

令和3年度給与改定（第1回）団体交渉

① 日 時 令和3年3月12日（金）18時22分～18時27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、西寫賃金対策担当部長、東矢組織担当部長、
籠谷教育宣伝担当部長

④ 発言要旨

〈特区連〉

本日は「2021年度賃金・労働条件改善に関する要求書」を提出いたします。

本要求書の内容は、各区職労での討議結果や大都市労連連絡協議会、都労連との協議も踏まえ、3月10日に開催した特区連第44回定期大会で決定したものです。要求内容について、特別区職員の総意として受け止め、前向きに検討されることを求めます。

（要求書手交・読み上げ）

要求内容は9課題・42項目ですが、本日は強調しておきたい事項について、いくつか申し上げます。

第一に、月例給の公民比較についてです。

2019年、人事委員会は、2年連続の月例給の大幅引下げの勧告を行いました。民間、国、他団体の多くが月例給を引き上げる中、特別区のみが平均で月額2,235円、率にして0.58%引き下げる勧告については、区長会は「遺憾な勧告」とし、また、特区連も「公務員の給与決定原則に反する不当な勧告」と評価しました。

昨年の人事委員会の公民比較においては、月例給の較差が小さいことから改定は行われませんでした。特別区の月例給は不当に低い水準のまま据え置かれることになりました。

このような勧告・報告となる原因は、人事委員会が、公民比較方法の見直しを怠っていることにあります。2019年の人事委員会勧告においては、特区連と区長会からの要請に一部応えて、現給保障者を公民比較から除外する措置をとりましたが、職級統合による公民比較の対応関係等の見直しを拒否した結果、大幅なマイナス勧告が繰り返されました。昨年の勧告においては、現給保障者を公民比較方法の対象から除外する措置は継続したものの、その措置を一方的に「一時的」とし、職級統合による公民比較の対応関係等の見直しの三度目となる拒否によって、特別区職員の月例給の水準回復は行われませんでした。

その結果は、ラスパイレス指数にも、如実に表れています。2018年4月1日の国家公務員賃金とのラスパイレス比較では、100.1でしたが、同年の人事委員会勧告の実施見送りや高齢層の昇給抑制措置、また現給保障者の退職等により、2019年は99.8となり、さらに昨年1月からの給料表のマイナス改定により、2020年は99.1にまで低下しています。

人事委員会は、2018年の勧告時に、委員長談話の中で、マイナス勧告となった要因について、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が、特区連は、本来は、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であると考えています。

区長会は、2019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、強く要請します。

第二に、特別区における自主的・主体的な賃金決定についてです。

総務省は、昨年11月6日に「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」の総務副大臣通知を発出しました。この通知では、「既に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、不適正な給与制度及びその運用の見直しを含め、必要な是正措置を速やかに講じること。特に、仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること」などと、人事委員会への介入ともいえる「指導」を行っております。

特区連は、区長会が、給与実態調査等に係る総務省からの指摘事項など、国による不当な「介入」や「指導」に屈することなく、労使の自主的・主体的交渉により賃金決定を行うことを強く求めます。

第三に、職層構成比の適正化についてです。

2018年4月の行政系人事制度改正は、特別区における管理監督職、とりわけ係長職への昇任を促すことが重要な柱となっており、また、職層構成の歪み^{ひず}がマイナス勧告の原因となったことから、各区における係長職・主任職の拡大は、緊要な課題であります。特区連は、国や東京都、他の政令市と比べても極めて少ない特別区の管理監督職の構成比の拡大を求めています。職層構成比の適正化は、十分に進んでいるとは言えません。

このことから、昨年、皆さん方と、2度にわたって昇任選考に係る意見交換を行い、労使で職層構成比の適正化についての認識の共有化を進めてきました。

また、昨年の賃金確定闘争における区長会の最終回答では、「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」したとして、特例の係長職昇任能力実証と主任職昇任選考について、対象者拡大と期間の延長を行いました。

特区連は、各区において、他団体の職員構成比を目安に係長職の拡大とその前提となる主任職の昇任率の確保がされ、また、行政職給料表の1級と2級の最高号給を受ける職員が、任用面で解消されていくものと受け止めておりますので、各区における新制度の運用を検証しつつ、労使協議を行うよう求めます。

第四に、地域手当の本給繰入れについてです。

特別区職員の地域手当の支給割合は、2015年4月から20%へと引き上げられました。特別区職員は、高率の地域手当支給により、給料月額を低く抑えられる結果、退職手当の水準も低く抑えられております。

特別区職員の一般行政職の平均給料月額は、総務省の地方公務員給与実態調査結果でも、「都道府県」、「指定都市」、「一般の市」を下回るだけでなく、「町村」をも下回り、団体区分別で最下位となりました。

そもそも地域手当は、全国各地に勤務地が存在する国家公務員の給与上の均衡を図る手当であります。特別区職員の場合には、その勤務地が基本的に特別区内であることから、国家公務員のように給与の地域間調整の必要はありません。

人事委員会は、地域手当支給の理由を「国との制度的な均衡を図る」ためとしておりますが、地域手当は、特別区職員には不要のものであります。

制度的にも理屈に合わない地域手当について、区長会として、人事委員会に対して、その廃止と本給繰入れを働きかけるよう求めます。

第五に、行政職給料表（一）2級の号給増設についてです。

行政職給料表（一）2級は、行政系人事制度の改正により、昇任意欲の醸成の観点や職の位置付けから、給与カーブの見直しが図られ、号給も短縮されました。このため、2級の最高号給の金額は、旧3級の最高号給の金額より、当時の給料表で5,700円も下回りました。また、行政系人事制度の見直しによる職務の級の切替えもあって、1千8百人を超える職員が最高号給の適用となっております。国や他団体に例を見ない、極めて多くの昇給停止・現給保障者が生じていることを、そのまま放置すれば、職員のモチベーションの低下は避けられません。

人事委員会に対し、行政職給料表（一）2級の最高号給の月額を、旧3級の最高号給と同水準に戻すよう、強く働きかけることを求めます。医療職給料表（二）・（三）についても、同様であります。

第六に、一時金についてです。

人事委員会は、民間給与実態調査で、民間企業における一時金支給月数を調べておりません。勧告された支給月数は、民間における一時金支給額を、通勤手当や住居手当等を含む「所定内賃金」で除して算出したものであります。

特別区職員の一時金は、支給月数に、「所定内賃金」ではなく、給料月額、扶養手当、地域手当の「三者ベース」を乗じて支給しております。この算定基礎の違いの結果、特別区職員の一時金支給額は、民間従業員の一時金支給額より低くなっております。

特区連は、一時金の比較方法を公民で同一とするよう求めてきましたが、未だに解決されておられません。

算定基礎の違いによる一時金支給額の差の一定程度について、一時金加算措置により補完してきたことについては、労使双方で一致をみているところです。しかし、この間皆さん方は、一時金加算措置について「職務段階による加算」という一面だけを強調しております。

算定基礎問題は、早期に解決すべきであります。もし早期解決が困難ならば、一時金加算措置について、「職務段階」の強調だけではなく、適用範囲と加算割合の改善をすべきであります。

また、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、法改正を強く働きかけることを求めます。

第七に、希望降任時の月例給の取扱いについてです。

多くの区において、係長職昇任能力実証が「申込制」から「指名制」となる中で、

係長に昇任し、その後、疾病・障害、家族の子育てや介護の事情などで、やむなく「希望降任」を申し出た際の「降格」する際の給料月額については、昇任時に昇格した分が下がることについては致し方ないにしても、それ以下の給料月額に下がってしまう事例があることは問題です。

係長職昇任後に希望降任により降格した場合の給料月額を考えれば、主任職昇任選考受験意欲の低下にもつながりかねません。

さらに、希望降任後、再び昇任する場合は、多くの区で、自己申告のみで元の職に再昇任が可能な制度になっています。再昇任する時、降格時に格付けされた給料月額から、昇格時対応号給表により決定することから、降任前よりも低い給料月額に格付けされる事例があります。これは再度の昇任意欲を削ぐことになりかねません。

自己申告のみで再昇任可能であるということは、任命権者は、少なくとも希望降任前の職を担える職務遂行能力は持っていることを認めているものであり、再昇任しても元の給料月額以下になるのは制度上の矛盾であることは明らかです。

特区連は、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を求めます。また、希望降任した職員が再昇任する場合の給料月額について、希望降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を、あわせて求めるものです。

第八に、定年引上げと雇用と年金の接続についてです。

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、昨年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。報道によれば、現在開会中の通常国会に、法案が再提出される動きも伝えられています。

廃案となった国家公務員法の改正案によれば、民間の60歳前半層の年間給与の水準について、50歳台後半層の年間給与の7割としております。しかし、60歳時と同じ職責であれば、60歳以降の年間給与を引き下げる理由はありません。

さらに、本則である65歳定年が適用されるまでの間は、定年年齢に達した後、現行の再任用制度の活用が想定されていますが、特別区の再任用職員の給与水準は、60歳前の6割にも達しない水準となっております。定年引上げであれ、再任用であれ、そこに職責の差が存在しないのであれば、その処遇に差を設けるべきではありません。

再任用職員の級の格付けについて、「定年退職時の職務の級の同等以下」から「同等」を基本とすることを求める要求については、先の賃金確定闘争における区長会の最終回答で、「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」と示されております。

特区連は、区長会が、政府の定年引上げの動向を注視するだけでなく、特別区に相応しい定年引上げ等、新たな制度構築を早急に進めていくよう求めます。そして、60歳を超えて働く職員の賃金水準について、その収入だけで60歳台前半の生活を支えることのできるものとするため、給料月額はもとより、一時金も含めた改善を行うよう、要請いたします。

2021年度のスタートとなる交渉ですので、もう1点申し上げます。

発生から10年が経ちました東日本大震災の復興対応では、現在も多くの職員が被災自治体に派遣され、献身的に奮闘しております。

新型コロナウイルスの感染対策についても、保健、福祉はもとより、区民を対象とした前例のない規模でのワクチン接種などを実施するために、数多くの職員が対応に当たっています。

また、東京オリンピック・パラリンピック関連業務への派遣も相当数にのぼっております。

年々厳しくなる職場環境のもとで、特別区職員は区政の最前線で日夜職務に精励しております。

特区連は、区長会が国等による不当な「指導」や言われなき公務員バッシングなどには毅然とした態度で対応し、勤務条件に関わる事項については、丁寧な労使交渉に基づく労使合意で、自主的・主体的に解決することを強く求めるものです。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2021年度賃金・労働条件改善に関する要求書」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、事務局に検討させたいと考えております。

さて、内閣府による先月の月例経済報告は、「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なか、持ち直しの動きが続いているものの、一部に弱さがみられる」とし、昨年4月以来、10か月振りに判断を引き下げました。また、景気の先行きについては、持ち直しの動きの継続を期待する一

方、内外の感染拡大による下振れリスクの高まりに十分注意する必要があるとし、警戒感をもって注視していく必要があるとの認識を示しております。

このほかにも、GDP、景気動向指数といった各種経済指標は、新型コロナウイルス感染症による影響が長期化しております。

このような国内の経済状況において、本年の春闘では、賃上げや働き方改革への更なる取組などを焦点に交渉が行われております。私どもは、来週17日に集中回答日を迎える大手企業の状況とともに、中小企業の状況についても注視してまいります。

続いて、特別区における新年度の一般会計予算案をみると、特別区税、特別区交付金の歳入が減少する見通しの中で、基金や起債を活用するなど、極めて厳しい編成となっておりますが、限られた財源で、新型コロナウイルス感染症対策のほか、山積する大都市特有の課題に対応しなければなりません。

このように、特別区を取り巻く状況が極めて厳しい中、区政に対する区民の理解と納得をより一層高めていくためには、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が不可欠であります。

ただいま申し上げました基本的な考え方に基づき、皆さんから要求のありました主な事項について、現時点における私どもの考えを申し上げます。

まず、人事委員会の勧告について申し上げます。

昨年、人事委員会は、月例給の改定を行わないとする報告を行いました。この報告に係る月例給の公民較差の算出に当たっては、差額支給者を公民比較から除外しております。

皆さんからは、公民比較方法の見直しを始めとして、人事委員会に要請するよう要求をいただいておりますが、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、慎重の上にも慎重を期すべきものであり、基本的には、困難なものと考えております。

なお、人事委員会は、昨年の「職員の給与に関する報告」において、「任命権者においては、引き続き、差額支給の着実な解消に向けて、より一層の積極的な取組を講じられたい」と言及しております。私どもといたしましては、昨年、皆さんと妥結した事項を始め、引き続き、適正な職員構成の実現に向け、万策を尽くしてまいります。

このことに関して、私どもは、来月以降、各区の最新の行政系人事制度の運用状

況を調査してまいりますので、専門委員会交渉を通して、皆さんと共有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。

技能・業務系職員のラスパイレス指数は、この間、低下の傾向にはありますが、依然として100を上回っております。このことについて、総務省は、昨年の給与実態調査に係る指摘事項として、国家公務員との均衡を踏まえた水準に向けた対応を求めています。

また、昨年11月6日付けの「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」の総務副大臣通知においても、「技能労務職員の給与については、民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意し、適正な給与制度・運用とすること」と言及し、給与の適正化を図るための必要な措置を講ずるよう求めています。

私どもといたしましては、これらの趣旨を踏まえ、国や他団体の動向を注視しながら、引き続き、給与の適正化を図っていく必要があると考えております。

次に、地域手当について申し上げます。

地域手当については、特別区における導入の経緯を踏まえ、適切に取り扱う必要があると考えております。

次に、特別給について申し上げます。

特別給については、給料、扶養手当及び地域手当を算出の基礎とし、民間における特別給の支給実態等を踏まえ、職務段階別加算の導入等により職務・職責に応じた適切な給与処遇の実現を図っているものであります。

加算措置の適用範囲と加算割合については、国や他団体の動向を踏まえつつ、制度の趣旨に則って、引き続き適切に対処していく必要があると考えております。

また、会計年度任用職員の勤勉手当については、国も検討課題としておりますが、法改正等も必要な問題であるため、私どもといたしましては、国や他団体の動向を注視してまいりたいと考えております。

なお、各種機関の調査結果では、民間における昨年の年末一時金の支給額は、一昨年から大きく下回っております。また、本年の夏季一時金の見通しについても、予断を許さない状況にあります。

私どもといたしましては、引き続き、民間における一時金の動向を注視し、その影響について、慎重に分析してまいりたいと考えております。

次に、技能・業務系人事制度について申し上げます。

皆さんとは、昨年の給与改定交渉の妥結に基づき、各区における担当技能長の運

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、専門委員会交渉を始めております。

私どもといたしましては、新年度に入り次第、各区の運用状況を調査し、専門委員会交渉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。

まず、定年引上げについて申し上げます。

私どもは、この間、管理職選考のあり方について、精力的に検討を重ねてきているところではありますが、定年引上げに関する法律が成立したときには、この検討結果を含め、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。

皆さんとは、昨年の給与改定交渉の妥結に基づき、再任用職員の職務の級について、専門委員会交渉を始めております。

私どもといたしましては、本年秋の給与改定交渉期に結論が得られるよう、引き続き、精力的に協議をしてまいりたいと考えております。

その他の皆さんの要求については、今後、慎重かつ総合的に検討してまいりたいと考えております。

なお、この際ですので、4条任期付職員の対象業務等の改正について申し上げます。

新型コロナウイルス感染症対策関係業務に対応するため、当該業務について、4条任期付職員の対象業務に追加することといたします。

また、4条任期付職員の採用職種に、保健師及び看護師を追加することとし、保健師にあつてはⅠ類、看護師にあつてはⅡ類の採用資格基準を適用することといたします。なお、これらの採用資格基準については、上限年齢を適用しないことといたします。

次に、昨年4月1日に施行された「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」を踏まえた総務省通知の趣旨に鑑みて、給与の取扱いについて、見直すことといたします。

具体的には、4条任期付職員について、初任給にあつては採用職種及び採用区分に応じた任期の定めのない職員の初任給決定方法と同様とすることとし、昇給にあつては実施することといたします。

なお、これらの改正については、令和3年4月1日以降に採用される者から適用

することといたします。

詳細は、「任期付法第4条に基づく任期付職員の対象業務等の改正について(案)」のとおりです。

最後に申し上げます。

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、新型コロナウイルス感染症対策に取り組んでまいりますので、皆さんにも、ご協力をお願いいたします。

私からは以上です。

〈特区連〉

皆さん方の基本的な考え方や現時点における考えを伺いました。特区連の要求について、組合員の期待を受け止めた検討を求めるものです。

皆さん方から提案のありました、任期付法第4条に基づく任期付職員の対象業務等の見直しの提案についてです。

この間の新型コロナウイルスの感染拡大によって、とりわけ保健所の業務は急速に増大し、それが長期化して、終息が見通せない状況です。その中で、保健所の体制を維持し、強化することは焦眉の課題であると認識しています。

また、今回の提案において、4条任期付職員の初任給決定方法を任期の定めのない職員と同様とし、昇給を実施するとしたことは、特区連の考えと一致するものであることから、これを了解いたします。

なお、必要とする区においては、当該区における労使交渉が不可欠であるとの認識でよろしいか、確認を求めます。

最後に、賃金確定交渉等に関わる処分について申し上げます。

皆さん方が処分の根拠としている地方公務員法の条文は、憲法違反と言わざるを得ません。労働基本権を一方的に制約している地方公務員法の不当性は、ILO勧告でも明らかであります。

この間、特区連は、厳しい提案であろうとも、交渉ルールに則り誠意を持って労使協議に臨み、諸課題の解決を図ってきました。私どもが処分を受ける事由は一切存在しておりません。

処分を行わないよう申し入れるとともに、この間の処分の撤回、少なくとも早期に和解、実損回復を行うよう申し入れます。

〈当局〉

皆様のご意見を伺いました。

任期付法第4条に基づく任期付職員の対象業務等の改正について、妥結のご回答をいただき、ありがとうございます。新型コロナウイルス感染症対策について、4条任期付職員も活用して、取り組んでまいります。

なお、皆さんから確認の求めがありましたが、4条任期付職員を導入する区においては、あらかじめ、労使交渉が行われるものと考えております。

最後に、処分については、各特別区長の権限と責任において行われるものですが、皆さんからの申入れについては、各特別区長に伝えます。

※新型コロナウイルス感染拡大防止に配慮を行った上で交渉を実施しました。