

## 令和3年度給与改定（第6回）団体交渉

① 日 時 令和4年1月21日（金）17時46分～18時02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）、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

（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。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正については、昨年の給与改定交渉において精力的に協議を重ねてまいりましたが、私どもと皆さんとの考え方の溝が埋まらず、引き続き協議事項となっております。

その際にも申し上げましたが、私どもとしては、定年引上げの円滑な実施のために、今年度内を目途に本改正に係る課題を解決し、結論を得たいと考えております。

さて、私どもは、この間の国等の動向を踏まえ、改めて検討を重ね、「別途提案する」としておりました交渉項目の具体化を含めた所要の修正を行いました。

主な修正内容について申し上げます。

はじめに、定年引上げについて申し上げます。

退職基準については、医師及び歯科医師の定年を現行どおり65歳とします。

採用資格基準については、経験者採用制度の受験資格における上限年齢を段階的に65歳未満まで引き上げます。

昇任資格基準、交流基準及び転職基準については、現行どおりとします。

転職給与決定及び初任給決定については、現行の定年前職員の決定方法と同様とします。

初任給調整手当及び教員特殊業務手当については現行の定年前職員と同額とし、教職調整額については現行の定年前職員の算定方法と同様とします。

なお、教員特殊業務手当については、東京都において、額の見直しが予定されております。本手当については、特別区では、統一交渉事項として、東京都と同様の内容としていることから、東京都の動向を参考とし、今後、皆さんと必要な協議を進めてまいりたいと考えております。

退職手当の基本額における給料の調整額及び教職調整額については、退職手当の

基本額の加算の適用に当たり、特定日の前後で期間を分けて支給額を算定します。

なお、義務教育等教員特別手当及び早期退職者割増制度については、引き続き国等の動向を注視する必要があることから「別途提案する」のままとしております。

次に、定年前再任用短時間勤務制について申し上げます。

採用資格基準については、雇用と年金の接続への対応に係る取扱いを追加するとともに、任用する職務の級として、昨年11月の給与改定交渉において妥結した再任用職員の職務の級の取扱いに係る見直しを反映し、退職時に任用されていた職務の級と「同等を基本」とする取扱いとします。

義務教育等教員特別手当については、先ほどの定年引上げの説明と同様に「別途提案する」のままとしております。

教職調整額及び教員特殊業務手当については、現行の再任用制度と同様とします。

次に、暫定再任用制度について申し上げます。

採用資格基準については、対象者として、定年退職者に準ずる者の要件を現行の再任用制度と同様とし、雇用と年金の接続への対応に係る取扱いを追加するほか、任用する職務の級、義務教育等教員特別手当、教職調整額及び教員特殊業務手当について定年前再任用短時間勤務制における取扱いと同様とします。

詳細は、「定年引上げに係る人事・給与制度の改正について（修正案）」のとおりです。

私からは以上です。

〈特区連〉

皆さん方から、定年引上げに係る人事・給与制度の改正について、提案の修正がありました。

ここで改めて、定年引上げに関する特区連の基本的な考え方を示します。

（定年引上げ後の賃金水準について）

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。

また、去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、約6割が「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7割超と報告されていることから、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。

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、業務職給料表の職員を中心に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す。その主な原因は、業務職の賃金水準が低すぎることにありますことから、その水準を引き上げる措置を含めて解決すべき課題です。

(管理職選考の見直しについて)

次に、管理職選考について、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として、十分な準備期間の確保と、充実した研修が不可欠であることから、育成期間を長くとれるよう合格発表日を23区統一とし、特別区共同研修を拡充する必要があると考えます。

(職層構成比の適正化について)

役職定年制の施行が迫っているにも関わらず、今年度の再任用管理職の比率は16.4%に増加し、特別区が直面している管理職不足の問題は一層深刻になっています。

2018年に行った行政系人事制度の改正は、昇任意欲の醸成が大きな目的であったにも関わらず、管理監督職の構成比は低下し、主任職昇任選考の受験率も大幅に低下している現状は、憂慮すべき事態です。

皆さん方から提案のあった管理職選考の見直しは、そのⅡ類に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が不可欠であることから、特区連は、その具体策を対置要求としてまとめ、11月8日の団体交渉で提出しました。しかし、皆さん方からは、未だに管理職以下の職層構成を適正化する具体策が示されてはいません。

11月18日の団体交渉において、皆さん方は、「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」と発言しています。検討するための時間は、あと僅かしかありません。

また、職層構成比の問題は、特別区の賃金水準とも密接に結びついています。

特別区のラスパイレス指数は、今年度は98.9となり、ついに全自治体平均の99.0を下回る水準まで低下しました。団体区分別の平均給料月額も、特別区だけが30万円を割り込み、最下位になっています。全国一の生計費を要する特別区で働く職員の給与水準が、全国平均を下回るということは、生計費の原則や、均衡の原則に反することは明白です。

この原因は、2018年に行った行政系人事制度改正によって、職層構成比に大

きな歪<sup>ひず</sup>みが生じたことにあります。旧3級の主任主事を対象に行われた切替昇任選考や、4級に昇格していた級格付者は級格付の廃止によって、多くの職員が降任降格を強いられ、新1・2級の最高号給の適用となりました。その規模は、制度改正から3年が経過した今年度の4月1日現在でも、行（一）1級係員の4.61%、2級主任の22.36%にも及び、合わせて4千人を超える職員が、良好な成績で勤務をしても昇給のない状態に留め置かれています。国家公務員の1級係員の最高号給適用者は、在級者の0.2%で35人、2級主任は0.14%で22人に過ぎないことから、特別区の最高号給適用者の規模の大きさは異常と言わざるを得ません。

この行（一）1・2級の最高号給適用者は、給与水準の公民比較において、民間の係員や主任と比較すると、公務の給与水準を高く算出する原因となることから、区長会と特区連の要請によって、人事委員会は、2019年以降の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」を執っています。

一方で、人事委員会は、「給料表の切替の際に特段の措置によって生じた差額支給者については、着実な解消を図るべきもの」としてはいますが、昇任によって解消された人数は僅かであることから「解消に向けての十分な措置が講じられたとは言えない状況である。任命権者においては、引き続き、差額支給の着実な解消に向けて、より一層の積極的な取組を講じられたい」という強い指摘を、繰り返し行っています。

特別区の給与水準が不当に下がる原因を作り出した切替昇任選考や級格付けの廃止を勧告したのは人事委員会であり、その責任を転嫁している姿勢は遺憾ではありますが、区長会は、任命権者として、より積極的な最高号給適用者の解消のための取組を行う必要があります。

今回の管理職選考の見直しは、特別区の行政運営上、避けて通ることのできない問題です。そして今回の見直しは、職層構成の適正化を進めるうえでの最大の好機であると同時に、最後の機会であるとも言えます。この間の結果をみれば、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や、最高号給適用者の解消には至らないことは明白であり、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。

皆さん方は、11月18日の団体交渉において、『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」と発言されました。皆さん方は、特区連の要求に基づき、管理職選考の見直しの実効性を担保するために、そして、特別区の賃金水準を回復するためにも、23区を貫く職層構成の適正化に向けた具体策を、速やかに示すべきでありま

す。

（教員特殊業務手当について）

皆さん方から、東京都において予定されている教員特殊業務手当の額の見直しについての言及がありました。本手当については、2000年に幼稚園教育職員の身分取扱いの事務が、東京都から移管された経緯を踏まえ、皆さん方と協議を進めていきます。

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。

私どもといたしましては、初めに申し上げたとおり、定年引上げの円滑な実施のため、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、よろしくお願いいたします。

〈特区連〉

最後に、一つ申し上げます。

総務省は、12月24日、「公的部門（保育等）における処遇改善事業の実施について」等の通知を発出しました。その内容は、臨時国会で成立した補正予算に基づき、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、今年2月から収入を3%程度（月額9,000円）引き上げる措置を実施する保育士等の処遇改善事業が、各現場で働く地方公務員も対象になるとするものです。

この通知では、「一般行政職と同じ給料表を用いつつ初任給調整手当や給料の調整額を支給することも想定される」としており、特別区における統一交渉事項に関わる内容であることから、区長会としての考え方を示すべきものと考えます。

〈当局〉

ただいま、皆さんから言及がありました保育士等の処遇改善事業についてですが、この事業の主な目的は、全産業平均を下回る保育士等の賃金水準の改善であると理解しております。

特別区の保育士等に適用される行政職給料表（一）の改定が、公民比較の対象職種である事務・技術職員についての調査の結果に基づき行われるものであることを踏まえれば、特別区の保育士等の給与水準は、全産業平均を下回るものではないと認識しております。

よって、特別区における統一交渉事項について特段の対応を図る必要はないものと考えております。

※ 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。