令和２年度給与改定（第２回）団体交渉

①　日　時　令和２年１０月２６日（月）１８時３０分～１８時５５分
②　場　所　東京区政会館２０階２０３会議室
③　出席者
（当局）佐藤副区長会会長（荒川）、橋本副区長会副会長（板橋）、
高野副区長会副会長（墨田）、山口副区長（千代田）、佐藤副区長（文京）、
白土副区長（中野）、山本副区長（江戸川）、志賀副管理者、
鈴木人事企画部長、小池調査課長、小林勤労課長、
金子人事企画部副参事（労務・制度改革担当）
（組合）吉川委員長、中條副委員長、峰村副委員長、小宮山書記長、
八田企画調査担当部長、西嶌賃金対策担当部長、東矢組織担当部長、
髙木教育宣伝担当部長
④　発言要旨
〈特区連〉
本日は、「２０２０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「２０２０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、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるが、持ち直しの動きがみられる」とした上で、その先行きについて、国内外の感染症の動向や金融資本市場の変動等の影響を注視する必要があるとして、引き続き、危機感を示しております。
このほかにも、ＧＤＰ、景気動向指数、完全失業率といった各種経済指標は、軒並み、新型コロナウイルス感染症の影響が見られ、経済に与える影響の長期化の懸念が極めて高くなっております。
こうした中で、特別区では、国による不合理な税制改正の影響に、新型コロナウイルス感染症の拡大による景気後退が重なり、今後、大幅な減収局面を迎えることが予想されます。このような状況にあっても、新型コロナウイルス感染症の拡大による膨大な財政需要への対応のほか、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、大都市特有の課題に取り組む必要があり、今後の財政状況は、これまで以上に厳しくなることは必至であります。

また、区民は、新型コロナウイルス感染症の影響から、これまで以上に、職員の働きぶり、そして、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は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、職種別民間給与実態調査が２段階で行われるなど、異例ずくめとなっております。

その中で、今月２３日に、特別給について、先行して勧告されました。勧告の内容については、再任用職員を含め、期末手当を０．０５月引き下げるものとなっており、本年１２月支給分で差し引くとしております。

特別給に関する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。

なお、人事委員会は、月例給に関する勧告内容と時期について、現在集計中である調査結果を踏まえ、検討していくとしております。私どもといたしましては、月例給について勧告されたときには、改めて、皆さんと協議し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、行政系人事制度について申し上げます。

昨年の給与改定交渉において、皆さんからの要求を受け、行政系人事制度改正の趣旨を踏まえた各区の対応状況を労使で検証し、課題の共有化を図るための意見交換を行うこととなりました。これを受け、先月、意見交換を行い、皆さんからは、この間の各区における職層構成比の適正化に向けた取組に差が生じていることについて、課題認識が示されております。

私どもといたしましては、引き続き、平成２９年の大綱合意を踏まえ、適正な職

員構成の実現に向けて、万策を尽く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。

先の通常国会に提出された「国家公務員法等の一部を改正する法律案」は廃案となりましたが、「地方公務員法の一部を改正する法律案」は継続審議となっております。

通常国会閉会後の７月に政府が決定した「経済財政運営と改革の基本方針２０２０」、いわゆる「骨太の方針」では、公務員制度改革の取組として、「２０１８年の人事院の意見の申出も踏まえ、公務員の定年引上げに向けた取組を進める」としております。先月１６日には、新政権が発足しましたが、基本方針として、前政権の取組を継承し、更に前に進めていくとしており、国家公務員等の定年引上げについて、改めて、法律案が提出されることが見込まれております。

そして、継続審議となっている「地方公務員法の一部を改正する法律案」には、定年引上げに関する主要な課題の一つである役職定年制の導入について規定されております。その趣旨は、管理職について、６０歳を基本とする役職定年年齢を設けるものであり、特別区における今後の管理職の任用に極めて重大な影響が出ることが必至であります。そのため、私どもといたしましては、定年引上げに関する課題として、管理職選考制度の検討が不可欠であると考えております。

こうした考え方に基づき、私どもは、先月開催した特別区長会公務員制度部会において、管理職選考制度に関する検討を先行して進めることを決定いたしました。そして、現在、特別区公務員制度改革検討会及びその専門部会において、管理職を安定的に確保するため、現行制度にとらわれず、管理職選考制度のあり方について検討しているところであります。

私どもといたしましては、まずは、この検討を精力的に進め、そして、定年引上げに関する法律が成立したときには、特別区における定年引上げに関する課題への対応を早急に取りまとめ、皆さんと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した。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。

最後に、一言申し上げます。

職員の皆さんには、新型コロナウイルス感染症による区民生活への影響を最小限に抑えるために、今なお、一丸となって、懸命に取り組んでいただいております。区長会として、改めて、厚く感謝申し上げます。

私どもといたしましては、引き続き、総力を挙げて、取り組んでいく所存でありますので、皆さんにも、引き続きのご協力をお願いいたします。

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。

（一時金に係る人事委員会勧告について）

人事委員会は、一時金について０．０５月引下げ、４．６０月とする勧告を行いました。民間事業所の一時金支給が低迷したことが原因と考えられますが、特別区職員の月例給は、昨年の不当なマイナス勧告によって、民間、国、他団体と比べて、引き下げられています。人事委員会が、特区連の再三にわたる要求を受け入れず、行政系人事制度改正に対応した公民比較方法の見直しを怠り、月例給の精確な公民比較が担保されない状況の下で、一時金の引下げ勧告を行ったことは、到底納得できません。そして、新型コロナウイルスへの対策の最前線等で奮闘している特別区職員の期待に反する内容と言わざるを得ません。

さらに、一時金に係る公民較差の算出に関しては、民間給与実態調査における対象企業規模を、「１００人以上」から「５０人以上」に引き下げたままとし、一時金については、「公」と「民」とで算出の基礎が異なるという算定基礎問題が解決しておりません。特別区職員に支給される一時金は、給料月額、地域手当、扶養手当のみの「三者ベース」で算定されており、住宅手当や通勤手当等の諸手当を含む民間の「所定内賃金」との算定基礎の違いにより、特区連の試算では、特別区職員の一時金が約５．４％も低く抑えられております。「民間準拠」の原則からしても、直ちに一時金の算定基礎問題を解決するべきです。

また、一時金の引下げは、期末手当から差し引くとしていますが、一時金は本来、夏と冬の、時季的に増大する生活費の補てんのための手当であり、勤務成績等によって支給額に差が出る勤勉手当の比率が増大するのは問題です。

再任用職員についても、定年前職員と同様に０．０５月引き下げるという内容については、納得できません。人事院は、再任用職員についての引下げ勧告は行っていないほか、本日までに勧告が出ている他の政令市においても同様です。人事委員会は、特別区の再任用職員だけが引下げになる根拠を全く明らかにしておりません。

説明責任を果たさずに、職員に不利益を強要することは許されません。

さらに、勧告において、「１２月の期末手当から差し引き」と、時期まで指定して差引きに言及しましたが、これは明確に労使交渉事項への介入であり、看過することはできません。期末手当に関する支給月数の配分や支給回数の見直しについての言及も同様です。

特区連は、国や他団体と比較して、特別区の月例給が不当に引き下げられている中で、更に一時金を引き下げる勧告は容認できないことを表明するとともに、区長会は国に追随することなく、労使協議により、自主的・主体的な決断を行うことを求めます。

（職員構成比の適正化について）

皆さん方は、２０１８年に特別区だけが大幅マイナス勧告になったのは、「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」という認識のもとに、「適正な職員構成を達成するために、万策を尽くす」という考え方を示しました。しかし、昨年もマイナス勧告が繰り返されたことから、昨年１１月２１日の給与改定第４回団体交渉で、「平成２９年の大綱合意を踏まえ、適正な職員構成の実現に向けて万策を尽くす考えであること」を再度強調した上で、各区における昇任選考等の制度運用に差が生じていることを念頭に、「行政系人事制度改正の趣旨を踏まえた各区の対応状況を労使で検証し、課題の共有化を図ることを目的に、専門委員会交渉において意見交換を行う」こととなりました。

特別区職員の給与水準を国や他団体並みに回復させるには、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す。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。それを是正すべく行った２０１８年の特例能力実証などによって係長職は増えましたが、その構成比は昨年４月で２４．２％に留まり、本年４月には２４．１％に低下しています。区長会が目標としていた「一過性の歪(ひず)み」の解消には至っていません。

また、行政系人事制度改正の柱である主任職の昇任選考においても、大きな問題があります。

２０１７年度の主任主事昇任選考「短期」は受験率６９．４％でしたが、それに相当する主任職昇任選考「種別Ａ」は、２０１８年度には５７．８％に急落し、昨

年度は５５．７％と更に低下しています。とりわけ、女性の受験率は深刻で、昨年度は４６．８％にまで低下しています。「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です。

昇任率についても、２０１７年度の主任主事昇任選考は２０．０％でしたが、２０１８年度は１６．４％に急落し、昨年度も１６．８％とほぼ横ばいです。その結果、合格者が大幅に少なくなり、主任の構成比は毎年低下して、将来の管理監督職の確保を危惧すべき状況です。

また、昨年の昇任率は、最大の区は２４．６％、最小の区は９．９％と、その差は約２．５倍にもなり、２０１８年度から格差が縮小されていません。

旧主任主事選考「長期Ａ・Ｂ」に相当する主任職昇任選考「種別Ｂ・Ｃ」においても、区による運用の格差が目立ちます。

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、昇任選考の運用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、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があること、そして、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。

先月１４日と１６日に行った昇任選考に係る意見交換会を通して浮き彫りになった課題については、皆さん方の「適正な職員構成の実現に向けて、万策を尽くしてまいりたい」という考え方に基づいて、今年度の昇任選考や能力実証において、係長職の更なる拡大、主任職の昇任率のアップとして反映し、来年度の職層構成比の適正化の進展につなげるべきであります。

また、２０１８年度の級格付廃止に伴い、今年度まで、主任職昇任選考「種別Ｃ」、係長職昇任能力実証「種別Ｂ」の年齢要件を「６０歳未満」に拡大する特例措置が設けられていますが、職層構成比の適正化が十分に進んでいない現状に鑑み、対象者の拡大、実施期間を延長することを求めるものです。

（公民比較方法の見直しについて）

２０１８年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ました。昨年も、職員構成の歪（ひず）みが解消されなかった結果、不当なマイナス勧告が繰り返されました。

特区連は、本来、人事委員会が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、昨年２月に、人事委員会に対して、行政系人事・給与制度改正の過渡期における職員構成の一過性の歪(ひず)みを十分に斟酌した公民比較方法を検討されるよう要請を行いました。引き続きの対応を要請するとともに、不当に低い水準になっている特別区職員の給与を、適正な水準に戻すことを、強く求めるものです。

（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。

（技能・業務系人事制度について）

２０１７年の確定闘争において、担当技能長職の設置で合意しました。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職の設置は進まなかったことから、昨年の団体交渉において、設置の促進を求めたところ、区長会は「技能長職の拡大の途上にあるもの」との認識を示し、「平成２９年度の給与改定交渉において、私どもは、豊富な知識・経験を要する業務を処理する必要がある職場を幅広く例示し、担当技能長を設置することとしましたが、このことについては、各区での協議が更に進められ、技能長職の拡大が図られるものと考えております」との回答が示されました。

しかしながら、技能長職の職員は、２３区全体で２０１８年度が２７８人、昨年度が２８７人、今年度が２９２人と、行政系の係長級職員の増え方と比べると、その増加数は少なすぎると言わざるを得ません。

特区連は、２０１７年度の団体交渉での合意内容及び昨年度の区長会回答を踏まえて、担当技能長の設置・拡大を求めるものです。

また、２０１８年度の級格付廃止に伴い、今年度まで、技能主任職昇任選考、技能長職昇任選考の年齢要件を「６０歳未満」に拡大する特例措置が設けられていますが、技能系職員の昇任意欲を高め、行政系との均衡を確保する観点から、実施期間を延長することを求めます。

（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、昨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２０１８年に報告した「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」に基づいて、本年３月に通常国会に提出された「国家公務員法等の一部を改正する法律案」は廃案となった一方で、「地方公務員法の一部を改正する法律案」は継続審議となりました。

公務員の定年延長の取扱いについては、来年の通常国会以降に先送りになる見通しですが、定年年齢が段階的に引き上げられるとされていることから、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。

なお、皆さんから、「定年引上げに関する課題への対応を早急に取りまとめ、皆さんと協議してまいりたい」と言及がありました。特区連は、皆さんと丁寧に協議していきます。

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６１．４％、短時間勤務で６０．０％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約７割が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。

区長会は、「雇用と年金の接続」の名に値する賃金水準になるよう、給料月額は

もとより、一時金も含めた改善を行うべきであります。今回の、再任用職員の一時金引下げ勧告は、特区連が求める再任用職員の正当な処遇の要求に反するものであり、容認できません。

そして、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強く求めます。

（会計年度任用職員について）

会計年度任用職員は、期末手当の支給対象とはなりましたが、勤勉手当は支給されません。会計年度任用職員への勤勉手当支給について、総務省マニュアルでは、各団体における期末手当の定着状況等を踏まえた上で検討課題とすべきものとしています。

現在、全ての政令市において、会計年度任用職員に期末手当が支給されていますが、国の非常勤職員は、期末手当に加えて、勤勉手当も支給対象となっています。会計年度任用職員に対しても、速やかに勤勉手当の支給に向けて検討されるべきものと考えます。区長会は、会計年度任用職員の一時金について、少なくとも国との均衡を失しないよう、関係各方面に働きかけることを要請することを求めます。

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。