令和２年11月19日（木）
小委員会交渉資料（特区連）

令和２年度給与改定特区連要求に対する当局回答

	特区連要求	当局の考え方
一．２０２０勧告について		
2	人事委員会に対し、公民の役職段階の比較対応関係について、職級統合など行政系人事制度改正に対応した見直しを行うように、引き続き、強く働きかけるとともに、適正な職員構成達成に向けた措置を、引き続き、講じること。	○　人事委員会が独立した専門的な人事行政機関であることを踏まえると、人事委員会への要請は、基本的には、困難なものと考えている。
二．賃金水準の改善について		
3	人事委員会に対し、２０１８年４月１日適用の「新給料表」で行政職給料表（一）２級の最高号給が旧３級の最高号給に比べ８号、５，７００円もカットされたことで生じた多数の最高号給適用者を解消するため、２級給料表の最高号給と月額を旧３級と同水準に戻すこと、また、医療職給料表（二）・（三）２級も同様とすることを、強く働きかけること。	○　人事委員会が独立した専門的な人事行政機関であることを踏まえると、人事委員会への要請は、基本的には、困難なものと考えている。
5	地域手当は、国家公務員給与の勤務地間調整を目的とする制度であり、特別区職員の勤務実態にはそぐわないことから、廃止して本給へ繰り入れること。	○　地域手当は、人事委員会勧告を踏まえて措置したものであり、これを本給に繰り入れることは困難である。
7	病気休暇等の取得による昇給制度等の不利益措置を改善すること。	○　国、他団体の状況に鑑み、現状での対応は困難である。
三．一時金の改善について		
2	職務段階別加算の適用範囲を全職員に拡大すること。	○　職務の権限と責任に応じた処遇を実現するために所要の見直しを行ってきたところであり、現状での対応は困難である。
4	期末・勤勉手当における「欠勤等の事由」及び換算日数を改善すること。	○　国、他団体の状況や他制度との均衡に鑑み、現状での対応は困難である。
5	「基準日主義」を改め、勤務実績等に基づく支給を行うこと。	○　国、他団体の状況に鑑み、現状での対応は困難である。
6	会計年度任用職員について、国の非常勤職員と同様に勤勉手当の支給ができるよう、国に対し強く働きかけること。	○　勤勉手当の支給は、法改正等も必要となる全国的な問題であるため、国や他団体の動向を注視していきたい。
四．賃金決定基準、手当等の改善について		
1	国や都道府県とは異なる、基礎的自治体としての特別区にふさわしい人事・給与制度として、引き続き、職員の処遇の改善と確保を行うこと。	○　国、他団体、民間の動向を注視しつつ、特別区の実情を踏まえ、職務・職責及び能力・業績に基づく人事・給与制度の構築に向けて、引き続き、検討していく。
2	特別区において、引き続き幼保連携型認定こども園を継続していくならば、保育教諭の恒久的な人事・給与制度を構築すること。	○　特別区における幼保連携型認定こども園については、認定こども園法の趣旨に基づき、保育教諭の恒久的な人事・給与制度の構築に向けて、引き続き、保育教諭等のあり方検討部会において検討していく。
3	退職手当の基本額について、支給率の引上げを行うこと。	○　退職手当制度については、この間、民間との較差の是正や、在職期間中の職務・職責に応じた貢献度をより一層反映させる観点から、所要の見直しを行ってきたところである。引き続き、国、他団体や民間の動向を注視しながら、適切な制度運営を図る必要があり、現状での対応は困難である。

	特区連要求	当局の考え方
4	住居手当について、特別区職員の住居費負担の実態を踏まえ、別枠原資で措置し、手当額を引き上げること。	○　住居手当については、有為な人材を確保する観点などから一定の年齢層の職員に加算措置を設ける等、改正を行ってきており、現状での対応は困難である。
5	初任給決定における経験年数換算について、特別区職員経験者採用試験での「民間企業等における業務従事歴」との整合性を図り、改善すること。また、前歴が正規・非正規雇用形態に係わらず、同一の職務内容は同一の前歴換算率とすること。	○　経験年数換算については、人事制度及び民間における多様な働き方等を踏まえた上で、初任給決定という大きな枠組みの中において検討されるものと考えており、現状での対応は困難である。
6	男女共同参画推進の立場から、男女別の昇任実態及び昇格実態を踏まえ、男女間格差の解消に向けた具体的な解決策を講じること。	○　男女間格差の問題については、従来から能力と業績に基づいた任用が行われており、男女が平等な取扱いを受けていると考えている。引き続き、職層ごと・職種ごとの任用実態等、様々な側面から調査・研究を行っていきたい。
7	希望降任に伴う降格後の給料月額について、当該職員が昇任する日の前日の給料月額を下まわらないようにすること。	○　降任に伴い昇任前より給料月額が下がることは、行政系人事制度の改正による現給保障者において起こり得るものであるが、降格後に、現給保障を受けていた当時の給料水準に戻すことは、制度改正に伴う激変緩和措置という現給保障の趣旨と相容れないものであり、対応は困難である。
五．行政系人事任用制度に関わる改善について		
1	行政系人事制度について、昇任選考及び昇任能力実証の実施状況や結果等、制度適用の情報を、引き続き提供するとともに、各区における制度運用を検証しつつ、労使協議を行うこと。	○　昇任選考及び昇任能力実証の実施状況や結果等については、これまでと同様、情報提供していくとともに、制度については必要に応じて協議を行っていく。
3	主任職昇任選考種別Ａ及びＣが、行政系人事制度改正前の主任主事昇任選考短期及び長期Ｂと比して、２年続けて著しく受験率が低下している理由を検証し、受験率向上に資する取組を行うこと。	○　主任職昇任選考は主任主事昇任選考とは別の昇任制度であることから、その位置付けや受験資格等が異なり一概に比較できないが、受験率等の選考状況については、注視していく。
六．技能・業務系人事任用制度に関わる改善について		
1	技能・業務系職員の現給保障者について、昇任・昇格時に昇格メリットが生ずるように改善すること。	○　平成20年における業務職給料表の水準見直しによる現給保障者が昇任した場合、一定数が現給保障にとどまる一方、平成30年における技能・業務系人事制度の改正による現給保障者が昇任した場合、昇格メリットが生じる状況にあることは認識しているが、現給保障とした経緯がそれぞれ全く異なるため、現状での対応は困難である。
七．雇用と年金の接続について		
1	定年退職後、無年金期間の生活を支えるに値する再任用賃金水準とするため、再任用職員の職務の級を定年退職時と同等を基本とすること。また、一時金の引上げ、無年金期間の職員への加算措置等、速やかに改善を行うこと。	○　再任用職員の給与水準は国・他団体との均衡、民間高齢労働者の賃金水準、60歳台前半の生活を支える観点からの生計費等の状況を総合的に勘案して人事委員会が設定したものであり、適切なものであると考えている。
2	定年退職前に係長職であったフルタイム勤務の再任用職員を、賃金が定年前の６割に満たないにも関わらず定年前と同一のポストに任用することは、「職務給原則」からの逸脱である。抜本的な賃金改善等、必要な対応を行うこと。	

	特区連要求	当局の考え方
八．労働時間短縮の促進・休暇制度等の拡充について		
1	超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得を促進し、年間総実労働時間のより一層の短縮を図るため、超過勤務命令の上限を月45時間、年間360時間と設定されたことも踏まえ、今後、より実効性のある取組を行うこと。	○　各特別区において、超過勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進に関する具体的な取組を行っているところであるが、超過勤務命令の上限設定を踏まえ、総実勤務時間の短縮に向け、より実効性のある取組が今後もなされていくものと考えている。
2	全ての区、全ての職場において賃金不払残業を根絶すること。	○　サービス残業が発生しないよう、超過勤務の事前命令・事後確認等に、今後とも各特別区で取り組んでいくものと考えている。
3	超過勤務手当の割増率について、深夜帯以外を「100分の150」とし、深夜帯及び休日給については、「100分の200」にすること。また、月45時間以上については、「100分の25」増とすること。	○　国、他団体の状況に鑑み、現状での対応は困難である。
九．福利厚生制度の充実について		
	地方公務員法第42条に基づく、職員の福利厚生に関する使用者責任について、「特別区職員の福利厚生に伴う使用者責任は、各特別区で果たす」とした区長会の主張に基づき、各区互助会等事業の拡充に向けた各区における十分な労使協議を行うこと。	○　各特別区の福利厚生については、各特別区で使用者としての責任を果たしていくものと考えている。
十．その他		
1	労働組合活動に対する行政処分は不当であり、新たな処分は行わないこと。また、1995年度以降の処分について撤回し、実損の回復を行うこと。	○　地方公務員の争議行為は地方公務員法により禁止され、かつ、あおり行為等を処罰すべきものと定められている。今後も地方公務員法に則り適切に対処する。
2	経験者採用制度における「民間企業等における業務従事歴」について、2012年度から「週29時間以上従事した経験」としたが、実施状況などを分析・検討し、必要な場合には更に要件の緩和について人事委員会に働きかけること。なお、児童相談所等での経験を求める採用試験・選考については「１つの事業に週29時間以上従事した経験」について「１つの事業又は同種の複数の事業を合算し、週29時間以上従事した経験」と要件を緩和し受験者の拡大を図ること。	○　経験者採用制度における「民間企業等における業務従事歴」については、所要の見直しは図られているものと考えている。また、児童相談所等での経験を求める採用制度については、今年度から要件を緩和しており、所要の見直しは図られているものと考えている。
3	育児・介護休業手当金等の支給期間・割合の改善を、東京都職員共済組合へ働きかけること。	○　要求の趣旨は、東京都職員共済組合に伝えていきたい。
4	公務員制度の民主的改革を図るため、ＩＬＯ勧告に沿った労働基本権完全保障等の関係法規の改正に向けて、政府関係機関へ働きかけること。	○　今後も公務員制度改革に関する国の動向を注視していきたい。
5	公契約における適正な労働条件を義務付けるＩＬＯ条約を批准するよう政府関係機関へ働きかけること。	○　各特別区の公契約における適正な労働条件の確保については、各特別区で使用者としての責任を果たしていくものと考えている。
6	職員採用における国籍要件について政令指定都市など他団体と同様に廃止すること。	○　公務員の任用に関する基本原則を踏まえ、慎重に検討していく。