

令和4年度夏季手当（第1回）団体交渉

① 日 時 令和4年5月19日（木）18時45分～19時4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、林調査課長、金子勤労課長、
井村労務・制度改革担当課長

（組合）吉川委員長、中條副委員長、岩間副委員長、籠谷書記長、
八田企画調査担当部長、東矢組織担当部長、小宮山教育宣伝担当部長

④ 発言要旨

〈特区連〉

本日は「2022年度夏季一時金等に関する要求書」を提出いたします。

（要求書手交・読み上げ）

以上ですが、要求内容について触れる前に、一言申し上げます。

新型コロナウイルスの感染が始まってから2年半近くになりますが、変異ウイルスによって、今も感染拡大が危惧されています。

このような状況の中、特別区の職員は、対策の最前線で懸命に対応に当たっています。また、4回目のワクチン接種へむけた準備も始まり、その担当課に配属された職員は、その準備に懸命に取り組んでいます。

その他の部署も、区民福祉の向上へ向けて、懸命に取り組んでおります。

この、極めて深刻な状況の中で、懸命に取り組む職員の労苦に十分に答えるために、特区連の要求を真剣に受けとめることを求めるものです。

それでは、要求内容について、いくつか申し上げます。

2019年、人事委員会は、民間、国、他団体の多くが月例給を引き上げる中、特別区のみが平均で月額2,235円、率にして0.58%引き下げる勧告を行い、2020年1月に給料表のマイナス改定が行われました。2021年の人事委員会の公民比較においては、特例的な措置を実施した結果として、月例給の改定は行われませんでした。特別区の月例給は不当に低い水準のまま据え置かれています。

その結果は、ラスパイレス指数にも、如実に表れています。2018年4月1日の国家公務員賃金とのラスパイレス比較では、100.1でしたが、2018年の人事委員会勧告は、国が月例給を引き上げる中、改定無しとしたことや、高齢層の昇給抑

制措置により、2019年は99.8、2020年は99.1となり、2021年は全国平均を下回る98.9にまで低下しています。夏季一時金は、その不当に低い賃金水準をベースに算出されることとなります。

そもそも、特別区職員の一時金の支給月数は、公民比較の対象とする企業規模を切り下げた結果、不当に低く算出されてきております。人事委員会が昨年、行った民間給与実態調査でも、各特別区と同等規模である従業員1,000人以上企業の一時金支給月数は、4.83月分との結果が示されているところです。

また、人事委員会による一時金の公民較差算定の基礎が、「公」と「民」とで異なっております。民間の場合には、住宅手当や通勤手当なども含む「所定内賃金」を算定基礎としているのに対して、特別区職員の場合には、給料月額、地域手当、扶養手当の「三者ベース」で算定されております。この結果、特別区職員の時給の方が約5.6%も低く抑えられております。

算定基礎の違いによる一時金支給額の差の一定程度について、一時金加算措置により補完してきたことについては、労使双方で一致をみているところです。しかし、この間皆さん方は、一時金加算措置について「職務段階による加算」という一面だけを強調しております。

算定基礎問題は、早期に解決すべきであります。もし、算定基礎問題の早期解決が困難ならば、その加算措置について、適用範囲を全職員に拡大するなど、改善すべきであります。

また、会計年度任用職員について、国の非常勤職員と同様に勤勉手当の支給ができるよう、国に対し、法改正を強く働きかけることを求めます。

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。

次に、育児休業制度の改正に併せた期末手当及び勤勉手当の取扱いについてです。

国家公務員及び地方公務員について、育児休業の取得回数制限を緩和する改正育児休業法が公布されましたが、この国家公務員の育児休業法の改正についての人事院からの意見の申出において、「期末手当及び勤勉手当における在職期間等の算定において、子の出生後8週間以内における育児休業と、それ以外の育児休業の期間を合算しない」という取扱いが言及されていることから、この取扱いの早期実現を求めます。

次に、本年度の賃金及び人事委員会勧告についてです。

2年連続の引下げ勧告となった2019年の勧告について、区長会は「遺憾な勧告」

とし、また、特区連も「公務員の給与決定原則に反する不当な勧告」と評価しました。労使ともに遺憾、不当と評価する勧告となった原因は、人事委員会が、公民比較方法の見直しを怠っていることにあります。

2019年の人事委員会勧告においては、特区連と区長会からの要請に一部応えて、現給保障者を公民比較から除外する措置をとりましたが、職級統合による公民比較の対応関係等の見直しを拒否した結果、大幅なマイナス勧告が繰り返されました。昨年の勧告においては、現給保障者を公民比較方法の対象から除外する措置は継続したものの、その措置を2020年の報告から一方的に「一時的」とし、職級統合による公民比較の対応関係等の見直しの拒否によって、特別区職員の月例給の水準回復は行われませんでした。

人事委員会は、2018年の勧告時に、委員長談話の中で、マイナス勧告となった要因について、行政系人事・給与制度の抜本的な改正による職員構成の変化等によるものとしましたが、特区連は、本来は、制度変更による職員構成の変化も踏まえた、公民比較方法の見直しを行うべきであると考えています。

区長会は、2019年2月に、人事委員会に対して、「行政系人事・給与制度改正の過渡期における職員構成の一過性の歪みを十分に斟酌した公民比較方法を検討されるよう」要請を行いました。引き続きの対応とともに、不当に低い水準になっている特別区職員の給与を、適正な水準に戻すことを、強く要請します。

次に、給料表の号給の増設についてです。

行政職給料表（一）2級は、行政系人事制度の改正により、昇任意欲の醸成の観点や職の位置付けから、給与カーブの見直しが図られ、号給も短縮されました。このため、2級の最高号給の金額は、旧3級の最高号給の金額より、当時の給料表で5,700円も下回りました。また、行政系人事制度の見直しによる職務の級の切替えもあって、多くの職員が最高号給の適用となっております。その多くは、長年、区民福祉の第一線で働いてきたベテラン職員です。国や他団体に例を見ない、極めて多くの昇給停止・現給保障者が生じていることを、そのまま放置すれば、職員のモチベーションの低下は避けられません。

人事委員会に対し、行政職給料表（一）2級の最高号給の月額を、旧3級の最高号給と同水準に戻すよう、働きかけることを、強く求めます。医療職給料表（二）・（三）についても、同様であります。

次に、雇用と年金の接続についてです。

特別区における定年引上げに係る統一交渉は、今年2月7日に、妥結に至りました。しかしながら、60歳時の7割に設定された60歳超の賃金水準は、雇用と年金の接続としては不十分であり、同一労働同一賃金や職務給原則を考慮すれば、60歳以降

の賃金水準を引き下げる理由はありません。

また、再任用職員の級の格付けについて、「定年退職時の職務の級の同等以下」から「同等」を基本とすることで合意しましたが、定年前再任用短時間勤務と暫定再任用の月例給や一時金の支給割合は、低い水準のまま据え置かれ、フルタイム換算でも定年退職時の6割にも達しません。

定年引上げであれ、再任用であれ、60歳超の無年金期間を支えるに値する賃金水準に達していないことは明らかであり、その引上げを強く求めるものです。

次に、高齢者部分休業についてです。

3月16日の団体交渉で提出した要求書にもありますが、国会の附帯決議に基づき、令和3年地方公務員給与実態調査等に係る総務省指摘事項で、「全ての地方公共団体で取得可能となるよう整備を進められたい」と言及されました。さらに、昨年、特別区人事委員会は、「加齢による健康上の理由等により、通常より短い勤務時間による勤務を選択できる高齢者部分休業を導入することは、高齢層職員の勤務形態の選択肢を広げ、仕事との両立を支援する観点から意義有るものである。任命権者においては、高齢者部分休業の導入について着実な検討を進められたい。」との意見を出しています。

区長会は、これらの状況を踏まえ、高齢者部分休業をすべての区で導入すべく、特別区共通の具体的な措置を講じるべきであります。

次に、退職手当の取扱いについてです。

4月21日に人事院による民間の退職金及び企業年金の実態調査の結果と見解が示されました。退職手当に関する官民較差は、0.06%とし、総務省より4月25日付けで発出された通知では、国においては退職手当の水準改定を行わないこととし、各地方公共団体においては、これらの取扱いを踏まえて適切に対応となっています。

特別区としての対応をお伺いします。

最後に、新型コロナウイルスの感染が長期間継続する中で、懸命に取り組む職員に応えるためにも、特区連の要求を受け止め、誠意ある回答と対応を行うよう求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2022年度夏季一時金等に関する要求書」をいただきました。皆さんの要求については、直ちに各特別区長に報告するとともに、事務局に検討に入らせたいと思います。

さて、内閣府による先月の月例経済報告では、「景気は、新型コロナウイルス感染症による厳しい状況が緩和される中で、持ち直しの動きがみられる」とした上で、その先行きについては、「ウクライナ情勢等による不透明感がみられる中で、原材料価

格の上昇や金融資本市場の変動、供給面での制約等による下振れリスクに十分注意する必要がある。また、感染症による影響を注視する必要がある」とし、引き続き警戒感を示しております。

このほかにも、各種経済指標は、新型コロナウイルス感染症による影響が長期化していることを示しており、本年の春闘の結果は、昨年につき、水準改善も見られる一方、ベースアップの要求を見送るといった産業、業種ごとの企業業績の相違から二極化の状況が見られております。

さて、特別区における今年度の一般会計予算をみると、多くの区において、前年度比で増額計上しておりますが、新型コロナウイルス感染症対策のほか、山積する大都市特有の課題に引き続き対応しなければなりません。このほかにも、ふるさと納税による特別区民税の減収など国による不合理な税制度を踏まえると、特別区の財政状況は、引き続き、極めて厳しいものとなると考えられます。

夏季一時金に関する皆さんの要求については、特別区を取り巻く極めて厳しい情勢を始め、国や他団体、民間企業の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、育児休業制度の改正に併せた期末手当及び勤勉手当の取扱いについて申し上げます。

期末手当及び勤勉手当における在職期間等の算定に当たっての育児休業の期間の取扱いについては、国の動向等を注視し、検討を進めてまいりたいと考えております。

次に、高齢者部分休業について申し上げます。

私どもは、各区における高齢者部分休業制度の円滑な導入のため、必要となる給与上の取扱いについて検討を進めてまいりたいと考えております。

次に、退職手当について申し上げます。

人事院が昨年、民間企業の退職給付調査を実施し、退職給付水準について官民比較をした結果によると、1人当たりの平均退職給付額は、国家公務員が民間を0.06%、額にして1万5千円上回りました。

人事院の見解として、「官民の退職給付水準の比較結果に基づき、国家公務員の退職給付の取扱いについて検討を行うことが適切である」との表明がなされ、この表明に関し、国家公務員制度担当大臣から、「官民でおおむね均衡しており、国家公務員の退職手当の水準改定は、今回は必要ないと考える」との発言がありました。

また、総務省から各地方公共団体に対し、地方公務員の退職手当の取扱いについては、こうした国における取扱いを踏まえ適切に対応するよう通知があったところです。

私どもといたしましては、これらの国の動向等を踏まえ、特別区における退職手当の取扱いについて検討を進めてまいりたいと考えております。

次に、定年引上げに係る給与制度の改正のうち、国の政令の取扱い等を踏まえ改めて協議するとした早期退職者割増制度及び義務教育等教員特別手当について申し上げます。

始めに、早期退職者割増制度について申し上げます。

医療職給料表（一）適用職員以外の職員にあっては、現行の取扱いに加え、整理退職、公務上傷病退職等について、60歳以降も割増の対象の期間とし、その割増率を一律2パーセントとすることといたします。

次に、義務教育等教員特別手当について申し上げます。

特定日以後の手当額は、現行の定年前職員の手当額の7割に相当する額とし、定年前再任用短時間勤務制及び暫定再任用制度にあっては現行の再任用職員と同様とします。

詳細は、「定年引上げに係る給与制度の改正について（案）」のとおりです。

最後に申し上げます。

職員の皆さんには、新型コロナウイルス感染症による区民生活への影響を最小限に抑えるために、今なお、一丸となって、感染へのリスクを抱えながらも、最前線で奮闘いただいておりますことに、区長会として、改めて、心から敬意と感謝を申し上げます。

私どもといたしましては、引き続き、総力を挙げて、取り組んでいく所存でありますので、皆さんにも、引き続きのご協力をお願いいたします。

私からは以上です。

〈特区連〉

夏季一時金等に関する要求について、現時点における皆さん方の状況認識を伺いました。次回の交渉では、特区連の要求を受け止めた回答を示していただけるよう重ねて申し入れます。

さて、皆さん方から提案のありました、定年引上げに係る給与制度の改正についてですが、国の政令の取扱い等と同様の見直しとなっていることから、提案については、これを受け入れることとします。

〈当局〉

定年引上げに係る給与制度の改正について、妥結のご回答をいただき、ありがとうございます。

夏季一時金等に関する皆さんの要求については、検討の上、後日回答いたします。