令和２年度給与改定（第３回）団体交渉

① 日　時　令和２年１１月６日（金）１５時４３分～１５時５７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）、
宮崎副区長（世田谷）、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、
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〉
「２０２０年度賃金確定に関わる要求書」を１０月２６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〉
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、まとまり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。
はじめに、特別給について申し上げます。
本年の特別給に係る人事委員会勧告は、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、本年度については、１２月支給分で差し引くとしております。
勧告どおり改定する場合、特別区の定年前職員の年間支給月数は、４．６月となります。国は４．４５月、東京都は４．５５月で、特別区がいずれも上回ることとなります。
つづいて、特別区の再任用職員の年間支給月数は、２．４月となります。国は２．３５月で特別区が上回り、東京都は特別区と同月数となります。

私どもといたしましては、本年の特別給に関する人事委員会勧告の取扱いについて、勧告制度や新型コロナウイルス感染症の拡大により特別区が置かれる厳しい諸状況、更には、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を踏まえるとともに、国や他団体、民間の動向も勘案して、区民の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、引き続き、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、月例給について申し上げます。

先月２８日、月例給に関する人事院報告が出され、月例給は据置きとなりました。

これを受け、特別区においても、月例給の報告・勧告に向けた人事委員会の作業が行われているものと認識しておりますが、現時点では、その内容や時期について、見通せない状況です。

私どもといたしましては、引き続き、人事委員会の動向を注視し、報告・勧告がされたときには、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、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、この間の交渉結果はもとより、この後の月例給に係る人事委員会の報告・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。

次に、行政系人事制度について申し上げます。

皆さんからは、職層構成比の適正化に向けた具体的な要求をいただいております。

私どもといたしましては、適正な職員構成の実現に向け、万策を尽くしていく考えに変わりはありませんが、引き続き、各区における職層構成比の適正化に向けた取組の現状を分析し、必要な対応について、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、担当技能長について申し上げます。

皆さんからは、担当技能長の設置・拡大を求める要求をいただいております。

担当技能長については、特別区全体では、昨年から増加しているものの、引き続き、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、皆さんと意見交換を重ね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。

皆さんからは、再任用職員の職務の級について、定年退職時の職務の級と同等とすることを基本とするよう強い要求をいただいております。

私どもといたしましては、再任用職員の現状について、引き続き、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、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、２０２０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りません。

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。

（一時金に係る人事委員会勧告の取扱いについて）

特別区職員の月例給は、昨年、区長会も「遺憾」としたマイナス勧告によって、民間、国、他団体と比べて不当に、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。

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は、今勧告の最大の問題です。人事院は、再任用職員についての引下げ勧告は行っておらず、他の政令市においてもほぼ同様です。東京都と浜松市は、定年前職員は０．１月引き下げ、再任用職員はその半分の０．０５月引き下げる内容です。横浜市は、定年前職員の一時金は、国と同じく４．４５月に引き下げる内容ですが、再任用職員は国を上回る２．４月で据え置く独自の判断を行っています。

人事委員会は、特別区の再任用職員の一時金が０．０５月引下げとす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。

また、勤勉手当の支給されない会計年度任用職員の一時金の引下げ率は、△１．９％にも達し、常勤職員の引下げ率△１．１％を大きく上回るだけでなく、一時金が引き下げられる時には期末手当が減らされ、増額される時には勤勉手当が引き上げられるようでは、会計年度任用職員は、常勤職員と比べて、著しく不利と言わざるを得ません。

特区連は、一時金の引下げに強く反対することを、改めて表明します。

（職員構成の適正化について）

皆さん方は、２０１８年以降、特別区だけが月例給の大幅マイナス勧告になった

原因である「職層構成比の歪(ひず)み」を解消するために、「適正な職員構成の実現に向け、万策を尽くす」という考え方を繰り返し述べています。

特別区職員の給与水準を国や他団体並みに回復させるために、特別区職員の職層構成比を、少なくとも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あり、これは焦眉の課題です。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。

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、各区の昇任選考の運用状況に大きな差があり、多くの区で受験率と昇任率が大幅に低下しています。その結果、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。

特区連と区長会は、昨年の団体交渉での合意に基づき、９月１４日と１６日に昇任選考に係る意見交換を行いましたが、そこで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、主任職の昇任率の向上に反映させ、それを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、強く求めるものです。

（公民比較方法の見直しについて）

皆さん方からは言及がありませんでしたが、不当に低い水準にある特別区の給与水準を回復させるために、人事委員会の公民比較方法を見直すことは、極めて重要です。特に、国家公務員の初任給については、この２年間で大卒３，０００円、高卒３，５００円の引上げが行われていますが、特別区の初任給は据え置かれたままです。このままでは、人材確保においても、大きな支障が出る可能性もあります。

特区連は、本来、職層構成の変化で生じたマイナス較差は、人事委員会が公民比較方法の見直しを行って対応す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。引き続きの対応を強く要請するものです。

（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が、この合意から３年を経ても、各区における担当技能長職の設置は十分に進んでいないことから、昨年の団体交渉において、合意事項の履行を求めたところ、「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。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、改めて、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改めて求めるものです。

（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、来年度の定年退職者から６５歳に引き上げられます。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。

特別区の再任用職員の賃金水準を見ると、定年前職員の６割にも達しておりません。特別区の再任用職員は、「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、補完的な業務を担当する国の再任用職員よりも賃金が大幅に低く抑えられております。これでは区長会が主張する、職務給原則にも反すると言わざるを得ません。

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ことから、容認できないことを改めて表明します。

その上で、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、速やかな改善を求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

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、よろしくお願いいたします。