

令和3年度夏季手当（第1回）団体交渉

① 日 時 令和3年5月18日（火）17時34分～17時35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）、志賀副管理者、
小林人事企画部長、小池調査課長、金子勤労課長、
林人事企画部労務・制度改革担当課長

（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、西畷賃金対策担当部長、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年度夏季一時金等に関する要求書」を提出いたします。

（要求書手交・読み上げ）

以上ですが、要求内容について触れる前に、一言申し上げます。

新型コロナウイルスの感染拡大によって、4月25日に、3回目の緊急事態宣言が発令されました。国内での感染が始まってから1年半近くになりますが、変異ウイルスによって、これまでを超える感染拡大が危惧されています。

このような状況の中、保健所の職員は、区民からの多数の相談に応じ、感染経路の確認、感染者の搬送など、最前線で懸命に対応に当たっています。また、全国民を対象としたワクチン接種として、現在、高齢者を対象とした先行接種が始まっています。多くの区でその担当課が設置され、配属された職員は、前例のない業務に懸命に取り組んでいます。

その他の部署も、区民福祉を停滞させないために、懸命に取り組んでおります。

この、極めて深刻な状況の中で、懸命に取り組む職員の労苦に十分に応えるために、特区連の要求を真剣に受けとめることを求めるものです。

それでは、要求内容について、いくつか申し上げます。

2019年、人事委員会は、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%引き下げる勧告を行い、2020年1月に給料表のマイナス改定が行われました。2020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ています。

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。夏季一時金は、その不当に低い賃金水準をベースに算出されることとなります。

そもそも、特別区職員の一時金の支給月数は、公民比較の対象とする企業規模を切り下げた結果、不当に低く算出されてきております。人事委員会が行った昨年の民間給与実態調査でも、各特別区と同等規模である従業員1,000人以上企業の一時金支給月数は、4.93月分との結果が示されているところです。

また、人事委員会による一時金の公民較差算定の基礎が、「公」と「民」とで異なっております。民間の場合には、住宅手当や通勤手当なども含む「所定内賃金」を算定基礎としているのに対して、特別区職員の場合には、給料月額、地域手当、扶養手当の「三者ベース」で算定されております。この結果、特別区職員の一時金の方が約5.5%も低く抑えられております。

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、算定基礎問題の早期解決が困難ならば、その加算措置について、適用範囲を全職員に拡大するなど、改善すべきであります。

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。

次に、本年度の賃金及び人事委員会勧告についてです。

2年連続の引下げ勧告となった2019年の勧告について、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。労使ともに遺憾、不当と評価する勧告となった原因は、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。

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^{ひず}の歪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。

次に、給料表の号給の増設についてです。

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、多くの職員が最高号給の適用となっております。その多くは、長年、区民福祉の第一線で働いてきたベテラン職員です。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、働きかけることを、強く求めます。医療職給料表（二）・（三）についても、同様であります。

次に、定年引上げと、雇用と年金の接続についてです。

4月13日に閣議決定された定年引上げを含む国家公務員法の改正案によりますと、2023年度の定年退職予定者から定年年齢が61歳となり、2年ごとに定年年齢が1歳ずつ繰り延べされることとなります。

管理監督職については、勤務上限年齢制が導入され、管理職手当の支給対象となっている職の役職定年年齢は60歳を基本とするとされています。

60歳超の賃金水準は、国家公務員の場合、それ以前の7割に設定され、継続協議となっている地方公務員法改正案によると、各自治体の条例において、同様の措置を講ずるよう要請するとしています。

特区連は、今回の国家公務員法、地方公務員法の改正案には多くの問題点があると認識しています。まず、60歳前と同じ職責であれば、60歳超の職員の年間給与を引き下げる理由はありません。さらに、定年年齢に達し、その後、65歳までは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。

特区連は、区長会が、政府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。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」を基本とした上で、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。

最後に、東日本大震災の復興対応、東京オリンピック・パラリンピックの関連業務には、23区から多くの職員が派遣されています。

そして、何よりも、新型コロナウイルスの感染が急速に拡大する中で、懸命に取り組む職員に伝えるためにも、特区連の要求を受け止め、誠意ある回答と対応を行うよう求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2021年度夏季一時金等に関する要求書」をいただきました。皆さんの要求については、直ちに各特別区長に報告するとともに、事務局に検討に入らせたいと思います。

さて、内閣府による先月の月例経済報告では、「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。」とした上で、その先行きについては、「感染拡大の防止策を講じるなかで、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、持ち直しの動きが続くことが期待されるが、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。また、金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある」とし、引き続き警戒感を示しております。

このほかにも、各種経済指標は、新型コロナウイルスによる影響が長期化している中で、今春闘の結果は、水準改善も見られる一方、ベースアップの要求を見送るといった産業、業種ごとの企業業績の相違から二極化の状況が見られております。

また、新型コロナワクチンの接種も順次進められておりますが、感染力が強いとされるウイルス変異株の感染が急速に拡大しております。

このように、特別区税等の歳入が減少する見通しの中、基金等を活用するなど、極めて厳しい状況下にある各特別区の財政への影響はより深刻化しておりますが、山積する大都市特有の課題に取り組んでいかなければなりません。夏季一時金に関

する皆さんの要求については、特別区を取り巻く非常に厳しい情勢を始め、国や他団体、民間企業の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、定年引上げについて申し上げます。

昨年、廃案となった「国家公務員法等の一部を改正する法律案」が一部修正の上、通常国会に再提出され、継続審議となっている「地方公務員法の一部を改正する法律案」とともに、現在、審議が重ねられております。私どもは、これらの法律案の内容を踏まえ、特別区における定年引上げについて、慎重に検討をしているところであります。

引き続き、これらの法律案の国会での審議状況を注視し、成立した場合には、より具体的な検討をしてまいりたいと考えております。

最後に、一言申し上げます。

職員の皆さんには、昨年から引き続き新型コロナウイルス感染症への対応として、区民生活への影響を最小限に抑えるために、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、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の感染拡大防止に取り組む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〉

夏季一時金等に関する要求について、現時点における皆さん方の状況認識を伺いました。次回の交渉では、特区連の要求を受け止めた回答を示していただけるよう重ねて申し入れます。

〈当局〉

夏季一時金等に関する皆さんの要求については、検討の上、後日回答いたします。

※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。