

## 令和5年度給与改定（第1回）団体交渉

① 日 時 令和5年3月13日（月）18時39分～19時9分

② 場 所 東京区政会館20階201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）、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）岩間委員長、中條副委員長、石澤副委員長、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「2023年度賃金・労働条件改善に関する要求書」を提出いたします。

本要求書の内容は、各区職労での討議結果や大都市労連連絡協議会、都労連との協議も踏まえ、3月7日に開催した特区連第46回定期大会で決定したものです。要求内容について、特別区職員の総意として受け止め、前向きに検討されることを求めます。

（要求書手交・読み上げ）

要求内容は9課題・51項目ですが、本日は強調しておきたい事項について、いくつか申し上げます。

第一に、物価高騰に見合った賃金引上げについてです。

去年の人事委員会勧告は、月例給・一時金ともに引上げの勧告を行いましたが、その額は物価上昇に遠く及ばず、その後も物価上昇は続いています。

地方公務員法の中で、職員の給与決定要素の最初に掲げられているのは「生計費」であります。東京都区部の2023年1月の消費者物価指数は、前年同月比で4.4%の上昇、前月比でも0.7%の上昇となっています。

昨年からの急激な物価上昇により私たちの実質賃金は大幅に引き下げられています。

物価上昇は全ての職員が影響を受けているにもかかわらず、月例給の引上げを初任給及び若年層のみを対象としたことは、特別区職員の期待に背くものでした。

特区連は、物価高騰に見合った賃金引上げを全ての職員に行うことを強く求めます。

第二に、月例給の公民比較についてです。

2019年、人事委員会は、2年連続の月例給の大幅引下げの勧告を行いました。民間、国、他団体の多くが月例給を引き上げる中、特別区のみが平均で月額2,235円、率にして0.58%引き下げる勧告については、区長会は「遺憾な勧告」とし、また、特区連も「公務員の給与決定原則に反する不当な勧告」と評価しました。この勧告に基づき、2020年1月に給料表がマイナス改定され、その後の勧告においても回復する措置が執られていないことから、特別区の月例給は不当に低い水準のまま据え置かれ、その結果、特別区職員のラスパイレス指数は、2018年4月1日の段階では100.1でしたが、2022年には全国平均をも下回る98.8と低下が続いています。

この原因は、人事委員会が、公民比較方法の見直しを怠っていることにあります。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<sup>ひず</sup>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。その結果、2019年以降の人事委員会勧告においては、特区連と区長会からの要請の一部に応えて、現給保障者を公民比較から除外する措置を執りました。しかし、職級統合による公民比較の対応関係等の見直しを拒否し、さらに、2020年以降の勧告においては、現給保障者を公民比較方法の対象から除外する措置を一時的とし、特例的措置を短期で終了することを示唆しています。その場合、特別区の賃金水準はさらに低下することが必至です。

昨年11月17日に行われた団体交渉の最終回答では「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」としてはいますが、その対応を速やかに行うことを求めます。

第三に、特別区における自主的・主体的な賃金決定についてです。

総務省は、昨年10月7日に「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」の総務副大臣通知を発出しました。この通知では、「地方公務員の給与改定については、各地方公共団体において、地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応するとともに、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、既に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあっては、その適正化を図るため必要な措置を講ずること」と、労使交渉への介入ともいえる「指導」を行っております。

特区連は、区長会が、給与実態調査等に係る総務省からの指摘事項など、国による不当な「介入」や「指導」に屈することなく、労使の自主的・主体的交渉により賃金決定を行うことを強く求めます。

第四に、職層構成比の適正化についてです。

2018年に行った行政系人事制度の改正は、昇任意欲の醸成が大きな目的であったにもかかわらず、管理監督職の構成比は低下し、主任職昇任選考の受験率も大幅に低下している現状は、極めて憂慮すべき事態です。また、職層構成比の歪みは、各区当局の取組が不十分であることから、一向に解消の見通しが立ちません。

2022年2月に合意した管理職選考の見直しは、そのⅡ類に指名制を導入するだけで解決する問題ではありません。皆さん方は、昨年2月7日の団体交渉において、「指名制の実効性を確保するための課長補佐の増員については、今後、管理職選考における指名制導入や、役職定年者の降任先確保の必要性等を踏まえ、各区において適時適切な対応が図られるものと認識していることから、こうした各区の対応に係る検討に資するよう任用管理のイメージを各区で共有する」と述べられましたが、全ての区において課長補佐の増員に向けての労使協議を行い、それを通じて係長、主任の層を厚くすることが必要です。

そのためにも、主任職昇任選考の受験率低下の原因となっている主任職の位置付け等の見直しを求めるものです。

第五に、地域手当の本給繰入れについてです。

特別区職員の地域手当の支給割合は、2015年4月から20%へと引き上げられました。特別区職員は、高率の地域手当支給により、給料月額を低く抑えられる結果、退職手当の水準も低く抑えられております。

特別区職員の一般行政職の平均給料月額は、総務省の地方公務員給与実態調査結果の団体区分別の比較では、昨年に引き続き「都道府県」、「指定都市」、「一般の市」、「町村」を下回って最下位となったばかりか、平均給料月額が30万円を下回ったのは特別区だけであります。

そもそも地域手当は、全国各地に勤務地が存在する国家公務員の給与上の均衡を図る手当であります。特別区職員の場合には、その勤務地が基本的に特別区内であることから、国家公務員のように給与の地域間調整の必要はありません。

人事委員会は、地域手当支給の理由を「国との制度的な均衡を図る」ためとしておりますが、地域手当は、特別区職員には不要のものであります。

制度的にも理屈に合わない地域手当について、区長会として、人事委員会に対して、その廃止と本給繰入れを働きかけるよう求めます。

第六に、行政職給料表（一）2級の号給増設についてです。

行政職給料表（一）2級は、行政系人事制度の改正により、昇任意欲の醸成の観点や職の位置付けから、給与カーブの見直しが図られ、号給も短縮されました。このため、2級の最高号給の金額は、旧3級の最高号給の金額より、当時の給料表で

5,700円も下回りました。また、行政系人事制度の見直しによる職務の級の切替えもあって、1千百人を超える職員が最高号給の適用となっております。国や他団体に例を見ない、極めて多くの昇給停止・現給保障者が生じていることを、そのまま放置すれば、職員のモチベーションの低下は避けられません。

人事委員会に対し、行政職給料表(一)2級の最高号給の月額を、旧3級の最高号給と同水準に戻すよう、強く働きかけることを求めます。医療職給料表(二)・(三)についても、同様であります。

第七に、一時金についてです。

人事委員会は、民間給与実態調査で、民間企業における一時金支給月数を調べておりません。勧告された支給月数は、民間における一時金支給額を、通勤手当や住居手当等を含む「所定内賃金」で除して算出したものであります。

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、扶養手当、地域手当の「三者ベース」を乗じて支給しております。この算定基礎の違いの結果、特別区職員の一時金支給額は、民間従業員の一時金支給額より低くなっております。

特区連は、一時金の比較方法を公民で同一とするよう求めてきましたが、未だに解決されておられません。

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、この間皆さん方は、一時金加算措置について「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。

算定基礎問題は、早期に解決すべきであります。もし早期解決が困難ならば、一時金加算措置について、「職務段階」の強調だけではなく、適用範囲と加算割合の改善をすべきであります。

また、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に向けて、法改正の動きがあります。現段階では、国は最短で2024年度からとしています。2023年度から勤勉手当の支給ができるよう強く働きかけることを求めます。

会計年度任用職員に勤勉手当が支給されるまでは、「均衡の原則」「均等の待遇」となるよう期末手当の支給月数を増やす必要はあっても、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。

第八に、希望降任及び再昇任時の月例給の取扱いについてです。

多くの区において、係長職昇任能力実証が「申込制」から「指名制」となる中で、

係長に昇任し、その後、疾病・障害、家族の子育てや介護の事情などで、やむなく「希望降任」を申し出た際の「降格」する際の給料月額については、昇任時に昇格した分が下がることについては致し方ないにしても、それ以下の給料月額に下がってしまう事例があることは問題です。

さらに、希望降任後、再び昇任する場合は、多くの区で、自己申告のみで元の職に再昇任が可能な制度になっています。再昇任する時、降格時に格付けされた給料月額から、昇格時対応号給表により決定することから、降任前よりも低い給料月額に格付けされる事例があります。これは再度の昇任意欲を削ぐことになりかねません。

自己申告のみで再昇任可能であるということは、任命権者は、少なくとも希望降任前の職を担える職務遂行能力は持っていることを認めているものであり、再昇任しても元の給料月額以下になるのは制度上の矛盾であることは明らかです。

特区連は、希望降任に伴う降格後の給料月額について、当該職員が昇任する日の前日の給料月額を下まわらないようにすることを求めます。また、希望降任した職員が再昇任する場合の給料月額について、希望降任する日の前日の給料月額を下まわらないようにすることを、あわせて求めるものです。

第九に、高齢期職員の処遇についてです。

昨年2月7日に、特別区における定年引上げに係る統一交渉は、妥結に至りました。しかしながら、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歳以降の賃金水準を引き下げる理由はありません。

また、再任用職員の級の格付けについて、「定年退職時の職務の級の同等以下」から「同等」を基本とすることとなりましたが、定年前再任用短時間勤務と暫定再任用の月例給や一時金の支給割合は、低い水準のまま据え置かれ、フルタイム換算でも定年退職時の6割にも達しません。

定年引上げであれ、再任用であれ、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、その引上げを強く求めるものです。

第十に、保育教諭についてです。

認定こども園に係る法改正に伴って、保育教諭等の資格の特例期間は5年間延長されましたが、特別区において、引き続き、幼保連携型認定こども園を継続していくなれば、保育教諭の恒久的な人事・給与制度の構築が必要であり、統一交渉により解決していく課題です。特例期間の5年間延長と言っても、その期間には、労使交渉や人事委員会による給料表の作成に要する期間も含まれるため、速やかに提案を行うことを求めます。

第十一に、パートナーシップ関係にある者に係る給与の取扱いについてです。

昨年11月17日の団体交渉において「見直しを行うため、検討を進め、今年度内を目途に、協議」としてはいますが、検討状況についてお伺いします。

特区連は、区長会が国等による不当な「指導」や言われなき公務員バッシングなどには毅然とした態度で対応し、勤務条件に関わる事項については、丁寧な労使交渉に基づく労使合意で、自主的・主体的に解決することを強く求めるものです。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2023年度賃金・労働条件改善に関する要求書」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は、「景気は、このところ一部に弱さがみられるものの、緩やかに持ち直している」とした上で、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や中国における感染拡大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。

このような国内の経済状況において、本年の春闘では、賃上げや働き方改革への更なる取組などを焦点に交渉が行われております。私どもは、今週15日に集中回答日を迎える大手企業の状況とともに、中小企業の状況についても注視してまいります。

続いて、特別区における新年度の一般会計予算案をみると、すべての区において、前年度比で増額計上しておりますが、子ども・子育て関連施策、新型コロナウイルス感染症対策のほか、山積する大都市特有の課題に引き続き対応しなければなりません。このほかにも、ふるさと納税による特別区民税の減収など国による不合理な税制度を踏まえると、特別区の財政状況は、引き続き、極めて厳しいものとなると考えられます。

このように、特別区を取り巻く状況が極めて厳しい中、区政に対する区民の理解と納得をより一層高めていくためには、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不可欠であります。

ただいま申し上げました基本的な考え方にに基づき、皆さんから要求のありました主な事項について、現時点における私どもの考えを申し上げます。

まず、人事委員会の勧告について申し上げます。

昨年の給与改定交渉において、私どもは、行政系人事制度改革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すると申し上げました。人事委員会が独立した専門的な人事行政機関であることを勘案しながら、引き続き、検討を進めているところです。

令和元年以降、月例給の公民較差の算出に当たり、差額支給者は公民比較から除外されていますが、人事委員会は、こうした措置は一時的・特例的なものとして、「職員の給与に関する報告」において、「任命権者においては、引き続き、差額支給の着実な解消に向けて、より一層の積極的な取組を講じられたい」と言及しております。

私どもといたしましては、こうした人事委員会の言及や、この間の交渉経過を踏まえ、適正な職員構成の実現に向けて、引き続き、万策を尽くしていく必要があることから、人事委員会への要請の検討を進めていくことに併せ、改めて、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することとします。現状分析の状況については、皆さんに適宜情報提供していき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。

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。

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、昨年の給与改定交渉において設定すると申し上げた意見交換の場において、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。

次に、地域手当について申し上げます。

地域手当については、特別区における導入の経緯を踏まえ、適切に取り扱う必要があると考えております。

次に、特別給について申し上げます。

特別給については、給料、扶養手当及び地域手当を算出の基礎とし、民間における特別給の支給実態等を踏まえ、職務段階別加算の導入等により職務・職責に応じた適切な給与処遇の実現を図っているものであります。

加算措置の適用範囲と加算割合については、国や他団体の動向を踏まえつつ、制度の趣旨に則って、引き続き適切に対処していく必要があると考えております。

会計年度任用職員の勤勉手当については、今通常国会への地方自治法改正案の提出が閣議決定されました。私どもといたしましては、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。

また、昨年の給与改定交渉において、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、改めて協議するとした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は、本年の給与改定交渉期を目途に結論を得たいと考えております。

次に、保育教諭について申し上げます。

私どもは、「保育教諭等のあり方検討部会」において、幼保連携型認定こども園の主管課長も交えながら、検討を重ねてまいりましたが、本年1月に最終報告書を取りまとめましたので、後日、皆さんと協議させていただきたいと考えております。

その他の皆さんの要求については、今後、慎重かつ総合的に検討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にある者に係る給与の取扱いについて申し上げます。

配偶者を対象に含む扶養手当、住居手当、単身赴任手当及び退職手当について、パートナーシップ関係の相手方を対象に加え、配偶者と同等の取扱いとします。

適用時期については、各区において対象に加えることとした日以後とし、遡及適用は行わないこととします。

詳細は、「パートナーシップ関係にある者に係る給与の取扱いについて（案）」のとおりです。

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。

本年5月に行われる新型コロナウイルス感染症の5類への見直し等、新型コロナウイルス対策は大きな転換点を迎えることとなります。私どもといたしましては、ウィズコロナに向けた段階的な移行について、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〉

皆さん方の基本的な考え方や現時点における考えを伺いました。特区連の要求について、組合員の期待を受け止めた検討を求めるものです。

特に、人事委員会への要請については、「人事委員会が独立した専門的な人事行政機関であることを勘案しながら、引き続き、検討を進めているところ」としてはいますが、本年の勧告に間に合うよう行うことを求めます。

また、保育教諭について、「保育教諭等のあり方検討部会」において、最終報告書

を取りまとめ、今後、協議としておりますが、特区連としての考え方を述べておきます。

保育教諭の職は、教育公務員特例法の適用を受ける職員であることから、現在、兼職対応となっている保育士に対する共済制度を始めとした多くの課題があります。2024年度から保育教諭職を確立させるためには、これらの課題を解決した上で速やかに提案を行い、協議を行うべきです。

さて、皆さん方から提案のありました、パートナーシップ関係にある者に係る給与の取扱いについてですが、特区連が要求する内容となっていることから、提案については、これを受け入れることとしますが、各区で定める休暇・休業制度等についても、統一的な制度となることを求めます。

最後に、賃金確定交渉等に関わる処分について申し上げます。

皆さん方が処分の根拠としている地方公務員法の条文は、憲法違反と言わざるを得ません。労働基本権を一方的に制約している地方公務員法の不当性は、ILO勧告でも明らかであります。

この間、特区連は、厳しい提案であろうとも、交渉ルールに則り誠意を持って労使協議に臨み、諸課題の解決を図ってきました。私どもが処分を受ける事由は一切存在しておりません。

処分を行わないよう申し入れるとともに、この間の処分の撤回、少なくとも早期に和解、実損回復を行うよう申し入れます。

〈当局〉

皆さんのご意見を伺いました。

パートナーシップ関係にある者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。

最後に、処分については、各特別区長の権限と責任において行われるものですが、皆さんからの申入れについては、各特別区長に伝えます。