

令和3年度給与改定（第1回）小委員会交渉

① 日 時 令和3年11月18日（木）14時51分～15時10分

② 場 所 東京区政会館20階203会議室

③ 出席者

（当局）伊東総務部長会会長（江東）、新宮総務部長会副会長（港）、
木下総務部長会幹事（渋谷）、尾科総務部長会幹事（板橋）、
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）峰村副委員長、中條副委員長、小宮山書記長、西嶌賃金対策担当部長、
東矢組織担当部長、籠谷教育宣伝担当部長

④ 発言要旨

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

はじめに、本年の給与改定及び給与改定関連項目について、私どもの最終的な考
え方及び検討結果を申し上げます。

はじめに、本年の給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告の取扱いについては、勧告制度や新型コロナウイルス感染
症の拡大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、今なお、
慎重に検討を重ねております。

次に、給与改定関連項目について申し上げます。

まず、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、その取扱いについて、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
に検討を重ねております。

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
が、先の団体交渉では、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する私どもの考えを申し上げたところであり
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。

担当技能長の設置については、平成29年に皆さんと合意した技能・業務系人事制度改正の趣旨や職の設置基準等を踏まえ、各区の実情に応じ適切な運用がなされるものと認識しておりますが、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。

先の団体交渉では、このことについて、引き続き、皆さんと丁寧に協議をする私どもの考えを申し上げたところであります。

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。

先の団体交渉で提案した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、様々な要求をいただいております。

私どもといたしましては、別途提案するとした交渉項目はありますが、提案しました交渉項目については、その内容について皆さんと協議を重ねてまいりましたので、提案内容のとおり実施したいと考えております。

詳細は、既にお示しした「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。

次に、再任用職員について申し上げます。

先の団体交渉において、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。

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が、本提案については、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たものであることから、その実施時期を令和5年度からとしたものです。

詳細は、既にお示しした「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、職種「福祉」Ⅱ類採用選考基準等における社会福祉士資格の取扱いについて申し上げます。

社会福祉士資格の取得要件等を踏まえ、令和4年度から職種「福祉」Ⅱ類における採用選考基準及び転職選考資格基準から社会福祉士の資格を有する者を削除することといたします。

詳細は、「職種「福祉」Ⅱ類採用選考基準等における社会福祉士資格の削除について(案)」のとおりです。

次に、職員の不妊治療のための休暇に係る給与の取扱いについて申し上げます。

本年、人事院は、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。

休暇制度については、各区事項となりますが、休暇の新設に伴う給与の取扱いについては、統一交渉において定める必要があります。

そこで、本休暇を承認され勤務しなかった場合についての検討結果をお示しします。

詳細は、別紙「職員の不妊治療のための休暇に係る給与の取扱いについて（案）」のとおりです。

次に、会計年度任用職員に係る期末手当の支給月数の改定時期について申し上げます。

皆さんからは、会計年度任用職員に係る期末手当について、会計年度内に任期を定めている趣旨を踏まえ、少なくとも不利益改定をする場合は翌会計年度にすべきとの要求をいただいておりますが、会計年度任用職員に係る期末手当は、平成30年の妥結内容に基づき、常勤職員と同様に支給しているところです。

その他、皆さんの要求事項については、私どもの考え方を先ほどの専門委員会交渉で提示させていただいたところです。内容は、お手元にお配りしたとおりです。

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。

以上が本年の給与改定に係る私どもの考え方であり、区政を取り巻く環境が極めて厳しい中、これまでの皆さんとの協議を踏まえ、慎重に検討を重ねた結論ですので、ご理解をいただきたいと思います。

以上の内容について、後ほど、団体交渉を持ちたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

私からは以上です。

〈特区連〉

先ほど皆さん方から示された「最終的な考え方及び検討結果」について申し上げます。皆さん方は「最終的」としておられますが、この内容では、到底納得できるものではありません。

まず、人事委員会勧告の取扱い等についてです。

皆さん方は、「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、今なお、慎重に検討を重ねております」としておられます。しかし、特別区職員の月例給は、区長会も「遺憾」とした2019年のマイナス勧告実施によって、民間、国、他団体と比べて不当に引き下げられ、ラスパイレス指数は全自治体平均と同じ99.1まで低下しています。

人事委員会は、公民比較方法の見直しを行わないばかりか、公民比較の対象から

現給保障者を除外する「特例的な措置」を、今回の勧告でも「一時的」とし、早期の終了を示唆しています。「特例的な措置」を執らない場合、全自治体で最低の賃金水準に至ることとなります。この状況を座視したままで、更に一時金を他団体並みに引き下げるとは、道理にかないません。このような状況で、一時金を引き下げること、誰が納得できるでしょうか。区長会は、一時金の引下げを行わないことを、直ちに決断すべきであります。

また、勤勉手当の支給されない会計年度任用職員の一時金の引下げ率は、常勤職員の引下げ率の2倍近くに達するだけでなく、一時金が引き下げられる時には期末手当が減らされ、増額される時には勤勉手当が引き上げられるようでは、常勤職員と比べて、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強く求めます。

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、強く求めるものです。

また、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」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^{ひず}」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ていることから、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。

次に、行政系人事制度についてです。

皆さん方からは、「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する」との発言がありました。しかし、取組の現状と問題点は、昇任選考の意見交換などの場を通じて浮き彫りになっており、それに基づいて特区連は具体的な要求を提出しております。

定年引上げに伴う管理職選考の見直しが提案されましたが、その実効性を担保する職層構成比の適正化を進めるための具体策は、今確定闘争における最重要課題であります。

管理監督職の構成比が減少し、昇任制度の運用の区間格差が縮小されていない現状を見るにつけ、従来のように各区に一任したかたちでは職層構成比の改善は進ま

ないことは明らかです。

特区連は、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、特区連要求に基づいて、23区すべてで計画的に行うことを、重ねて求めるものです。

次に、技能・業務系人事制度についてです。

2017年の確定闘争において、担当技能長職の設置で合意し、2019年の団体交渉においても、「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。そして、今年、専門委員会交渉の中で、担当技能長の設置・拡大について、労使で検証し、課題の共有化を進めてきたところです。特区連は、2017年度の団体交渉での合意内容を踏まえ、改めて、担当技能長の設置・拡大をさらに加速することを求めるものです。

次に、定年引上げと雇用と年金の接続についてです。

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、その解消を図ることを重ねて求めるものです。このように、月例給の水準についての協議は尽くされておられません。

さらに管理職選考の見直しにおいては、本人事情を確認するための自己申告書の活用や、育成期間の十分な確保と特別区共同研修の充実、そして、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に関しても、同様です。

引き続き、特区連要求に基づき、十分に協議することを求めます。

次に、再任用職員の職務の級についてです。

皆さん方から、「本提案については、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たものであることから、その実施時期を令和5年度から」との考え方が示されましたが、納得できません。

そもそも、現行の再任用職員の賃金は、60歳前に培った経験や能力を十分に評価した水準ではありません。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うべきだったものです。

残された時間はわずかです。

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」とすることを、重ねて要求します。

最後に、皆さん方から提案のありました「職種「福祉」Ⅱ類採用選考基準等における社会福祉士資格の削除について（案）」及び「職員の不妊治療のための休暇に係る給与の取扱いについて（案）」については、機関に持ち帰り判断することといたします。

私からは以上です。

〈当局〉

皆さんの考え方について、伺いました。

残された時間はわずかではありますが、私どもといたしましては、皆さんと真摯に協議を進め、時機を失することなく諸課題の解決を図ってまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。