

## 令和3年度給与改定（第2回）小委員会交渉

① 日 時 令和4年2月4日（金）17時53分～18時05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）、小林人事企画部長、  
小池調査課長、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、私どもの最終的な考え方及び検討結果を申し上げます。

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（修正案）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係る要求をいただいております。

まず、60歳超の職員の給料月額の水準については、一般職の職員の給与に関する法律の改正において設けられた60歳超の職員の俸給月額を7割相当額とする旨の規定や人事委員会の定年引上げに関する意見等を踏まえると、提案内容のとおり国と同様に7割相当額とすることが適当であり、区民の理解と納得が得られるものと考えております。

次に、管理職選考制度の見直しに係る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しては、引き続き、慎重に検討を重ねております。

私どもといたしましては、義務教育等教員特別手当及び早期退職者割増制度といった「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、これから申し上げます再修正案において追加する内容を含め、提案内容のとおり実施したいと考えております。

それでは、再修正案について申し上げます。

定年前再任用短時間勤務制及び暫定再任用制度の採用資格基準において、一部事務組合と23区間の採用については現行の再任用制度と同様とし、選考方法については書類審査、面接等とします。

詳細は、「定年引上げに係る人事・給与制度の改正について（再修正案）」のとお

りです。

その他、皆さんの要求事項に対する私どもの考え方は、お手元にお配りしたとおりです。

以上が定年引上げに係る人事・給与制度の改正に係る私どもの考え方であり、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っております。

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

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。

はじめに、定年引上げ後の賃金水準についてです。

皆さん方は、一般職の職員の給与に関する法律の規定や人事委員会の意見等を根拠に「提案内容のとおり国と同様に7割相当額とすることが適当」と発言されましたが、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。

更に、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ることは、明らかに制度矛盾です。その主な原因は、業務職給料表の水準が低すぎることにあります。その原因を解消するための措置の実施を、直ちに決断すべきであります。

また、皆さん方は、「管理職選考制度の見直しに係る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しては、引き続き、慎重に検討」と発言されました。

管理職選考に指名制を導入するのであれば、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、「自己申告書」を活用することが必要です。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ります。

次に、職層構成比の適正化についてです。

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。その実効性を確保するためには、課長補佐を始めとする管理監督職の拡大、職層構成の適正化が必要です。

しかし、この間の各区の昇任選考等の結果をみれば、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に至らないことは明白であり、今回の管理職選考の見直しを機会に、出張所長・保育園長などの施設長や一定規模以上の係の長を課長補佐職の配置先とするなど、特別区としての課長補佐職ポストの具体的な配置例を明示してその考え方を確立し、統一的な対応を強めることが不可欠です。

同時に、係長、主任の職層も厚くすることが必要であり、特区連の「対置要求」に基づく対応を実現するべきです。

また、職層構成比の適正化は、全国平均を下回ったラスパイレス指数の低下に歯止めをかけ、特別区の賃金水準を回復させるうえでも、極めて重要です。中でも、民間給与実態調査において、特別区のマイナス較差の大きな要因となっている1・2級の最高号給適用者の縮減と解消は、速やかに実現しなければなりません。

2018年に行った行政系人事制度改正によって、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。

これらは、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。しかし、人事委員会は、この間の経緯を反故にして、この「特例的な措置」を「一時的」なものと発言して、早期に終了することを示唆しています。

「特例的な措置」を執らない場合は、特別区職員の給与水準はさらに大きく低下することは必至であり、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。

残された時間は、わずかです。

今回の管理職選考の見直しは、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。

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、特区連要求に基づき、職層構成の適正化に向けた23区を貫く具体策を、直ちに示すべきであります。

最後に、皆さん方から提案の「定年引上げに係る人事・給与制度の改正について（再修正案）」につきましては、持ち帰り検討いたします。

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、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、よろしく願いいたします。

※ 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。