令和２年度給与改定（第２回）小委員会交渉

① 日　時　令和２年１１月１９日（木）１４時５８分～１５時１０分

② 場　所　東京区政会館２０階２０３会議室

③ 出席者

（当局）新宮総務部長会副会長（港）、田中総務部長会幹事（世田谷）、
常松総務部長会幹事（豊島）、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）峰村副委員長、中條副委員長、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

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

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。

はじめに、本年の給与改定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の取扱いについては、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、慎重に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、勧告どおりに改定する場合の国、東京都及び特別区の年間支給月数についても十分に勘案して、判断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が、現時点において、月例給に係る人事委員会報告・勧告は、出されておりません。

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、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。

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が、先の団体交渉では、各区の取組の現状を分析し、必要な対応を慎重に検討する私どもの考えを申し上げたところであります。

私どもといたしましては、引き続き、適正な職員構成の実現に向け、万策を尽くしていく考えであります。現在、具体的に取り得る対応の最終検討をしているところでありますので、この後の団体交渉で提示させていただきます。

次に、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。

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。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。

以上が本年の給与改定に係る私どもの考え方であります。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、よろしくお願いいたします。

私からは以上です。

〈特区連〉

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」としておりますが、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。

皆さん方は、「勧告どおりに改定する場合の国、東京都及び特別区の年間支給月数についても十分に勘案して、判断してまいりたい」としております。しかし、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。人事委員会による月例給の精確な公民比較が担保されない状況の下で、更に一時金の引下げを行うことは、道理にかないません。

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。国、東京都、政令市では、再任用職員の一時金は引下げなし又は定年前職員の半分の引下げ月数になっています。特別区のみが、定年前職員と再任用職員の引下げ月数が同一となる根拠を、人事委員会は全く説明していません。

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、常勤職員の引下げ率の２倍近くに達するだけでなく、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、常勤職員と比べて、著しく不利と言わざるを得ません。

このような状況で、一時金を引き下げることに、誰が納得できるでしょうか。区長会は、一時金の引下げを行わないことを、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、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。しかしながら、２０２０年度の係長職の構成比が前年比で低下したことに加え、主任の構成比まで低下しているのが現状です。区による昇任選考の運用状況の格差も解消されていません。

特区連と区長会は、昨年の団体交渉での合意に基づき、９月に２回の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認識に基づき、職層構成比の適正化を進めるべきであります。

残された時間はわずかです。

特区連は、職層構成比の適正化が十分に進んでいない現状に鑑み、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について、対象者をそれぞれの級の最高号給適用者にまで拡大し、実施期間を延長することを、強く求めるものです。

次に、公民比較方法の見直しについてです。

不当に低い水準にある特別区の給与水準を、速やかに回復させるために、人事委員会の公民比較方法を見直すことが必要です。

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求めるものです。

次に、技能・業務系人事制度についてです。

２０１７年の確定闘争において、担当技能長職の設置で合意し、昨年の団体交渉においても、「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。

次に、雇用と年金の接続についてです。

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。

特区連は、区長会に対して、「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再三にわたり求めてきましたが、改善は一向に進んでいません。

特別区の再任用職員の給与水準は、国と比べて低い水準にあります。この状況を改善するために、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〉

皆さんの考え方について、伺いました。

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。