

令和6年度給与改定（第1回）団体交渉

① 日 時 令和6年3月14日（木）18時47分～19時17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）、寺田副区長会副会長（新宿）、
桑村副区長会副会長（品川）、坂田副区長（千代田）、佐藤副区長（文京）、
杉浦副区長（渋谷）、渡辺副区長（杉並）、入澤副管理者（特人厚）、
小林人事企画部長、林調査課長、新井勤労課長

（組合）石澤執行委員長、中條副執行委員長、木全副執行委員長、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、
双川教育宣伝担当部長

④ 発言要旨

〈特区連〉

本日は、「2024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。

2024年度のスタートとなる交渉ですので、まず、1点申し上げます。

発生から2か月が経ちました能登半島地震の対応では、多くの職員が被災自治体に派遣され、献身的に奮闘しております。

年々厳しくなる職場環境のもとで、特別区職員は区政の最前線で日夜職務に精励しております。

さて、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5日に開催した特区連第47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・50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。

昨年、人事委員会は、月例給・一時金ともに引き上げる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。

地方公務員法において、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2024年2月の消費者物価指数は、前年同月比で2.6%、前月比で0.3%それぞれ上昇となっています。特に生活に欠かせない生鮮食品の指数は、119.2と高い状況となっています。

2022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、昨年の月例給の引上げが、初任給及び若年層には厚く、高齢層職員には僅かとなったことは、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、月例給の公民比較の見直しについてです。

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、特別区職員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^{ひず}の歪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じて、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方向的に「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は必至です。

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、改めて、人事委員会に対し、公民比較の対応関係について、職級統合など行政系人事制度改正に対応した見直しを行うよう働きかけることを強く求めます。

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、2023年10月20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、給与制度又はその運用が不適正であること等により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よう要請する」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が低下し、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。

皆さん方は、昨年^{ひず}の団体交渉において、「係長職昇任能力実証における合格後の取扱いについて」として、「令和6年度係長職昇任能力実証から、差額支給者に係る合格後の取扱いとして、原則、合格の翌年度当初から主査等のスタッフ職として任用することを全区で確認した」と発言されました。

特区連は、現給保障者のみを対象としたことについて、その時点における到達点としては是としたものですが、人事委員会の意見でも、行政職給料表（一）の2級における高位号給職員の人数増加に留意としていることから、その縮減を図る必要があるため、今後は、2級の最高号給適用者を含む高位号給職員も対象とすべきと考えます。

また、人事委員会は、行政系人事・給与制度改正から5年が経過した現状と課題について言及し、「任命権者においては、特別区の職員構成や職務の実態を踏まえ、適正な職員構成や職の在り方を検討し、その実現に向けて具体的に取組まれない」としています。

これまでの方法では、職層構成比が改善されていないことを踏まえて、労使で職の在り方等を見直すことを求めます。

第五に、高齢期職員の処遇についてです。

定年引上げにより、60歳超の職員の給料月額は、60歳前の7割水準となりますが、60歳前と同じ職責であれば、60歳超の職員の年間給与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は、「定年退職時の職務の級と同等を基本」としていますが、定年前再任用短時間勤務職員と暫定再任用職員の月例給や一時金の支給月数は、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。

2024年度から、会計年度任用職員にも勤勉手当が支給されることにより、再任用職員の支給月数のみが少ないという状況となります。

国と異なり、特別区の再任用職員の業務は、実態的にも補完的なものではなく、定年前の常勤職員と同様の業務を行っています。再任用職員の一時金のみ低くすること

は、同一労働同一賃金に反するものであり、定年前常勤職員と同月数とすることを求めます。

第六に、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。

第七に、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2022年地方公務員給与実態調査結果の団体区分別の比較では、「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。

第八に、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、860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。

第九に、技能・業務系人事制度についてです。

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5年が経過した2023年度が301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・拡大を重ねて求めるものです。

また、技能長職拡大のためには、技能主任職の拡大が必要であることから、技能主任職昇任選考における昇任資格基準の更なる短縮などの見直しを求めます。

第十に、技能・業務系職員の給与水準についてです。

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、業務職給料表は、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ています。

また、技能・業務系職員の給与水準は、新規採用され、制度値で昇給・昇格し、1級から4級までのいずれの級で退職する場合でも、60歳超の常勤職員の7割水準の月例給が、再任用職員の月例給を下回るという構造的な問題があるため、抜本的な改善が必要です。

そのためにも、業務職給料表については、不当な引下げ分を回復させ、物価高騰に

見合った引上げを全ての職員に行うべきであります。

第十一に、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」を申し出て「降格」する際の給料月額決定については、昇任時の昇格メリット相当額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。再昇任する時は、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回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回らないようにすることを、あわせて求めるものです。

最後に、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「2024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、このところ足踏みもみられるが、緩やかに回復している」とした上で、先行きについては、「世界的な金融引締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、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、中東地域をめぐる情勢、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。さらに、令和6年能登半島地震の経済に与える影響に十分留意する必要がある」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、構造的な賃金引上げなどを焦点に交渉が行われております。昨日、大手企業の集中回答日を迎えましたが、私どもは、引き続き、中小企業の動向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、多くの区が、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、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引き続き対応しなければなりません。このほかにも、過去最高を記録した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。

私どもは、公民較差算定に大きな影響を与えていることや、他自治体等との人材獲得競争が激化していることから、昨年、人事委員会に対して、特例的措置の重要性と継続の必要性を伝えたところです。

私どもといたしましては、特例的措置が継続されている現状において、人事院と全ての人事委員会が共同で同一内容の民間給与実態調査を行っていることや、人事委員会が独立した人事行政機関であることなどを踏まえると、公民比較方法自体の見直しについての要請は困難であるとの考えに変わりはありません。

人事委員会は、昨年の人事委員会勧告に伴う人事・給与制度に関する意見として、行政系人事・給与制度改正における現状と課題について言及し、任命権者においては、特別区の職員構成や職務の実態を踏まえ、適正な職員構成や職の在り方を検討し、その実現に向けて具体的に取組まれたいとしております。

私どもは、これまで進めてきた各区における職層構成比の適正化に向けた取組の現状分析に基づき、係長職の拡大等に係る検討を続けていくとともに、こうした人事委員会の意見や平成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、引き続き万策を尽くしてまいりたいと考えております。

なお、皆さんから、物価高騰への対応を求める発言がございましたが、民間給与の状況については、人事委員会による公民比較において、適切に反映されるものと考えております。

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、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。

また、国における地域手当の見直しに係る動向についても注視してまいります。

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。

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、人材確保のための取組について申し上げます。

人材の獲得競争は、行政・民間を問わず、し烈な状況にあり、特別区も例外ではなく、令和5年度の採用試験・選考申込者は減少している一方、行政ニーズの増大に伴い、採用予定数が過去に例のないほど増加しており、採用環境は非常に厳しい状況にあります。

こうした中、国は、人事行政諮問会議等において、国家公務員の人事管理や地方公務員制度の運用のあり方について議論を重ねているところです。

私どもも、本年1月に開催した特別区長会公務員制度部会において、人材確保策全般に関する検討を行うことを決定いたしました。特別区公務員制度改革検討会及びその専門部会において、課題を整理し、改善策の検討を進めてまいります。

次に、地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく部分休業期間の補完を目的とした休暇に係る給与上の取扱いについて申し上げます。

小学校就学後の子を養育する職員の仕事と育児の両立・調和をより一層推進するため、地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく部分休業期間の補完を目的とした休暇を導入した場合の給与上の取扱いを定めることとします。

本休暇に係る給与上の取扱いについては、その制度趣旨を踏まえ、育児に係る部分休業と同様とします。

詳細は、「地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく部分休業期間の補完を目的とした休暇に係る給与上の取扱いについて（案）」のとおりです。

最後に申し上げます。

令和6年能登半島地震に伴う対応等、区政の最前線で奮闘いただいております職員

の皆さんに、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。

また、人材確保の取組について、「特別区公務員制度改革検討会及びその専門部会において、課題を整理し、改善策の検討を進めてまいります」としてはありますが、この先労働人口が減少していくことを踏まえれば、新たな人材確保はもとより、現に勤務している特別区職員に対しても社会的背景に則した処遇改善や職場環境の改善などを含めた検討を求めるものです。

さて、皆さん方から提案のありました地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく部分休業期間の補完を目的とした休暇に係る給与上の取扱いについてですが、育児に係る部分休業と均衡が図られたものであることから、提案については、これを受け入れることとしますが、本休暇制度が全ての区で導入されることを求めています。

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。

地方公務員の育児休業等に関する法律に基づく部分休業期間の補完を目的とした休暇に係る給与上の取扱いについて、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。