

令和4年度給与改定（第2回）小委員会交渉

① 日 時 令和4年11月17日（木）15時51分～16時6分

② 場 所 東京区政会館20階203会議室

③ 出席者

（当局）綾部総務部長会会長（江東）、新宮総務部長会副会長（港）、
吉岡総務部長会副会長（文京）、小林人事企画部長、林調査課長、
金子勤労課長

（組合）中條副委員長、岩間副委員長、籠谷書記長、西嶋賃金対策担当部長、
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。

はじめに、本年の給与改定及び給与改定関連項目について、私どもの最終的な考え方及び検討結果を申し上げます。

まず、本年の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、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、今なお、慎重に検討を重ねておりますので、結果については、この後の団体交渉で併せて提示させていただきます。

次に、給与改定関連項目について申し上げます。

まず、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、その取扱いについて、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、慎重に検討を重ねております。こちらについても、現在、検討の最終局面にありますので、この後の団体交渉で提示させていただきます。

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が、先の団体交渉では、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する私どもの考えを申し上げたところであります。

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・拡大の要求をいただいております。

担当技能長の設置については、平成29年に皆さんと合意した技能・業務系人事制度改正の趣旨や職の設置基準等を踏まえ、各区の実情に応じ適切な運用がなされるものと認識しておりますが、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。

先の団体交渉では、このことについて、引き続き、皆さんと丁寧に協議をする私どもの考えを申し上げたところであります。

次に、行政系人事制度の改正による切替え及び技能・業務系人事制度の改正に伴う経過措置としての特例についてです。

皆さんからの強い要求をいただき、慎重に検討した結果、これら経過措置としての特例について、その年齢要件の上限部分の引上げ及び期間の延長を行うこととします。

詳細は、「行政系人事制度の改正による切替えに伴う経過措置としての特例の年齢要件の上限部分の引上げ及び期間の延長について（案）」及び「技能・業務系人事制度の改正に伴う経過措置としての特例の年齢要件の上限部分の引上げ及び期間の延長について（案）」のとおりです。

次に、会計年度任用職員に係る期末手当についてです。

皆さんからは、勤勉手当が支給されていない会計年度任用職員について、期末手当を引き上げて支給すべきとの要求をいただいておりますが、会計年度任用職員に係る期末手当の支給月数は、平成30年の妥結内容に基づき、定年前の常勤職員と同様としているところです。

人事委員会からも、期末手当を引き上げないこととした常勤職員に対する勧告の趣旨を踏まえ、これに準じた措置を期待するとの見解が示されており、皆さんからの要求に応えることは、非常に厳しいものと考えております。

次に、会計年度任用職員等に係る退職手当支給要件の一部緩和についてです。

国家公務員の期間業務職員における取扱いを踏まえ、会計年度任用職員等に係る退職手当の支給要件のうち、職員について定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上としていることについて、1か月の日数が20日に満たない場合に、これを緩和することとします。

詳細は、「会計年度任用職員等に係る退職手当支給要件の一部緩和について（案）」のとおりです。

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。

皆さんからは、東京都が、本年11月1日に運用を開始した「東京都パートナーシップ宣誓制度」の趣旨を踏まえ、「パートナーシップ関係の相手方」を休暇・休業

等制度、手当制度等について対象に加える旨の見直しを行ったことから、都と同様の見直しを、統一交渉事項である手当制度と、各区交渉事項である休暇・休業等制度について行うべきとの要求をいただいております。

統一交渉事項である給与制度の見直しに当たっては、統一交渉事項以外の各区における「パートナーシップ関係の相手方」に係る諸制度についての取組み状況や国、他団体の動向も注視した上で進めていく必要があるものと考えております。

なお、各区交渉事項である特別休暇等につきましては、区ごとに対応が図られているところであり、私どもとしましては、その動向を注視してまいります。

その他、皆さんの要求事項については、私どもの考え方を先ほどの専門委員会交渉で提示させていただいたところです。内容は、お手元にお配りしたとおりです。

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。

以上が本年の給与改定に係る私どもの考え方であります。区政を取り巻く環境が極めて厳しい中、これまでの皆さんとの協議を踏まえ、慎重に検討を重ねた結論ですので、ご理解をいただきたいと思います。

以上の内容について、後ほど、団体交渉を持ちたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

私からは以上です。

〈特区連〉

先ほど皆さん方から示された「最終的な考え方及び検討結果」について申し上げます。

皆さん方は「最終的」としてありますが、この内容では、到底納得できるものではありません。

まず、人事委員会勧告の取扱い等についてです。

皆さん方は、「国や他団体、民間の動向も勘案して、区民の理解と納得が得られるよう」と、「区政全般の観点から、今なお、慎重に検討を重ねております」としてあります。しかし、特別区職員の月例給は、区長会も「遺憾」とした2019年のマイナス勧告実施によって、民間、国、他団体と比べて不当に引き下げられ、ラスパイレス指数は全自治体平均を下回る98.9まで低下しています。

人事委員会は、公民比較方法の見直しを行わないばかりか、公民比較の対象から現給保障者を除外する「特例的な措置」を、今回の勧告でも「一時的」とし、早期の終了を示唆しています。「特例的な措置」を執らない場合、政令市で最低の賃金水準に至ることとなり、「均衡の原則」から逸脱することになります。急激な物価上昇により、実質賃金が引き下がる状況は、誰もが納得できるものではありません。区長会は、物価上昇に見合った引上げを、直ちに決断すべきであります。

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は思えません。支給回数の見直しを行わないことを、改めて、強く求めます。

併せて、人事委員会に対しては、人事制度の改正により、大幅な賃金水準の引下げとなっていることから、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、強く求めるものです。

また、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」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^{ひず}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ていることから、少なくとも不当な引下げ分を回復させ、物価上昇分も加味して、速やかに提示するべきであります。

次に、行政系人事制度についてです。

皆さん方からは、「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する」との発言がありました。しかし、取組の現状と問題点は、昇任選考の意見交換などの場を通じて浮き彫りになっており、それに基づいて特区連は具体的な要求を提出しております。

管理監督職の構成比が減少し、昇任制度の運用の区間格差が縮小されていない現状を見るにつけ、従来のように各区に一任したかたちでは職層構成比の改善は進まないことは明らかです。

特区連は、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、特区連要求に基づいて、23区すべてで計画的に行うことを、重ねて求めるものです。

次に、行政系人事制度の改正による切替え及び技能・業務系人事制度の改正に伴う経過措置としての特例についてです。

この特例は、1・2級の最高号給適用者の縮減を目的としていることを踏まえれば、延長期間の2年間で、1・2級の最高号給適用者が解消されると考えてよいのか伺います。

次に、技能・業務系人事制度についてです。

2017年の確定闘争において、担当技能長職の設置で合意し、2019年の団体交渉においても、「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。そして、今年、専門委員会交渉の中で、担当技能長の設置・拡大について、労使で検証し、課題の共有化を進めてきたところです。特区連は、2017年度の団体交渉での合意内容を踏まえ、改めて、担当技能長の設置・拡大をさらに加速することを求めるものです。

次に、職種「事務」職務名「ICT」の任用・給与制度についてです。

採用区分経験者C（係長級）については、当分の間の採用区分としていますが、「当分の間」の具体的な年限等について伺います。

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。

また、人事委員会は、今勧告で会計年度任用職員の取扱いについて言及していませんでした。ところがその後、期末手当を引き上げないとした「常勤職員に準じた措置を期待する」としています。

人事委員会の対応は不当であり、区長会は、自主的・主体的な判断で会計年度任用職員の期末手当を引き上げるよう強く求めます。

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です。

総務省は、自治体が、会計年度任用職員に対し勤勉手当を支給できるよう制度の見直しを検討するとしました。実施時期などについて、2022年度中に結論を得る見通しとされています。こうしたことから、私どもとしては、今給与改定交渉で結論を出すことは適当ではないと考えるため、引き続き協議することを求めます。

最後に、皆さん方から提案のありました「会計年度任用職員等に係る退職手当支給要件の一部緩和について（案）」については、国と同様の改善となることから受け入れることとします。

〈当局〉

ただいま、皆さんから発言のあった「ICT」の採用区分経験者C（係長級）に係る「当分の間」の具体的な年限等につきましても、必要に応じて改めて検討することとしております。

次に、行政系人事制度の改正による切替え及び技能・業務系人事制度の改正に伴う経過措置としての特例についてですが、提案させていただいた期間において、各区が最高号給適用者の縮減を図っていくものと考えております。

会計年度任用職員等に係る退職手当支給要件の一部緩和について、妥結のご回答

をいただき、ありがとうございます。

皆さんの考え方について、伺いました。

残された時間はわずかではありますが、私どもといたしましては、皆さんと真摯に協議を進め、時機を失することなく諸課題の解決を図ってまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。