

## 令和3年度給与改定（第3回）団体交渉

① 日 時 令和3年11月8日（月）15時34分～15時50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）、  
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〉

はじめに、10月26日の団体交渉で提案された「定年引上げに係る人事・給与制度の改正について（案）」に対する、特区連の対置要求をまとめましたので、提出します。

（対置要求読み上げ・手交）

今回提出いたしました対置要求のポイント等について申し上げます。

はじめに、管理職選考について、従来の申込制から、一部とはいえ指名制を導入することは、これまでの選考制度のあり方を大きく変えるものです。指名に至る過程で本人事情を確認することが重要であり、このことを具体的に担保するためには、選考方法に「自己申告書」を加えることが必要です。また、対象者が不安なく昇任できる仕組みも重要であり、十分な準備期間の確保と、充実した研修が不可欠です。

同時に、これらの措置を各区に一任した場合、確実な対応が担保されず、公平性も欠くことから、特別区統一の対応とすべきです。具体的には、合格発表日を23区統一とし、現行Ⅱ類よりも育成期間を長くとれるよう日程を設定し、特別区共同研修を拡充する必要があると考えます。

次に、人事制度の運用について、申し上げます。

特別区が直面している管理職不足の問題は、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り、区長会も「職層構成比の適正化に万策を尽くす」との発言を繰り返してきました。しかし、各区において、管理監督職の構成比は低下し、将来の管理監督職候補である主任の昇任率も増加せず、その構成比は低

下しています。

各区任せでは、管理監督職の拡大を中心とした職層構成の適正化には至らないことは、この間の結果をみれば明白であり、特別区としての統一的な対応を強めることが不可欠です。

その上で、管理職不足の問題は、指名制を導入するだけで解決する問題ではなく、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。皆さん方からは、前回の団体交渉において、「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」との発言がありましたが、そのためには、課長補佐職の拡大に向けて、そのポストの考え方を確立すると同時に、係長職、主任職を増やすための具体的な年次計画を示すなど、職層構成比の適正化を、確実に進めていく具体策が必要です。

こうした取組みは、結果的に、特別区職員の給与水準を不当に引き下げている公民比較におけるマイナス較差の解消にもつながります。

区長会は、この対置要求の実現に向けて、真摯に協議を行うように求めるものです。

続きまして、「2021年度賃金確定に関わる要求書」を10月26日に提出して以降、専門委員会交渉等を重ねてきているところです。

本日は、現時点における皆さん方の検討状況について伺います。

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

先日皆さんからいただいた要求事項については、現在、鋭意検討を行っているところです。この検討の結果については、まとまり次第お示ししたいと考えておりますが、本日は、現時点における主な課題に関する私どもの考えを申し上げます。

はじめに、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、期末手当について、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月それぞれ引き下げることとしています。その一方、月例給については、公民較差が極めて小さいことから、改定を見送っております。

勧告どおり改定する場合、特別区の定年前職員の年間支給月数は、4.45月となります。国は4.30月で特別区が上回り、東京都は特別区と同月数となります。

続いて、特別区の再任用職員の年間支給月数は、2.35月となります。国は2.25月で特別区が上回り、東京都は特別区と同月数となります。

私どもといたしましては、本年の人事委員会勧告の取扱いについて、勧告制度や

長期化する新型コロナウイルス感染症により特別区が置かれる厳しい諸状況、更には、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を踏まえるとともに、国や他団体、民間の動向も勘案して、区民の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、引き続き、慎重に検討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。

業務職給料表については、昨年度の交渉結果はもとより、本年の人事委員会報告の内容やその取扱い、国の動向等を踏まえ、引き続き、慎重に検討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、職層構成比の適正化に向けた具体的な要求をいただいております。私どもといたしましては、適正な職員構成の実現に向け、万策を尽くしていく考えに変わりはありませんが、引き続き、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、必要な対応について、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、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いております。

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。このことについては、引き続き、皆さんと丁寧に協議を行っ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。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について、皆さんからは、60歳超の職員の給料月額の水準等について要求をいただいております。交渉項目が多岐にわたることからも、引き続き、皆さんと精力的に協議を行っ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。

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提案をさせていただきましたが、皆さんからは、「来年度から速やかに実施すべき」との要求をいただいております。引き続き、皆さんと丁寧に協議を行ってまいりたいと考えております。

私からは以上です。

〈特区連〉

ただいま、主な課題について、現時点での検討状況等を伺いました。本日は、2

021賃金確定交渉における中間の団体交渉となりますが、いずれの課題についても、皆さん方から踏み込んだ内容が示されておりません。

改めて、今賃金確定交渉に臨む特区連の考え方について申し上げます。

(人事委員会勧告の取扱いについて)

一時金について0.15月引き下げる勧告は、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、更に、一時金まで他団体並みに引き下げるとは、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士気を、著しく低下させることは必至です。特区連は、一時金の引下げには容認できないことを、改めて、強く表明するものです。

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。会計年度任用職員に勤勉手当が支給されるまでは、期末手当の支給月数を削減す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、支給月数の不利益改定は翌会計年度とすることを求めます。

(業務職給料表について)

皆さん方からは、業務職給料表について、「本年の人事委員会報告の内容やその取扱い、国の動向等を踏まえ、引き続き、慎重に検討」していくとの発言がありました。

技能・業務系職員の給与水準については、行政系職員の給与水準と比べて著しく低く抑えられている上に、行政系人事制度の改正に伴う「職員構成等の一過性の歪み<sup>ひず</sup>」によって生じた2019年のマイナス勧告を根拠にして引き下げられた業務職給料表については、少なくとも2018年の水準まで回復させることを前提に、速やかに提示すべきであります。

(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<sup>ひず</sup>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。

そして、前回の団体交渉において、定年引上げに伴う管理職選考の見直しが提案されたことから、その実効性を担保するためにも、最重要な課題に浮上しています。

皆さん方は、「適正な職員構成の実現に向け、万策を尽くしていく」、「必要な対応について、慎重に検討してまいりたい」と発言されましたが、管理監督職の構成比は減少し、昇任制度の運用の区間格差が縮小されていない現状を考慮すれば、従

来のように、各区に一任したかたちでは職層構成の改善は進まないことは明らかです。

特区連は、「職層構成の適正化」を具体化するために、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措置を、23区すべてで計画的に行うことを、重ねて、強く求めるものです。

併せて、人事委員会に対しては、行政系人事制度改正に伴う職級統合に対応した、公民比較方式における役職段階の対応関係の見直しを行うことを、引き続き働きかけるよう、要請いたします。

(技能・業務系人事制度について)

2017年の賃金改定交渉において、担当技能長の設置を合意した際に、その目的は、「豊富な知識・経験を有する人材をこれまで以上に活用し、より柔軟な任用管理を可能とするため」とし、その「豊富な知識・経験を要する」職場には、「担当技能長職を設置する」ことを確認しました。そして、担当技能長の設置が、「技能長職昇任選考における昇任率の上昇や昇任圧力の緩和につながり、ひいては、技能長職の拡大が図られる」という区長会の考え方が示されました。

しかしながら、この合意から3年を経ても、各区における担当技能長の設置は十分に進んでいません。専門委員会交渉において、この間の技能長職の昇任選考についての検証を行いました。2017年の合意が活かされているとは到底言えない状況にあります。

特区連は、この団体交渉における合意内容を踏まえた担当技能長職の設置・拡大が図られることを、重ねて求めるものです。

(雇用と年金の接続について)

定年引上げに関する課題の中でも、60歳超の賃金水準については、高齢期雇用の労働条件を検討する上で、最も基本的な課題です。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。少なくとも、人事院の調査で示された結果に沿って、60歳超の給料月額を7割超に引き上げるべきであります。

また、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、多く発生することが見込まれていますが、それは明らかに制度矛盾であり、その解消を図るべきです。

その他の交渉項目も多岐にわたることから、引き続き精力的に協議を行う必要がありますが、早期退職者割増制度など多くの項目が「別途提案する」とされており、交渉を促進するうえで問題となっています。

別途提案の目途について、尋ねます。

また、再任用職員の職務の級について申し上げます。

皆さん方から、前回の団体交渉で、「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」との提案がありましたが、現行の再任用は、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ません。本来であれば、再任用の賃金水準の改善は、使用者側の責任で、部分年金の支給開始年齢の引上げの段階で行っておくべきだったものであります。少なくとも、再任用の級の格付けは、フルタイム、短時間共に、来年度から「同等を基本」にまでは改善すべきものです。

(妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援について)

皆さん方から、前回の団体交渉で、不妊治療のための休暇に係る給与の取扱いについて、「速やかに検討し、皆さんと十分に協議してまいりたい」とされておりましたが、現時点で提案が行われておりません。この点についての検討状況を質します。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから言及がございました定年引上げに関する別途提案につきましては、国等の動向等を踏まえ、検討がまとも次第、提案したいと考えております。

また、不妊治療のための休暇に係る給与の取扱いにつきましては、国の法令改正等の動向を見極めた上で、速やかに検討し、提案したいと考えております。

私どもといたしましては、ただいま皆さんからいただいた対置要求の内容も含め、諸課題の早期解決に向けて、引き続き、皆さんと精力的に協議を行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。