

令和3年度給与改定（第4回）団体交渉

① 日 時 令和3年11月18日（木）20時49分～20時57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

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

先月20日の人事委員会勧告以降、私どもは、その取扱いについて、総合的かつ慎重に検討を重ねてまいりましたが、本日、最終判断をいたしましたので、申し上げます。

勧告では、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と言えるものであって、給料表や諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の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。

これを踏まえ、本年の月例給の取扱いについては、給料表及び諸手当の改定を行わないこととし、引き続き、現行の条例等の規定どおり、支給することといたします。

また、本年の特別給の改定については、勧告のとおり実施することとします。この改正による期末手当の年間支給月数は、定年前職員にあっては2.40月、再任用職員にあっては1.35月となります。

なお、今年度については、3月期の期末手当の支給月数を引き下げることといたします。

来年度以降の各期の期末手当の支給月数については、「期末手当に係る支給月数の改正について（案）」のとおりです。

次に、業務職給料表について申し上げます。

私どもは、業務職給料表の取扱いについても、慎重に検討を重ねてまいりましたが、本年の月例給の取扱いを踏まえ、改定を行わないこととし、引き続き、現行の条例の規定どおり、支給することといたします。

次に、行政系人事制度について申し上げます。

私どもは、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、担当技能長について申し上げます。

私どもは、引き続き、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、課題の共有化を図ってまいりたいと考えております。

次に、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。

私どもは、皆さんと精力的に協議を重ねてまいりましたが、皆さんとの考え方の溝が埋まらないことから、今給与改定交渉での課題解決には至りませんでした。

しかしながら、定年引上げの円滑な実施のため、今年度内を目途に速やかに課題を解決しなければなりません。したがって、給与改定交渉の終了後も、引き続き、皆さんと協議をしてまいりたいと考えております。

なお、皆さんからは、先の団体交渉において「定年引上げに係る人事・給与制度の改正について」に係る要求書もいただいております。改正後の制度の円滑な実施に向けて、指名前の本人事情の確認、十分な育成期間の確保等や指名制の実効性を確保するための課長補佐の増員に関する検討を進めてまいりたいと考えております。

次に、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。

皆さんからの強い要求をいただき、慎重に検討した結果、現行再任用職員のフルタイム勤務に限り、先行して、令和4年度実施とすることとします。

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（最終案）」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期期について申し上げます。

皆さんからの強い要求を踏まえ、次年度以降の会計年度任用職員に係る期末手当の支給月数の改定期期については、来年度の給与改定交渉期に結論が得られるよう改めて検討の上、協議してまいりたいと考えております。

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。

ただいま申し上げた私どもの考えは、区政を取り巻く環境が極めて厳しい中、本

年の人事委員会勧告を踏まえて、熟慮に熟慮を重ねた結果の最終判断になりますので、是非ともご理解いただきたく存じます。

私からは以上です。

〈特区連〉

皆さん方から、最終判断として回答が示されました。

特区連としての態度を明らかにする前に、以下の点について、対応を求めます。

第一に、本日の団体交渉の時点において、政府の人事院勧告の取り扱いは決定されておられません。その理由は、「経済対策等政府全体の取組との関係の見極め」とされていることから、一時金の取扱いについて従来とは異なる対応も想定されます。仮に大きな取扱いの違いが生じた場合は、均衡の原則を踏まえて、必要な対応を行うべきです。

第二に、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。こうした事態は、国や他団体、民間との均衡の原則に反することは明白であり、人事委員会に対して公民比較方法の見直し等、賃金水準回復に向けた対応を行うよう、任命権者として要請するべきと考えます。

また、この間の統一交渉において労使で確認しながらも、各区段階で十分に履行されてこなかった現給保障者の縮減に向けた対応や、職層構成比の適正化を確実に実施するべきです。

〈当局〉

ただいま、皆さんから言及がありました一時金の取扱いについては、今回の期末手当に係る提案が、特別区と同様に人事委員会を設置する東京都や他団体の動向に加え、条例改正の手續における人事委員会の関与といった点を踏まえたものであることをご理解いただきたく存じます。

次に、「特例的な措置」を執らない場合におけるラスパイレス指数の低下についての言及、現給保障者の縮減に向けた対応や職層構成比の適正化の確実な実施の求めについては、改めて受け止め、引き続き、この間の交渉経過を踏まえ、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。

〈特区連〉

踏み込んだ考え方と回答が示されましたので、機関に持ち帰り判断することとい

たします。