

令和4年度給与改定（第4回）団体交渉

① 日 時 令和4年11月17日（木）22時12分～22時20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
（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

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

先月11日の人事委員会勧告以降、私どもは、その取扱いについて、総合的かつ慎重に検討を重ねてまいりましたが、本日、最終判断をいたしましたので、申し上げます。

まず、本年の給与改定については、人事委員会勧告のとおり実施することといたします。

具体的には、月例給について、勧告給料表のとおり改定することとし、本年4月1日から適用することといたします。

また、本年の特別給の改定については、勧告のとおり実施することとします。

この改正による勤勉手当の年間支給月数は、定年前職員にあっては2.15月、再任用職員にあっては1.05月となります。今年度については、12月期の勤勉手当の支給月数を引き上げることといたします。

来年度以降の6月期、12月期の勤勉手当の支給月数及び3月期の期末手当の廃止に伴う6月期、12月期の期末手当の支給月数については、「勤勉手当に係る支給月数及び3月期末手当の廃止に伴う期末手当に係る支給月数の改正について（案）」のとおりといたします。

次に、業務職給料表について申し上げます。

これまでに申し上げてきたように、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るという認識の下、改定に関し慎重に検討を重ねてまいりました。

その結果、業務職給料表について、「業務職給料表の改定について（案）」のとおり

り、行政職給料表（一）の改定に準じた引上げ改定をすることとし、勧告給料表と同じく、本年4月1日から適用することといたします。

以上の項目に関し、改正が必要となる条例議案については、直ちに各区議会に提案できるよう準備をいたします。

なお、月例給、特別給とも今回の改定に伴う増額分については、各区議会における議決の後、できる限り速やかに支給できるよう手続を進めてまいります。

次に、人事委員会に対する公民比較方法の検討の要請についてです。

私どもは、行政系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、公民比較方法の見直しについて、人事委員会への要請を検討してまいります。

次に、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、担当技能長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、課題の共有化を図るとともに、必要に応じ、皆さんと協議を重ねてまいりたいと考えております。

次に、会計年度任用職員に係る期末手当についてです。

会計年度任用職員に係る期末手当の支給月数は、定年前の常勤職員と同様とするとした平成30年の妥結内容及び人事委員会の見解を踏まえ、引き上げないこととしますが、今後の勤勉手当支給に向けた法改正に期待しています。

また、皆さんからの強い要求と勤勉手当に係る国の動向を注視する必要があることを踏まえ、慎重に検討した結果、「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）」については、来年度の給与改定交渉期を目途に結論が得られるよう改めて協議してまいりたいと考えております。

次に、「パートナーシップ関係の相手方」に係る統一交渉事項である給与制度の見直しについてです。

私どもは、統一交渉事項である給与制度について、「パートナーシップ関係」にある者に係る見直しを行うため、検討を進め、今年度内を目途に、皆さんと協議をしてまいりたいと考えております。

その他の給与改定諸項目については、別紙のとおりといたします。

ただいま申し上げた私どもの考えは、区政を取り巻く環境が極めて厳しい中、本年の人事委員会勧告を踏まえて、熟慮に熟慮を重ねた結果の最終判断になりますので、是非ともご理解いただきたく存じます。

私からは以上です。

〈特区連〉

皆さん方から、最終判断として踏み込んだ考え方と回答が示されました。

特区連としての態度を明らかにする前に、以下の点について、対応を求めます。

第一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です。

今回の提案で、受験資格における年齢要件の上限部分を段階的に65歳未満に引き上げるとしてはありますが、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。

第二に技能・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^{ひず}」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。

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構造的な問題がある業務職給料表となっていることから抜本的な見直しを早急に行うべきと考えます。

本年2月7日に行われた団体交渉で、「業務職給料表のあり方については、これまでの交渉経過を踏まえ、皆さんと意見交換や研究を進めてまいりたい」と発言された意見交換の場を速やかに設定することを求めます。

〈当局〉

ただいま、皆さんから言及がありました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併せ、初任給決定についても特例的な取扱いをするようにとの求めについて申し上げます。

本採用選考は、採用区分がⅢ類であることから、その初任給決定に当たっては他のⅠ類及びⅡ類との均衡を踏まえたものである必要があること、「年齢別初任給」は、年齢に応じた初任給決定をする職種との均衡を踏まえたものであること等の理由により、特例的な取扱いはしないこととしたものです。

次に、業務職給料表の水準改善に係る意見交換の場の設定の求めについて申し上げます。

技能・業務系職員の給与水準については、総務省から、国家公務員や民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意するようにとの求めがあるところ です。

皆さんからは、業務職給料表は、60歳超の7割水準の月例給が、再任用の月例

給を下回るといふ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の要求をいただいております。

私どもといたしましては、こうした国の動向等や、これまでの交渉経過を踏まえ、技能・業務系職員の給与水準について、今後も、皆さんと意見交換や研究を進めてまいりたいと考えておりますので、意見交換の場を設定することとします。

〈特区連〉

ただいま、回答が示されましたので、機関に持ち帰り判断することといたします。