

令和3年度給与改定（第2回）団体交渉

① 日 時 令和3年10月26日（火）18時51分～19時20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）、齊藤副区長（中央）、荒川副区長（台東）、
川野副区長（大田）、小西副区長（練馬）、押田副区長（江東）、
入澤副管理者、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年度賃金確定に関わる要求書」を提出します。

（要求書読み上げ・手交）

〈当局〉

ただいま皆さんから「2021年度賃金確定に関わる要求書」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、事務局にも検討させたいと考えております。

さて、内閣府による今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、そのテンポが弱まっている。」とした上で、「先行きについては、感染対策を徹底し、ワクチン接種を促進するなかで、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、景気が持ち直していくことが期待される。ただし、サプライチェーンを通じた影響による下振れリスクに十分注意する必要がある。また、国内外の感染症の動向や金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある。」として引き続き、警戒感を示しております。

こうした中で、特別区では、非常に厳しい国内経済状況に、国による不合理な税制改正の影響や過去最高の寄附額を記録したふるさと納税が重なり、今後、大幅な減収局面を迎えることが予想されます。このような状況にあっても、長期化する新型コロナウイルス感染症による膨大な行政需要への対応のほか、超高齢社会への対応、社会インフラの老朽化対策、災害リスクへの備えなど、大都市特有の課題に取

り組む必要があり、今後の財政状況は、これまで以上に厳しくなることは必至であります。

また、長期化する新型コロナウイルス感染症の影響から、これまで以上に、職員の働きぶり、そして、勤務条件について、区民は注目しております。

私どもは、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、各特別区における区民サービスの向上、ひいては、区民の区政に対する信頼を一層高めることにつながるものと確信しております。

ただいま申し上げた基本的な認識に基づき、本年の給与改定交渉に臨む上での私どもの考えと、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

まず、給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告は、月例給については、差額支給者を公民比較から除外して公民較差を算出した結果、特別区職員が民間従業員を94円、率にして0.02パーセント上回っている状況ですが、この較差は僅少であり、おおむね均衡しているものとして改定を行わないこととし、特別給については、再任用職員以外の職員にあっては0.15月、再任用職員にあっては0.05月、それぞれ期末手当で引き下げることとなっております。

本年の人事委員会勧告の取扱いについては、勧告制度の趣旨を踏まえるとともに、特別区の置かれた厳しい諸状況、国や他団体、民間の動向、そして、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、慎重に検討してまいります。

次に、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

はじめに、行政系人事制度について申し上げます。

一昨年からの給与改定交渉において、皆さんからの要求を受け、行政系人事制度改正の趣旨を踏まえた各区の対応状況を労使で検証し、課題の共有化を図るための意見交換を行うこととなりました。これを受け、意見交換を重ね、皆さんからは、この間の各区における職層構成比の適正化に向けた取組に差が生じていることについて、課題認識が示されております。

私どもといたしましては、引き続き、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、昨年から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、専門委員会交渉を重ねてきております。

私どもといたしましては、引き続き、課題の共有化が図られるよう精力的に協議をし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、定年引上げに係る人事・給与制度の改正について申し上げます。

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する一方で、複雑高度化する行政課題に的確に対応するため、国家公務員法等及び地方公務員法において、定年の段階的引上げや高齢期職員における多様な勤務制度を内容とする改正がされ、一部の規定を除き、令和5年4月1日から施行されることとなりました。

特別区においても、改正法の趣旨を踏まえ、能力と意欲のある高齢期職員を最大限に活用しつつ、次の世代にその知識、技術、経験などを継承し、組織全体としての活力の維持を図るため、人事・給与制度において所要の改正を行うことといたします。

第一に、定年引上げについて申し上げます。

定年引上げに関する国家公務員法等及び地方公務員法の改正に伴い、特別区においても現行60歳の定年を65歳まで段階的に引き上げるとともに、関連する任用及び給与に係る諸制度について、特定日以後の給料月額を7割相当額にするなどの所要の改正を行うことといたします。

第二に、定年前再任用短時間勤務制について申し上げます。

60歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するため、60歳以後に退職した職員を、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用することができる制度を導入することといたします。

第三に、暫定再任用制度について申し上げます。

定年の段階的引上げ期間においても、年金受給開始年齢までの継続的な勤務を可能とするため、現行と同様の再任用制度を暫定的に措置することといたします。

第四に、管理職選考制度について申し上げます。

各区における管理職の需要数は近年増加傾向にある一方、管理職選考の申込数が減少傾向にあることや、地方公務員法の改正により管理監督職勤務上限年齢制、いわゆる役職定年制が導入されることを踏まえ、管理職の質・量の安定的な確保のため、管理職選考制度のあり方について、検討を重ねてまいりました。

検討の結論は、まず、現行Ⅰ類の申込制はそのまま維持しつつ、現行Ⅱ類に新たに指名制を導入し、「申込制と指名制が並立した制度」といたします。また、指名制が職員の申込によらずに管理職に昇任し得る制度であることから、職員の不安解消策として、「管理職昇任前における育成の充実・強化」を図っていくことといたします。

なお、これまでに申し上げてきた事項のほか、この改正に伴い、関連する諸制度に影響がある場合には、所要の見直しを行うことといたします。

最後に、本改正の実施時期は、令和5年4月1日といたします。

詳細は、「定年引上げに係る人事・給与制度の改正について（案）」のとおりですが、改正内容のうち、国等の動向等を踏まえる必要があるものについては、「別途提案する」ことといたします。

続いて、再任用職員の職務の級の取扱いに係る見直しについて申し上げます。

能力と意欲のある高齢期の職員を最大限活用するとした定年引上げの趣旨を踏まえ、令和5年度から再任用時に任用する職務の級について、退職時に任用されていた職務の級と「同等以下」とする取扱いを「同等を基本」とする取扱いに改めることといたします。

詳細は、「再任用職員の職務の級の取扱いに係る見直しについて（案）」のとおりです。

次に、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援について申し上げます。

本年、人事院は、育児休業の取得回数制限を緩和するため、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を行うとともに、不妊治療のための休暇の新設について報告しました。

また、本年の人事委員会勧告に伴う意見では、不妊治療と仕事との両立に向けて必要な対応を検討するよう言及されました。

休暇制度等に関しては、各区事項となりますが、これらに伴う給与の取扱いについては、統一交渉事項となりますので、国の法令改正等の動向を見極めた上で、速やかに検討し、皆さんと十分に協議してまいりたいと考えております。

ただいま申し上げた課題のほかに、昨年度から引き続きの課題となっている事項についても、協議してまいりたいと考えております。

以上、本年の給与改定交渉に係る私どもの基本的認識と主な課題について申し上げます。今後も皆さんと精力的に協議を行い、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。

最後に、一言申し上げます。

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、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〉

ただいま皆さん方から、本年の賃金確定交渉に臨む区長会としての基本的認識と課題について示されました。

皆さん方が示された「基本的認識と課題」に対する考え方を含め、特区連として、要求提出に際しての考え方や要求のポイント等について申し上げます。

（人事委員会勧告について）

人事委員会は、月例給については据え置きとし、一時金について0.15月引き下げて、4.45月とする勧告を行いました。

特別区職員は、民間、国、他団体と比べて、不当に低い月例給を強要されており、その回復のために人事委員会に求めてきた、職級統合に伴う公民比較の対応関係等の見直しが実現しなかったことは、特別区職員を失望させるものであります。

一時金については、民間事業所の一時金支給が低迷している状況があるにせよ、特別区職員の月例給が、民間、国、他団体と比べて、不当に引き下げられている中で、一時金を他団体並みに引き下げる勧告を行ったことは、到底納得できません。そして、新型コロナウイルスへの対策の最前線等で奮闘している特別区職員の期待に反する内容と言わざるを得ません。

また、会計年度任用職員については、勤勉手当が支給されないため、常勤職員や国の非常勤職員よりも、一時金の引下げ率が高くなり、著しく不利と言わざるを得ません。

さらに、公民較差の算出に関しては、民間給与実態調査における対象企業規模を、「100人以上」から「50人以上」に引き下げたままとし、一時金については、「公」と「民」とで算出の基礎が異なるという算定基礎問題が解決しておりません。特別区職員に支給される一時金は、給料月額、地域手当、扶養手当のみの「三者ベース」で算定されており、住宅手当や通勤手当等の諸手当を含む民間の「所定内賃金」との算定基礎の違いにより、特区連の試算では、特別区職員の一時金が約5.6%も低く抑えられております。「民間準拠」の原則からしても、直ちに一時金の算定基礎問題を解決すべきです。

さらに、勧告において、期末手当に関する支給月数の配分や支給回数の見直しについての言及は、明らかに労使交渉事項への介入であり、看過することはできません。

特区連は、国や他団体と比較して、特別区の月例給が不当に引き下げられている中で、更に一時金を引き下げる勧告は容認できないことを表明するとともに、区長会は国に追随することなく、労使協議により、自主的・主体的な決断を行うことを求めます。

(職層構成比の適正化について)

2018年4月の行政系人事制度改革は、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。そのため、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。

そして、皆さん方と、昨年と今年、それぞれ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。

しかしながら、職層構成比の適正化は、全体としては進んでおりません。それどころか、管理監督職の構成比は下がっています。

特別区は、連合人事委員会制度のもとで23区が統一的な給与制度と任用制度を採用していますが、昇任選考の運用は各区事項であることから、各区の制度運用によって職層構成に大きな差が生じる可能性があります。それは、採用される区によって、生涯賃金に大きな格差が生じる可能性があること、そして、一部の区の運用次第で、23区全体の給与勧告をマイナス方向に作用させる可能性があります。昇任選考における区間格差は、全く縮小されておられません。

主任職昇任選考種別Aにおいては、昇任率が最も高い区が29.7%、最も低い区が9.6%と3倍以上の差がありますが、入区して最初に受験する昇任選考においてこれほど大きな差があるのは問題です。

また、公民比較のマイナス較差の拡大に大きな影響を与え、他団体に例のない規模で存在する行(一)2級の最高号給適用者についても、最も高い区の構成比は25.0%、最も低い区は6.3%と、約4倍の差があり、最高号給適用者の解消においても区毎に大きな温度差があります。

2018年以降、区長会は、「職層構成比の適正化に万策を尽くす」と述べられていますが、この間の「適正化」が遅々として進んでいないことを考えれば、「適正化」を具体化するためには、区毎の温度差を解消する具体的な措置を行うことが必要です。管理監督職を増やし、それを支える主任層を厚くするための具体的な措置を、23区すべてで行うことを求めます。

(公民比較方法の見直しについて)

特別区の賃金水準は、人事委員会による2018年からの2年連続の大幅マイナス勧告によって、民間、国、他団体との比較で不当に低い水準になっています。この賃金水準が回復されなければ、新型コロナウイルス対策を始め、極めて困難な状況の中で、区民福祉の向上のために働く職員の意欲を削ぎ、有為な人材の確保にも支障を与えることは必至です。

区長会は、2019年2月に、人事委員会に対して、行政系人事・給与制度改革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。引き続きの対応を要請するとともに、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、強く求めるものです。（諸手当について）

特別区の地域手当支給割合は、20%に達しており、もはや「第二基本給」というべきものであります。この地域手当により、給料月額が引き下げられております。

そもそも地域手当は、全国各地で勤務する国家公務員における地域間の給与の均衡を図る手当であり、特別区には不要の手当であります。道理に合わない地域手当は、これを廃止し、その分を本給に繰り入れることを求めます。

（技能・業務系人事制度について）

2017年の確定闘争において、担当技能長職の設置で合意しました。しかし、この合意から2年を経ても、設置が進まなかったことから、2019年の団体交渉において、設置の促進を求めたところ、区長会は「技能長職の拡大の途上にあるもの」との認識を示し、「平成29年度の給与改定交渉において、私どもは、豊富な知識・経験を要する業務を処理する必要がある職場を幅広く例示し、担当技能長を設置することとしましたが、このことについては、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。

しかしながら、技能長職の職員は、23区全体で2018年度が278人、それから3年が経過した今年度が302人となっており、行政系の係長級職員の増え方と比べると、その増加数は少なすぎると言わざるを得ません。

特区連は、2017年度の団体交渉での合意内容及びその後の区長会回答を踏まえて、これまで以上の担当技能長の設置・拡大を求めるものです。

（雇用と年金の接続について）

皆さん方から、「定年引上げに係る人事・給与制度改革について（案）」の提案がありました。すべての常勤職員の高齢期雇用の労働条件を大きく変える提案であり、今後、皆さん方と丁寧に協議を行っていきます。

その上で、いくつか申し上げます。

第一に、60歳超の賃金水準についてです。

定年引上げであれ、再任用であれ、60歳前と60歳超で同じ職責であれば、職務給原則や同一労働同一賃金の考え方に沿って、賃金に差を設けるべきではありません。また、60歳超の賃金が、60歳時の7割という水準は、全国一の生計費を要する特別区において、年金支給開始年齢までの生計費を支えるのに、十分な水準とはいえません。

今年の人事院の調査によれば、定年年齢を60歳から引き上げた事業所における一定年齢到達を理由とした給与減額の状況では、課長級の59.8%、非管理職の63.7%が「給与減額なし」と報告されています。また、定年年齢を60歳から引き上げた事業所のうち、60歳で給与減額している事業所における従業員の年間給与水準は、課長級で75.4%、非管理職で76.6%となっています。したがって、公務員の60歳超の給料月額が「7割」というのは、民間との均衡の観点からも低すぎると言わざるを得ません。

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、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、定年引上げ後に7割となる給料月額が、暫定再任用の給料月額を下回る事例が、多く発生することも予想されており、その規模は、令和6年度に給料月額が7割となる職員のうち、行（一）で23.1%、行（二）では78.2%と試算されています。定年引上げ後の給料月額が、暫定再任用の給料月額を下回るのは、明らかに制度矛盾であり、その解消を図るべきです。

第二に、管理職選考の見直しについてです。

特区連は、管理職不足の問題について、特別区の行政運営上、解決しなければならない重要な課題であると共に、特区連がこの間求めてきた職層構成比の適正化の問題そのものであるという認識で、交渉に臨むものです。

皆さん方から、現行I類の申込制はそのまま維持しつつ、現行II類に指名制を導入という考え方が示されましたが、一部であれ指名制を導入することは選考方法の大転換です。職員が不安なく昇任できる制度とするためには、少なくとも、本人の事情を反映させるための自己申告書の活用や、十分な育成期間の確保と23区統一の研修体制の充実が必須であると考えます。

また、管理職不足は、指名制を導入するだけで解決する課題ではなく、管理職の候補となる課長補佐はもちろん、係長、主任の層を厚くする具体的な方策や計画なくして、管理職選考の見直しの実効性は担保されません。つまり、管理職不足の解消のためには、それ以下の職層構成比の適正化を、可及的速やかに行う計画が不可欠であると考えます。

この点に関する、区長会の考え方を伺います。

また、皆さん方から、「再任用職員の職務の級の取扱いに係る見直しについて（案）」の提案があり、「令和5年度から再任用時に任用する職務の級について、退職時に任用されていた職務の級と『同等以下』とする取扱いを『同等を基本』とする取扱いに改める」との発言がありました。

「同等を基本」とする方向性については、この間の交渉経過を踏まえたものと考えますが、実施時期については、来年度から速やかに実施すべきものです。現行の再任用職員の賃金水準は、フルタイムでも60歳前の6割にも達しない水準であり、「同等以下」の運用によって降任降格して再任用されている職員はそれ以下です。これでは、60歳前に培った経験や能力を十分に評価した賃金水準とは言えず、フルタイム再任用、短時間再任用共に、来年度から「同等を基本」にまでは改善すべきものです。

以上の考え方のもとで、特区連は、皆さんからの提案について、丁寧に協議してまいります。

（妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援について）

本年、人事院が報告した、妊娠、出産、育児と仕事の両立支援に関わる休暇制度については、その趣旨や社会的意義等を考えれば、すべての区において、国に遅れることなく速やかに導入されるべきであり、そのための具体的措置が必要であると考えます。

特区連は、皆さんからの提案については、丁寧に協議してまいります。

（会計年度任用職員について）

会計年度任用職員は、期末手当の支給対象とはなりませんが、勤勉手当は支給されません。会計年度任用職員への勤勉手当支給について、総務省マニュアルでは、各団体における期末手当の定着状況等を踏まえた上で検討課題とすべきものとしています。

現在、全ての政令市において、会計年度任用職員に期末手当が支給されていますが、国の非常勤職員は、期末手当に加えて、勤勉手当も支給対象となっています。会計年度任用職員に対しても、速やかに勤勉手当の支給に向けて検討されるべきものと考えます。区長会は、会計年度任用職員の一時金について、少なくとも国との均衡を失しないよう、関係各方面に働きかけることを要請することを求めます。そして、このような不均衡がある間は、会計年度任用職員の期末手当の削減は行うべきではありません。少なくとも、会計年度内に任期を定めている趣旨を踏まえて、支給月数の改定は翌会計年度とするべきです。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから管理職選考の見直しに当たって、職員が不安なく昇任できる制度とするための方策等について言及がございましたが、このことについて申し上げます。

指名前の本人事情の確認や十分な育成期間の確保等については、検討を行っております。

また、指名制の実効性を確保するため、課長補佐を増員することの必要性については認識しております。

〈特区連〉

ただいま、改めて皆さん方の考え方をお聞きしました。

今給与改定期は、人事委員会勧告の取り扱いに加え、定年引上げとそれに伴う管理職選考の見直しという、例年にはない労働条件の大きな変更についての協議を行うこととなります。特区連は、これらの課題について、労使で十分な協議を尽くしてまいりたいと考えております。

課題を解決するためには、信頼関係に基づいた丁寧な労使協議が不可欠であります。特別区職員の切実な要求を受け止め、私どもが納得できる回答を示し、課題の解決に当たっていただきたいと考えております。

〈当局〉

私どもといたしましては、これまで皆さんと築いてきた信頼関係の下に、今後、精力的に協議を行い、課題の解決を図ってまいりたいと考えております。