ご理解をいただきたいと思います。

以上の内容について、後ほど、団体交渉を持ちたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

私からは以上です。

〈特区連〉

5 先ほど皆さん方から示された「最終的な考え方及び検討結果」について申し上げます。皆さん方は「最終的」としてありますが、この内容では、到底納得できるものではありません。

まず、人事委員会勧告の取扱い等についてです。

10 皆さん方は、「特別区が本年も2千円を上回るマイナス勧告となったことについては、遺憾であります」としながらも、その取扱いについて、「給料表・特別給の改定について、一体で実施する方向で、慎重に検討を重ねてまいりました」としてあります。

もはや決断の時であります。

15 今回の人事委員会勧告は、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、また、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。

20 月例給のマイナス幅は圧縮し、全ての職員が年収ベースではプラスになるとは言え、今年度末の退職者で、旧3級の最高号給で現給保障されている場合、約14万円の退職手当の減額を強いるものです。この減額の理由が、「職員構成の一過性の<sup>ひず</sup>歪み」というだけで、誰が納得できるでしょうか。

月例給の改定は行わないことを、直ちに決断すべきであります。また、業務職給料表についても、月例給の引下げは行わないことはもちろん、技能・業務系職員の処遇を改善する内容で、直ちに提示すべきであります。

25 一方で、一時金については、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。一時金に関する公民較差の算出においては、職員構成の<sup>ひず</sup>歪みの影響を受けないことから、一時金の増額を直ちに決断すべきであります。

次に、行政系人事制度についてです。

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。

30 2年連続のマイナス勧告を回避するためには、特別区職員の職員構成比を、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が、「特例の係長職昇任能力実証」と「切替昇任選考」の結果は区による大きな格差が

生じて、職員構成の「一過性の歪みの解消」は不十分な結果となりました。

また、初めて行われた主任職昇任選考においては、受験率と昇任率が大幅に低下するとともに、ここでも区による大きな差が生じました。係長職昇任能力実証においては、昇任者数は大幅に増えたものの、ここでも区による昇任率の差が目立っています。

5

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員構成に大きな差が生じる可能性があります。職員構成の適正化に対する各区の温度差が大きく、その結果、23区職員全体の賃金に悪影響を与えている現状は、

10

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。

残された時間はわずかです。

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、重ねて求めるものです。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、検証する場を設置すべきであります。

15

次に、技能・業務系人事制度についてです。

技能主任職の任用資格基準については、採用されてから16年間、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しません。

20

技能・業務系職員の新規採用が、昨年度の4区から今年度は6区と拡大しましたが、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。皆さんからは、「採用の谷間の期間により生じた職員構成を始めた各

25

とした各区における運用状況を踏まえた最終検討を行っております」との、検討状況が示されました。特区連は、世代間の業務の円滑な引継ぎを行うために、改めて、技能主任の任用資格基準の改善を求めます。

30

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、それが、「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、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、技能長職の拡大は進んでいません。

特区連は、2017年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、各区で促進されることを、重ねて求めるものです。

5 児童相談所の一時保護所において、昼夜を通して勤務する職員に対して、皆さん方からは、「給料の調整額を措置することは困難」、「特殊勤務手当を措置することが適当」として、「各区交渉により取扱いを決定するものと考えております」との認識が示されましたが、到底納得できません。

10 まず、各区交渉による特殊勤務手当では、東京都と同水準の手当額が担保できない上に、区ごとの水準が異なることになれば、給料の調整額の代替とはなりえません。また、一時保護所は、ほとんどの区で設置が計画されており、研修などを目的とした区間の人事交流も想定されていることから、その処遇は統一するべきです。したがって、基本的には給料の調整額を措置すべきだと考えますが、その代替としての特殊勤務手当であるならば、少なくとも全ての区で統一的に措置することが最低条件となります。再検討を強く求めます。

次に、雇用と年金の接続についてです。

15 現行の再任用制度は「雇用と年金の連携」を趣旨としており、その賃金は、年金の受給を前提としております。

20 公務員の定年の引上げについての政府の検討や他団体の動向を待つことなく、「雇用と年金の確実な接続」にふさわしい賃金水準を設定すべきであります。そのためにも、これまで以上に給与水準が下がることのないよう、必要な対応を行うよう求めます。

最後に、皆さん方から提案のありました、「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）」と、「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）」については、機関に持ち帰り判断することといたします。

25 私からは以上です。

〈当局〉

皆さんの考え方について、伺いました。

30 残された時間はわずかではありますが、私どもといたしましては、皆さんと真摯に協議を進め、時機を失することなく諸課題の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。