

令和4年度給与改定（第3回）団体交渉

① 日 時 令和4年11月7日（月）15時34分～15時47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

（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〉

「2022年度賃金確定に関わる要求書」を10月25日に提出して以降、専門委員会交渉等を重ねてきているところです。

本日は、現時点における皆さん方の検討状況について伺います。

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

先日皆さんからいただいた要求事項については、現在、鋭意検討を行っているところです。この検討の結果については、まとめ次第お示ししたいと考えておりますが、本日は、現時点における主な課題に関する私どもの考えを申し上げます。

はじめに、給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告の取扱いについては、10月25日の団体交渉で申し上げたとおり、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たいと考えております。

次に、業務職給料表について申し上げます。

業務職給料表については、昨年度の交渉結果はもとより、本年の人事委員会勧告の内容やその取扱い、国の動向等を踏まえ、引き続き、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、行政系人事制度について申し上げます。

皆さんからは、職層構成比の適正化に向けた具体的な要求をいただいております。

私どもといたしましては、適正な職員構成の実現に向け、万策を尽くしていく考えに変わりはありませんが、引き続き、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、必要な対応について、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、担当技能長について申し上げます。

皆さんからは、担当技能長の設置・拡大を求める要求をいただいております。

担当技能長については、特別区全体では、昨年から増加しているものの全ての区における設置には至っていない状況であります。このことについては、引き続き、皆さんと丁寧に協議を行ってまいりたいと考えております。

私からは以上です。

〈特区連〉

ただいま、主な課題について、現時点での検討状況等を伺いました。本日は、2022賃金確定交渉における中間の団体交渉となりますが、いずれの課題についても、皆さん方から踏み込んだ内容が示されておられません。

改めて、今賃金確定交渉に臨む特区連の考え方について申し上げます。

(人事委員会勧告の取扱いについて)

月例給について896円引上げとし、若年層のみを引上げの対象とした勧告は、急激な物価上昇の影響を受けるすべての職員の生計費原則を逸脱したものであり、引上げ後の初任給をみても国の初任給を引き続き下回る水準です。

一時金については、昨年の引下げ分の回復もできない勤勉手当の0.1月の引上げ勧告では到底納得できず、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士気を、著しく低下させることは必至です。

特に、3月期末手当の廃止については、初任給を引き上げる一方で、4月1日付け新規採用者の場合に6月支給分の割合は8割から5割へ減額され、大卒初任給で8万5,971円もの大幅な削減となるものであり、有為な人材確保ができると思えません。支給回数の見直しは容認できないことを、改めて、強く表明するものです。

また、会計年度任用職員については、勤勉手当が支給されないため、民間・国・他団体、そして常勤職員は一時金が引き上げられる中、会計年度任用職員のみ、引上げがされないことは「均衡の原則」、「均等待遇の原則」に反する差別的な扱いと言わざるを得ません。会計年度任用職員の一時金は、勧告されていないことを踏まえれば、労使協議によって、期末手当を引き上げて支給すべきです。

(業務職給料表について)

皆さん方からは、業務職給料表について、「本年の人事委員会勧告の取扱い、国の

動向等を踏まえ、引き続き、慎重に検討」していくとの発言がありました。

技能・業務系職員の給与水準については、行政系職員の給与水準と比べて著しく低く抑えられている上に、行政系人事制度の改正に伴う「職員構成等の一過性の歪み」によって生じた2019年のマイナス勧告を根拠にして引き下げられた業務職給料表になっています。

業務職給料表については、不当な引下げ分を回復させ、物価上昇分も加味して、速やかに提示すべきであります。

(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。

そして、皆さん方と、今年、4年目となる昇任選考に係る意見交換を行い、労使で職層構成比の適正化についての認識の共有化を進めてきました。

しかしながら、職層構成比の適正化は、全体としては進んでおりません。

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、この間の「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。制度改正から今年度末で5年が経過しますが、制度に問題がないとの考えであれば、「職層構成の適正化」を具体化するために、管理監督職を増やし、それを支える主任層を厚くするための具体的措置を、23区すべてで計画的に行うことを、重ねて、強く求めるものです。

1・2級の最高号給適用者の縮減を目的とした「主任職昇任選考【種別C】」と「係長職昇任能力実証【種別B】」の年齢要件の上限を60歳未満とするなどの「経過措置としての特例」は今年度までの措置ですが、現給保障者の任用面での解消は、わずか38人に過ぎないと人事委員会の報告の中で指摘されている現状にありますので、この措置を次年度以降も継続することを、改めて、強く求めます。

(賃金水準の回復について)

行政系人事制度改正を受けた2018年度以降の不当なマイナス勧告によって、特別区の賃金水準は極端に低下し、国と給与水準を比較するラスパイレス指数は、昨年4月時点でのついに、全自治体平均を下回る98.9にまで落ち込む事態に至り、団体区分別の平均給料月額は、町村を3,700円も下回っています。

人材確保が大きな課題とされていますが、初任給を含めた特別区の低すぎる賃金水準を回復することこそ課題解決の方向です。

現給保障者を公民比較対象から除外する「特例的な措置」について、人事委員会

は一方的に、一時的な措置としていますが、終了と同時に国・他団体の勧告との均衡を失うために、継続せざるを得ない状況にあり、その矛盾は明白です。

人事制度の改正が、大幅な賃金水準引下げをもたらす道理はありません。人事制度改正の影響が賃金水準の公民比較に影響しないように公民比較方法を改めるべきであり、その旨を人事委員会に要請するよう求めるものです。

(技能・業務系人事制度について)

2017年の賃金改定交渉において、担当技能長の設置を合意した際に、その目的は、「豊富な知識・経験を有する人材をこれまで以上に活用し、より柔軟な任用管理を可能とするため」とし、その「豊富な知識・経験を要する」職場には、「担当技能長職を設置する」ことを確認しました。そして、担当技能長の設置が、「技能長職昇任選考における昇任率の上昇や昇任圧力の緩和につながり、ひいては、技能長職の拡大が図られる」という区長会の考え方が示されました。

しかしながら、この合意から4年を経ても、各区における担当技能長の設置は十分に進んでいません。専門委員会交渉において、この間の技能長職の昇任選考についての検証を行いました。2017年の合意が活かされているとは到底言えない状況にあります。

特区連は、この団体交渉における合意内容を踏まえた担当技能長職の設置・拡大が図られることを、重ねて求めるものです。

あわせて、2021年度の特例についても、技能主任職昇任選考においては、対象者が65名で合格者が5名・昇任率は7.7%、技能長職昇任選考の対象者が22名で合格者が0名と、技能長職の拡大がされているとはいえ、技能主任職昇任選考においても昇任率は低く、技能長職拡大のためにも、技能主任職の拡大も必要です。

技能・業務系人事制度の改正に伴う経過措置の特例について、次年度以降も引き続き実施することを、強く求めます。

(同性パートナーシップ関係について)

本年11月1日から「東京都パートナーシップ宣誓制度」の運用が開始されました。東京都では、同制度の趣旨を踏まえ、休暇・休業等制度、手当制度等について「パートナーシップ関係の相手方」を対象に加える旨の見直しが行われました。

特区連は、統一交渉事項である手当制度については、都と同様の見直しを求めるとともに、休暇・休業制度をはじめとした各区交渉事項についても23区で統一的な対応を求めます。

最後に、10月25日の団体交渉において、提案のあった「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）」については、皆さん方の提案についての態度を申し上げる前に、確認したいことがあります。

職員の申告に基づく変形労働時間制については、職員の健康や労働条件に大きな影響を与えるものです。今回示された内容は、変形労働時間制の各項目の最大範囲としていると、受け止めていいか。また、導入に当たり、各区において丁寧な労使協議が行われるものと理解してよろしいか、確認を求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから発言のあった「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）」についてですが、提案でお示しした単位期間等の項目等は現時点における最大範囲となります。

また、導入に当たっての各区における丁寧な労使協議につきましては、適切に行われるものと考えております。

〈特区連〉

私どもが確認を求めた事項につきましては、了解いたしました。

「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）」については、受け入れることとします。

〈当局〉

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、妥結のご回答をいただき、ありがとうございます。

私どもといたしましては、諸課題の早期解決に向けて、引き続き、皆さんと精力的に協議を行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。