

令和4年度給与改定（第2回）団体交渉

① 日 時 令和4年10月25日（火）18時50分～19時17分

② 場 所 東京区政会館20階205会議室

③ 出席者

（当局）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

（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

〈特区連〉

本日は、「2022年度賃金確定に関わる要求書」を提出します。

（要求書読み上げ・手交）

〈当局〉

ただいま皆さんから「2022年度賃金確定に関わる要求書」をいただきました。皆さんの要求については、早速、各区長に報告するとともに、事務局にも検討させたいと考えております。

さて、内閣府による先月の月例経済報告では、「景気は、緩やかに持ち直している」とする一方、その先行きについては、「世界的な金融引締め等が続く中、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、供給面での制約、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある」とし、引き続き警戒感を示しております。

現在、特別区は、区税収入などが改善傾向にあるものの、依然として厳しい国内経済状況、国による不合理な税制改正の影響、過去最高の寄附額を記録したふるさと納税などを踏まえると、財政の先行きは予断を許さない状況にあります。

このような状況にあっても、特別区は、限られた財源で、長期化する新型コロナウイルス感染症による膨大な行政需要への対応のほか、超高齢社会への対応、社会インフラの老朽化対策、災害リスクへの備えなど、山積する大都市特有の課題に取り組む必要があります。財政状況は、引き続き、厳しいものになると認識しております。

また、区民は、長期化する新型コロナウイルス感染症の影響から、これまで以上に、職員の働きぶり、そして、勤務条件について、注目しております。

私どもは、職務給の原則の徹底を始め、職員の勤務条件について、社会一般の情勢に適応したものとなるよう、不断の見直しを継続することが、各特別区における区民サービスの向上、ひいては、区民の区政に対する信頼を一層高めることにつながるものと確信しております。

ただいま申し上げた基本的な認識に基づき、本年の給与改定交渉に臨む上での私どもの考えと、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

まず、給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告は、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896円、率にして0.24パーセント下回っていることから、これを解消するため、給料表を引上げ改定することとし、また、特別給の年間支給月数についても、民間の支給状況を勘案し、再任用職員以外の職員にあっては0.1月、再任用職員にあっては0.05月、それぞれ勤勉手当で引き上げるとともに、令和5年度から期末手当の3月支給を廃止し、6月期と12月期が均等となるよう配分することとしております。

本年の人事委員会勧告の取扱いについては、勧告制度の趣旨を踏まえるとともに、特別区の置かれた厳しい諸状況、国や他団体、民間の動向、そして、職務に精励する職員の適正な給与・勤務条件の確保といった観点も勘案して、区民の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、慎重に検討してまいります。

次に、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

はじめに、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、技能・業務系人事制度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、職種「事務」職務名「ICT」の任用・給与制度について申し上げます。

国のデジタル庁創設や自治体のデジタルトランスフォーメーション推進などの最近の動向を踏まえ、特別区における行政のデジタル化の実現に向けて、ICT人材の確保を図るため、職種「事務」職務名「ICT」を新設することとします。

採用区分は、I類採用及び1級職、主任、係長級の三つの経験者採用の計4区分とし、その他任用・給与制度の適用については、係長級経験者採用区分に係る任用資格基準等において既存の児童相談所等に係る係長級経験者採用区分と同様とするものを除き、既存の職種「事務」職務名「一般事務」と同様とします。

詳細は、「職種「事務」職務名「ICT」の任用・給与制度について（案）」のと

おりです。

次に、障害者を対象とする特別区職員採用選考における受験資格の改正について申し上げます。

障害者雇用促進法の趣旨や他団体の状況等を踏まえ、特別区においても障害者の雇用機会を拡大するため、障害者採用選考に係る受験資格における年齢要件の上限部分を現行の32歳未満から段階的に65歳未満に引き上げることとします。

詳細は、「障害者を対象とする特別区職員採用選考における受験資格の改正について（案）」のとおりです。

次に、就職氷河期世代を対象とする採用制度の実施期間の延長について申し上げます。

就職氷河期世代である者の就労機会の拡大及び特別区における職員構成の均衡を引き続き図るため、就職氷河期世代を対象とする採用制度の実施期間を2年間延長することとします。

詳細は、「就職氷河期世代を対象とする採用制度の実施期間の延長について（案）」のとおりです。

次に、定年引上げに伴う昇任資格基準の改正について申し上げます。

定年引上げを受け、高齢期職員のモラル維持及び意欲と能力のある高齢期職員の活用を図るとともに、高齢期職員の多様な働き方の選択肢を確保するため、主任職昇任選考（種別C）等において、受験資格における年齢要件の上限部分を、定年引上げに合わせ、2年に1歳ずつ5歳引き上げることとします。

詳細は、「定年引上げに伴う昇任資格基準の改正について（案）」のとおりです。

次に、職員の申告に基づく4週以内の変形労働時間制適用職員の給与の取扱いについて申し上げます。

職員のワークライフバランスの実現と併せて、生産性高く効率的に業務を遂行できるよう、現行の変形労働時間制のうち、職員の申告に基づくものであって、一定の範囲内のものに係る給与の取扱いを定めることとします。

詳細は、「職員の申告に基づく4週以内の変形労働時間制適用職員の給与の取扱いについて（案）」のとおりです。

次に、会計年度任用職員に係る期末手当支給月数の改定時期の見直しについて申し上げます。

常勤職員と同様に「年度内改定」とする取扱いを、「翌年度改定」に見直すこととします。

詳細は、「会計年度任用職員に係る期末手当支給月数の改定時期の見直しについて（案）」のとおりです。

ただいま申し上げた課題のほかに、昨年度から引き続きの課題となっている事項についても、協議してまいりたいと考えております。

以上、本年の給与改定交渉に係る私どもの基本的認識と主な課題について申し上げます。今後も皆さんと精力的に協議を行い、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。

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〉

ただいま皆さん方から、本年の賃金確定交渉に臨む区長会としての基本的認識と課題について示されました。

皆さん方が示された「基本的認識と課題」に対する考え方を含め、特区連として、要求提出に際しての考え方や要求のポイント等について申し上げます。

（2022年人事委員会勧告について）

人事委員会は、月例給については896円（0.24%）引上げとし、一時金について勤勉手当を0.1月引き上げ、4.55月とする勧告を行いました。

特別区職員は、民間、国、他団体と比べて、不当に低い月例給を強要されており、その回復のために人事委員会に求めてきた、職級統合に伴う公民比較の対応関係の見直し等が実現しなかったことや、急激な物価上昇に伴って実質賃金が低下する中で、若年層のみを引上げ対象とした勧告は、特別区職員を失望させるものであります。

一時金については、昨年引下げ分の回復もできない勧告を行ったことは、到底納得できず、新型コロナウイルスへの対策の最前線等で奮闘している特別区職員の期待に反する内容と言わざるを得ません。

また、会計年度任用職員は、常勤職員とは異なり、勤勉手当が支給されません。民間・国・他団体そして、常勤職員が引上げとなる中で、会計年度任用職員のみが、引き上がらないことは「均衡の原則」に反する差別的な勧告だと言わざるを得ません。人事委員会は、「勧告の対象とすることは可能であるが、本年については勧告していない。常勤職員との均衡を踏まえて、決定されるものと理解している。」として

いることを踏まえれば、労使協議により期末手当で引上げとすべきです。

さらに、公民較差の算出に関しては、民間給与実態調査における対象企業規模を、「100人以上」から「50人以上」に引き下げたままとし、一時金については、「公」と「民」とで算出の基礎が異なるという算定基礎問題が解決しておりません。特別区職員に支給される一時金は、給料月額、地域手当、扶養手当のみの「三者ベース」で算定されており、住宅手当や通勤手当等の諸手当を含む民間の「所定内賃金」との算定基礎の違いにより、特区連の試算では、特別区職員の一時金が約5.6%も低く抑えられております。「民間準拠」の原則からしても、直ちに一時金の算定基礎問題を解決するべきです。

勧告で、期末・勤勉手当の支給月数配分や3月期末手当の廃止・実施時期について言及することは、明らかに労使交渉事項への不当な介入であり、看過することはできません。

特区連は、国や他団体と比較して、特別区の月例給が不当に引き下げられている中、急激な物価上昇の下で、実質賃金の更なる引下げとなる勧告は容認できないことを表明するとともに、区長会は国に追随することなく、労使協議により、自主的・主体的な判断を行うことを求めます。

(公民比較方法の見直しについて)

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。団体区分別の国公ラス指数は、特別区だけが大幅に下がり、都道府県や政令市平均はもとより全自治体平均を下回る98.9にまで急落し、平均給料月額は町村をも下回っています。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はじめ、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。

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^{ひず}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。不当に低い水準になっている特別区職員の給与を、適正な水準に戻すために引き続きの対応を要請することを、強く求めるものです。

(職層構成比の適正化について)

2018年4月の行政系人事制度改正は、特別区における管理監督職、とりわけ係長職への昇任を促すことが重要な柱となっており、また、職層構成の歪^{ひず}みがマイナス勧告の原因となったことから、各区における係長職・主任職の拡大は、緊要な課題であります。特区連は、国や東京都、他の政令市と比べても極めて少ない特別区の管理監督職の構成比の拡大を求めておりますが、職層構成比の適正化は、十

分に進んでいるとは言えません。そのため、一昨年の賃金確定交渉における区長会の最終回答では、「この間、各区における職層構成比の適正化に向けた取組の現状を分析してまいりましたが、豊富な経験を有する職員の人材活用を図るとともに、適正な職員構成の実現に資する対応が必要と判断」したとして、経過措置としての係長職昇任能力実証【種別B】の特例と主任職昇任選考【種別C】の特例について、対象者拡大と期間の延長を行いました。しかし、この「特例」についても、各区において適正に運用されておられません。

2018年以降、区長会は、「適正な職員構成の実現に向けて、万策を尽くす」とし、今年度末で5年が経過しますが「適正化」が進まずにいることは、行政系人事制度自体に、問題があると言わざるを得ません。制度に問題がないとの考えであれば、文字通り「万策を尽くし」管理監督職を増やし、それを支える主任層を増やすことを求めます。

とりわけ、2021年度の特例についても、主任職昇任選考【種別C】の対象者が88名で合格者が6名・昇任率は6.81%、係長職昇任能力実証【種別B】の対象者が749名で合格者が20名・昇任率2.67%と、職層構成比の改善が見られないことから、行政系人事制度の改正による切替えに伴う経過措置の特例について次年度以降も引続き実施することを求めます。

また、特別区では、著しい管理職不足に陥っていることから、多くの再任用管理職が存在していますが、「特定管理監督職群」は役職定年制の特例であり、導入直後の過渡期において区政運営に支障をきたさないための経過措置であるという法の趣旨を踏まえた上で、職層構成比の適正化に向けた実効性のある具体的な措置を、全区で行うことを求めます。

(諸手当について)

特別区の地域手当支給割合は、20%に達しており、もはや「第二基本給」というべきものであります。この地域手当により、給料月額が引き下げられております。

そもそも地域手当は、全国各地で勤務する国家公務員における地域間の給与の均衡を図る手当であり、特別区には不要の手当であります。道理に合わない地域手当は、これを廃止し、その分を本給に繰り入れることを求めます。

(技能・業務系人事制度について)

2017年の賃金確定交渉において、担当技能長職の設置で合意しましたが、この合意から2年を経ても、設置が進まなかったことから、2019年の団体交渉において、設置の促進を求めたところ、区長会は「技能長職の拡大の途上にあるもの」との認識を示し、「平成29年度の給与改定交渉において、私どもは、豊富な知識・経験を要する業務を処理する必要がある職場を幅広く例示し、担当技能長を設置す

ることとしましたが、このことについては、各区での協議が更に進められ、技能長職の拡大が図られるものと考えております」との回答が示されました。

しかしながら、技能長職の職員は、23区全体で2018年度が278人、それから4年が経過した今年度が308人となっており、行政系の係長級職員の増え方と比べると、その増加数は少なすぎると言わざるを得ません。

特区連は、2017年の団体交渉での合意内容及びその後の区長会回答を踏まえて、これまで以上の担当技能長の設置・拡大を求めるものです。

業務職給料表については、2008年の労使交渉で行（一）との連動関係を確認し、その後の交渉でも連動関係を確認してきたところです。

技能業務系職員の給与水準は、新規採用され、制度値で順調に昇給したとしても、1～4級のいずれの級で退職する場合でも、60歳超の7割水準の月例給が、再任用の月例給を下回る業務職給料表となっています。構造的な問題があるため抜本的な見直しを早急に行うべきと考えます。

（特別給の支給回数について）

人事委員会は、勧告の中で、令和5年度から期末手当の3月支給を廃止し、6月期と12月期が均等となるよう配分することと言及をしました。

しかし、会計年度任用職員を含む新規採用者は、6月の支給割合が大幅な減額となります。4月1日付の新規採用者の場合は、支給割合が8割から5割となり、金額で8万5千円も減るといふ著しい不利益となります。

また、これまでの交渉日程等は、10月上旬の勧告日を前提としており、勧告日が前倒しとならなければ、議会における期末・勤勉手当の改定及び所要の調整についての条例改正を早める必要が生じ、現行の交渉日程を維持することが厳しい状況となることも踏まえて、廃止しないことを求めるものです。

（ICT人材確保について）

皆さん方から、「職種『事務』職務名『ICT』の任用・給与制度について（案）」の提案がありました。

採用区分経験者C（係長級）について、2点ほど懸念があります。

第一に、キャリアパス等に係る懸念です。

区で経験者C（係長級）を採用した時に、行政経験のない係長が、庁内調整を行うことの負担や、その後の異動先など不安となる要素があることから採用者のモチベーションが維持できるキャリアパスとなるのか懸念があります。

また、東京都が2023年度に設立する「GovTech（ガブテック）東京」では、都と区市町村の協働する仕組みをつくる等として、デジタル人材の紹介を通じて、デジタル人材をシェアリングするとしています。こうした動向も踏まえて、

慎重に対応するべきです。

第二に、初任給基準を、「児相経験者」に合わせることは、資格要件の有無や、経験の質的水準に大きな乖離があると考えられます。職種を「事務」職務名「ICT」とした検討の中で、専門職とするまでの高度な専門性を要しないとしたのであれば、「児相経験者」と同様の初任給水準とすることに疑問に感じます。再度、それぞれの資格要件や、経験の質的水準による初任給水準の検討を求めます。

(障害者を対象とする特別区職員採用選考について)

皆さん方から、「障害者を対象とする特別区職員採用選考における受験資格の改正について(案)」の提案がありました。

障害者採用は、現行「事務Ⅲ類」とし、受験資格における年齢要件の上限部分は32歳未満として行われていますが、今回の提案で、区長会は、これを段階的に65歳未満に引き上げるとしています。

しかし、年齢要件の上限部分が65歳未満に引き上げられるにもかかわらず、初任給決定が現行制度のままでは「年齢別初任給」の上限である「39歳」を超える採用者に不利益が生じるため、初任給決定についても特例的な取扱いを求めます。

(定年引上げに伴う昇任資格基準の改正について)

皆さん方から、「定年引上げに伴う昇任資格基準の改正について(案)」の提案がありました。

定年引上げに合わせて、受験資格における年齢要件の上限部分を2年に1歳ずつ引き上げ、最終的に5歳引き上げるとしています。主任職昇任選考【種別C】については、最終的に58歳未満とし、当分の間、5歳加算し63歳未満としていますが、係長職になることを前提とした職としたことで昇任を躊躇することとなっています。高位号給に多く存在している職員が、躊躇することなく主任職に昇任できるよう、主任職昇任選考【種別C】の受験資格年齢を、当分の間ではなく、63歳未満を本則とするべきです。

(会計年度任用職員について)

「会計年度任用職員に係る期末手当支給月数の改定時期の見直しについて(案)」の提案がありました。

会計年度任用職員には、法制度上、勤勉手当が支給されません。この間の一時金は、引下げが期末手当で、引上げが勤勉手当となっており、会計年度任用職員に一時金の改善がありません。労働法の不利益不遡及の趣旨に則り、引上げは当該年度、引下げは翌年度とする対応を求めます。

また、会計年度任用職員に勤勉手当が支給されるよう、関係機関への働き掛けを求めます。

皆さん方から、他にも「就職氷河期世代を対象とする採用制度の実施期間の延長について（案）」及び「職員の申告に基づく4週以内の変形労働時間制適用職員の給与の取扱いについて（案）」の提案がありましたが、これらを含め、丁寧に協議していきます。

私からは以上です。

〈当局〉

皆さんから、現時点における考え方を伺いました。

私どもといたしましては、これまで皆さんと築いてきた信頼関係の下に、今後、精力的に協議を行い、課題の解決を図ってまいりたいと考えております。