

令和4年度夏季手当（第2回）団体交渉

① 日 時 令和4年6月17日（金）18時47分～19時0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）、青木副区長（港）、内田副区長（北）、
荒牧副区長（目黒）、齊藤副区長（豊島）、長谷川副区長（足立）、
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、西寫賃金対策担当部長、東矢組織担当部長、
小宮山教育宣伝担当部長

④ 発言要旨

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

本日は、夏季一時金等に関して、皆さんから要求のありました事項について、回答いたします。

さて、内閣府による先月の月例経済報告では、「景気は、持ち直しの動きがみられる」とする一方、その先行きについては、「中国における感染再拡大の影響やウクライナ情勢の長期化などが懸念される中で、供給面での制約や原材料価格の上昇、金融資本市場の変動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。

こうした非常に厳しい国内経済状況により、各特別区の財政は極めて厳しい状況下にあります。特別区は、限られた財源で、質の高い区民サービスを提供していかねばなりません。

私どもは、この間、特別区を取り巻く非常に厳しい情勢を始め、国や他団体、民間企業の動向等を踏まえ、慎重に検討を重ねてまいりましたが、夏季一時金に関する皆さんの要求には、応えられる状況にはないと判断しましたので、現行の条例、規則どおりに支給することといたします。

なお、特別給の支給水準については、国、他団体の動向等を踏まえて、引き続き、慎重に検討してまいります。

次に、職務段階別加算に関する要求について申し上げます。

職務段階別加算は、職務・職責に応じた適切な給与処遇を実現することを目的と

したものであります。

今後、国や他団体の動向を踏まえつつ、職責に応じた加算という制度の趣旨に則って検討してまいりたいと考えております。

次に、勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すべきとの要求について申し上げます。

勤勉手当は、職員の勤務成績に応じて支給されるものであり、期末手当とは基本的に性格の異なるものであります。

期末手当、勤勉手当の支給割合については、人事委員会の勧告を踏まえ、国や他団体の状況等を考慮した上で決定しており、現時点においては適切なものと考えておりますが、今後もそのあり方について検討してまいりたいと考えております。

次に、特別給における欠勤等の取扱いに関する要求について申し上げます。

現行の制度は、他の給与制度との均衡や各休暇制度の趣旨等を考慮して構築しているものであり、現時点では改正の必要はないものと認識しております。

次に、基準日主義に関する要求について申し上げます。

基準日現在のサービスの状況により支給対象外となる職員の範囲については、国及び他団体の状況等を勘案して設定しているものであり、現状では、改正は困難であると考えております。

次に、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ようにとの要求について申し上げます。

会計年度任用職員の勤勉手当については、国も検討課題としているため、私どもといたしましては、引き続き国や他団体の動向を注視してまいりたいと考えております。

次に、人事委員会の勧告に関する要求について申し上げます。

皆さんからは、公民比較方法の見直しを始めとする10項目に関し、人事委員会に要請するよう要求をいただいておりますが、独立した専門的な人事行政機関である人事委員会への要請は、慎重の上にも慎重を期すべきものであり、基本的には、困難なものと考えております。

次に、高齢者部分休業に係る給与の取扱いについて申し上げます。

高齢者部分休業をした期間については、勤務1時間当たりの給与額を減額して支給するほか、昇給抑制の対象とせず、期末・勤勉手当及び退職手当の算定上、一定の除算等を行うこととします。

詳細は、別紙「高齢者部分休業に係る給与の取扱いについて（案）」のとおりです。

なお、高齢者部分休業の取得の有無にかかわらず、任用の取扱いに差異は生じません。

次に、退職手当の水準改定について申し上げます。

私どもは、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を受け、退職手当の水準改定を行わないこととした国の取扱いを踏まえ、検討を進めた結果、特別区における退職手当の水準については、改定を行わないこととします。

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〉

ただいま、特区連が5月19日に提出した「2022年度夏季一時金等に関する要求書」への回答等が示されました。

夏季一時金については、国及び他団体の状況や民間企業における支給状況等を考慮した結果、特区連の要求に応えられる状況になく、「現行の条例、規則どおりに支給する」とのことです。また、加算措置の改善を始めとする諸要求についても、従来の認識を繰り返すにとどまり、事実上ゼロ回答となっております。

夏季一時金支給月数については、支給日も迫ってきており、了といたしますが、引き続き、年間一時金支給月数の改善を求めていくものです。また、加算措置の改善を始めとした諸要求については、いずれも重要な要求であり、引き続き、検討と協議を求めます。

その上で、いくつか申し上げます。

第一に、一時金の年間支給月数についてです。

特別区職員の一時金は、前回の団体交渉でも申し上げましたが、人事委員会が実施している民間給与実態調査で比較対象とする企業の規模からみても、「民」と「公」における一時金の算定基礎の違いからみても、民間の実態を精確に反映したものとはなっておりません。「民間準拠」というからには、こうした問題を直ちに是正すべきであります。

なお、特別区職員の一時金は、支給月数に、「所定内賃金」ではなく、給料月額、地域手当、扶養手当の「三者ベース」を乗じて支給しており、この算定基礎の違いの

結果、民間従業員の一時金支給額より低くなっていることは、これまでも指摘してまいりました。

この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、皆さん方は、一時金加算措置について「職務・職責に応じた適切な給与処遇を実現することを目的としたもの」と、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。

私どもは、算定基礎問題は、早期に解決すべきものと考えております。早期の解決が困難であれば、一時金加算措置について、「職務段階」の強調だけではなく、適用範囲の改善を求めるものです。

また、会計年度任用職員の一時的金について、改めて申し上げます。

この間の人事委員会勧告では、引下げ時には、期末手当で調整が行われ、引上げ時には、勤勉手当で調整されています。会計年度任用職員の一時的金は、期末手当しか支給されないことから、今後、一時金は削減されるのみで、改善される可能性を見出すことができず、常勤職員や国の非常勤職員と比べて、著しく不均衡な状態に置かれています。

会計年度任用職員への勤勉手当支給について、総務省マニュアルでは、「各団体における『期末手当』の定着状況等を踏まえた上で検討課題とすべきもの」としています。すべての政令市において、会計年度任用職員に期末手当が支給されている現状を踏まえれば、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が、速やかに検討されてしかるべきです。

特区連は、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、改めて求めるものです。

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。

第二に、本年の人事委員会勧告についてです。

特区連は、公民比較方法の見直しを始めとする10項目に関し、人事委員会に要請するよう求めましたが、皆さん方からは、「独立した専門的な人事行政機関である人事委員会への要請は、慎重の上にも慎重を期すべきものであり、基本的には、困難」との回答であります。

しかし、特別区の賃金水準は、人事委員会による2018年からの2年連続の大幅マイナス勧告によって、民間、国、他団体との比較で不当に低い水準になっています。この賃金水準が回復されなければ、新型コロナウイルス対策を始め、極めて困難な状

況の中で、区民福祉の向上のために働く職員の意欲を削ぎ、有為な人材の確保にも支障を与えることは必至です。

行政系人事・給与制度の見直しの実態を踏まえた公民比較方法の見直しが行われ、本年の勧告において、少なくとも国や都、他団体と同等の賃金水準に回復させる適切な算定結果が得られるよう、引き続きの対応を、改めて要請するものです。

第三に、雇用と年金の接続についてです。

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歳超の賃金水準を引き下げる理由はありません。

そして、再任用はもちろん、定年引上げについても、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、給料月額はもとより、一時金も含めた改善を行うよう、重ねて求めます。

最後に、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、今も予断を許さない状況です。

このような状況の中、特別区の職員は、対策の最前線で対応に当たっています。

この、深刻な状況の中で、懸命に取り組む職員の労苦に十分に應えるため、区長会が、賃金や労働条件の改善に向けて一層努力することを、強く求めるものです。

さて、皆さん方から提案のありました、高齢者部分休業に係る給与の取扱いについてですが、他の休業制度との均衡が図られていることを踏まえて、提案については、これを受け入れることとしますが、人事委員会の意見等に基づき、23区での速やかな導入を求めるものです。

また、退職手当の水準改定を行わないこととしたことについては、受け入れることとしますが、5年前の退職手当闘争以後、月例給は、不当に引き下げられ、退職手額は、約15.6万円も引き下げられています。その為民間と比較して1.5万円国家公務員が高いとしても特別区においては、民間よりも低い水準となっている中、月例給の引上げは切実な要求として受け止めた上で、水準回復以上の月例給の引上げを求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんの考え方について、改めて伺いました。

夏季一時金の支給月数について、私どもの判断をご了解いただくとともに、高齢者部分休業に係る給与の取扱いについて、妥結のご回答をいただき、ありがとうございます。

なお、今年度の特別給については、今後、人事委員会の勧告等を踏まえ、皆さんと

協議してまいりたいと考えております。