令和２年度給与改定（第４回）団体交渉

① 日　時　令和２年１１月１９日（木）２０時５９分～２１時０７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、
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
〈当局〉
それでは、私から申し上げます。
先月２３日の特別給に係る人事委員会勧告以降、私どもは、その取扱いについて、総合的かつ慎重に検討を重ねてまいりましたが、本日、最終判断をいたしましたので、申し上げます。
まず、本年の特別給の改定については、人事委員会勧告のとおり、再任用職員を含め、期末手当の年間支給月数を０．０５月引き下げることといたします。この改正による期末手当の年間支給月数は、定年前職員にあっては２．５５月、再任用職員にあっては１．４月となります。
なお、今年度については、１２月期の期末手当の支給月数を０．０５月引き下げることといたします。
来年度以降の６月期、１２月期の期末手当の支給月数については、「期末手当に係る支給月数の改正について（案）」のとおりです。
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、業務職給料表について申し上げます。

これまでに申し上げてきましたとおり、業務職給料表につきましては、依然として高い水準にあるとの認識の下、慎重に検討を重ねてまいりましたが、この後の月例給に係る人事委員会の報告・勧告の内容を踏まえ、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、行政系人事制度について申し上げます。

皆さんからは、係長職昇任能力実証種別Ｂと主任職昇任選考種別Ｃの特例に関し、対象者を拡大した上で、実施期間を延長するよう、強い要求をいただきました。

私どもが、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は、これまでも皆さんに申し上げてきているとおりですが、現状に鑑みると、その途上にあるものと認識しております。

私どもは、この間、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てまいりましたが、豊富な経験を有する職員の人材活用を図るとともに、適正な職員構成の実現に資する対応が必要と判断いたしました。

具体的には、係長職昇任能力実証種別Ｂの特例にあっては２級の最高号給が適用されている者を対象とし、主任職昇任選考種別Ｃの特例にあっては１級の最高号給が適用されている者を対象とします。

なお、これらの特例の期間は、当面、２年間延長することといたします。

詳細は、「行政系人事制度の改正による切替えに伴う経過措置としての特例の対象者の拡大及び期間の延長について（案）」のとおりです。

次に、技能・業務系人事制度について申し上げます。

まず、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きました。

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。

担当技能長の設置・拡大については、各区の計画等により運用されているところではありますが、各区の運用状況について、労使で検証し、課題の共有化を図ることを目的に、専門委員会交渉を行うことといたします。

なお、具体的な実施時期を始めとする運営方法については、別途協議させていただきます。

続いて、技能主任職昇任選考と技能長職昇任選考の特例の延長について申し上げます。

皆さんからは、技能主任職昇任選考と技能長職昇任選考の特例の実施期間を延長するよう、要求をいただきましたが、慎重に検討した結果、これらの特例の期間を２年間延長することといたします。

詳細は、「技能・業務系人事制度の改正に伴う経過措置としての特例の期間の延長について（案)」のとおりです。

次に、雇用と年金の接続について申し上げます。

まず、定年引上げについて申し上げます。

先の団体交渉においても申し上げたように、私どもは、現在、定年引上げに関する課題の一つである管理職選考制度のあり方から、先行して検討をしているところであります。私どもといたしましては、引き続き、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。

続いて、再任用職員について申し上げます。

私どもは、この間、再任用職員の現状について、慎重に分析してまいりましたが、職務の級を「定年退職時の職務の級と同等以下とする」運用については、各区それぞれの判断による対応が図られているところです。

このことに関し、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を基本とする」よう、速やかな改善を求める要求をいただきました。

私どもといたしましては、この後の定年引上げに関する法律の内容も踏まえ、来年度の給与改定交渉期に結論が得られるよう、専門委員会交渉で皆さんと協議してまいりたいと考えております。

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。

最後に申し上げます。

今給与改定交渉は、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により、異例ずくめの対応の連続となりました。しかし、こうした中においても、これまでに皆さんと築いてきた信頼関係に基づき、精力的な協議を重ねることができました。

その上で、ただいま申し上げた私どもの最終判断は、区政を取り巻く環境が極めて厳しい中、自主的な課題解決を図る観点から、今給与改定交渉期中に結論を得るべく、熟慮に熟慮を重ねた上で至った結論になりますので、是非ともご理解をいただきたく存じます。

また、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、踏み込んだ考え方と回答が示されましたので、機関に持ち帰り判断することといたします。