

## 令和5年度夏季手当（第1回）団体交渉

① 日 時 令和5年5月15日（月）18時58分～19時18分

② 場 所 東京区政会館20階205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）、  
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、新井勤労課長

（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年度夏季一時金等に関する要求書」を提出いたします。

（要求書手交・読み上げ）

以上ですが、要求内容について触れる前に、一言申し上げます。

物価上昇が続き、職員の実質賃金は低下しています。東京都区部の2023年4月の消費者物価指数は、前年同月比で3.5%の上昇、前月比でも0.5%の上昇となっています。また、報道でも食料品など2万品目を超える値上げがされ、私たち職員の生活は厳しい状況となっています。

このような状況の中、他団体を下回る賃金水準を回復させることは、最重要課題であり、懸命に取り組む職員の労苦に十分に応えるために、特区連の要求を真剣に受けとめることを求めるものです。

それでは、要求内容について、いくつか申し上げます。

2019年、人事委員会は、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%引き下げる勧告を行い、2020年1月に給料表のマイナス改定が行われました。昨年引上げがあったものの、初任給及び若年層のみで、依然としてほとんどの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ています。

その結果は、ラスパイレス指数にも、如実に表れています。2018年4月1日の国家公務員賃金とのラスパイレス比較では、100.1でしたが、同年の人事委員会勧告の実施見送りや高齢層の昇給抑制措置、また現給保障者の退職等により、2019年は99.8、2020年は99.1、2021年は98.9となり、2022年は

98.8にまで低下してきています。夏季一時金は、その不当に低い賃金水準をベースに算出されることとなります。

そもそも、特別区職員の一時金の支給月数は、公民比較の対象とする企業規模を切り下げた結果、不当に低く算出されてきております。人事委員会が行った昨年の民間給与実態調査でも、各特別区と同等規模である従業員1,000人以上企業の一時金支給月数は、4.93月分との結果が示されているところです。

また、人事委員会による一時金の公民較差算定の基礎が、「公」と「民」とで異なっております。民間の場合には、住宅手当や通勤手当なども含む「所定内賃金」を算定基礎としているのに対して、特別区職員の場合には、給料月額、地域手当、扶養手当の「三者ベース」で算定されております。この結果、特別区職員の一時金の方が約5.6%も低く抑えられております。

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、算定基礎問題の早期解決が困難ならば、その加算措置について、適用範囲を全職員に拡大するなど、改善すべきであります。

また、会計年度任用職員の一時金について、5月8日に改正地方自治法が公布され、次年度から勤勉手当の支給ができるようになりましたが、今年度の引上げについては、期末手当で行うことを求めます。

次に、本年度の賃金及び人事委員会勧告についてです。

2018年の労使ともに遺憾、不当と評価した勧告時に、人事委員会は委員長談話の中で、マイナス勧告となった要因について、行政系人事・給与制度の抜本的な改正による職員構成の変化等によるものとしましたが、特区連は、本来は、制度変更による職員構成の変化も踏まえた公民比較方法の見直しを行うべきであると考えています。

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、人事委員会は、現給保障者を公民比較から除外する特例的な措置をとりましたが、職級統合による公民比較方法の見直しを拒否し、大幅なマイナス勧告が繰り返されました。昨年の勧告においては、現給保障者を公民比較方法の対象から除外する措置は継続したものの、2020年度からその措置を一方向的に「一時的」とし、職級統合による公民比較の対応関係等の見直しの拒否によって、特別区職

員の月例給の水準回復は行われておりません。

こうしたことから、特区連は、区長会からの再度の要請を求めています。本年3月13日の団体交渉で「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」としていますが、その後の検討状況について説明を求めます。

また、「各区における職層構成比の適正化に向けた取組の現状を分析する」としていますが、行政系人事制度改革の最大の問題点は、全ての職員の給与が引き下がっていることと、制度改革の趣旨に反して主任職昇任選考の受験率が低下するなど、昇任意欲の醸成ができていないことにあります。この二点の問題の解決に向けた分析を行うことを求めます。

次に、給料表の号給の増設についてです。

行政職給料表（一）2級は、行政系人事制度改革により、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、行政系人事制度改革の見直しによる職務の級の切替えもあって、多くの職員が最高号給の適用となっております。その多くは、長年、区民福祉の第一線で働いてきたベテラン職員です。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働きかけることを強く求めます。医療職給料表（二）・（三）についても、同様であります。

次に、高齢期職員の処遇改善についてです。

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、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、再任用職員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、その収入だけで60歳前半の生活を支えることのできるものとするため、給料月額はもとより、一時金も含めた改善を行うよう求めます。

次に、保育教諭についてです。

皆さん方は、保育教諭等のあり方についての最終報告書を取りまとめられましたが、教育公務員特例法の適用を受け、教育公務員であるはずの、保育教諭の職を職種「福祉」とすることは無理があること、加入共済の変更によって不利益が生じます。また、園長は行政系管理職を原則としていますが、申合せから3年を経過したにもかかわらず、行政系管理職が配置できていませんし、現在配置されている幼稚園教諭の対応をどのようにするかなど、申合せに則した幼保連携型認定こども園の体制整備が進んでいないことも問題です。2024年度から保育教諭職を確立させるためには、これらの問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。

次に、会計年度任用職員の給与に係る取扱いについてです。

総務省は、5月2日付けで「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて」の通知を発出し、会計年度任用職員に係る給与について、「改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本」とするよう依頼していますが、特別区の対応について必要な協議を求めます。

最後に、新型コロナウイルスの感染対応に3年をも超える期間中、懸命に取り組んできた職員に伝えるためにも、特区連の要求を受け止め、誠意ある回答と対応を行うよう求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2023年度夏季一時金等に関する要求書」をいただきました。皆さんの要求については、直ちに各特別区長に報告するとともに、事務局に検討に入らせたいと思います。

さて、内閣府による先月の月例経済報告では、「景気は、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、その先行きについては、「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。

また、本年の春闘の結果は、物価動向への対応が社会的に強く求められ、政労使ともに賃上げに向けた積極姿勢を示したことから、早い段階での満額回答などの動きがある一方、中小企業においては業績改善を伴わない中での賃上げも多いと報じられております。

続いて、特別区における今年度の一般会計予算をみると、全ての区において、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。

夏季一時金に関する皆さんの要求については、特別区を取り巻く極めて厳しい情勢を始め、国や他団体、民間企業の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、人事委員会に対する要請に係る検討状況について申し上げます。

人事委員会は、先月24日から6月16日までの間、職種別民間給与実態調査を実施しております。この結果を踏まえて、今年度の公民較差を算定することになることが見込まれますので、私どもといたしましては、こうしたことも踏まえつつ、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、保育教諭について申し上げます。

私どもといたしましては、取りまとめた最終報告書の内容を踏まえ、本年秋の給与改定交渉に臨んでまいりたいと考えております。

次に、総務省からの会計年度任用職員の給与に係る取扱いに関する通知について申し上げます。

私どもは、本通知の内容については、慎重に検討する必要があると考えております。

次に、特別区職員経験者採用試験・選考における受験資格の改正について申し上げます。

経験者採用試験・選考においては、特に一般技術系職種及び福祉系職種で受験者数が低迷しており、有為な人材の確保に支障が生じております。

今後、特別区が求める人材の質と量を満たす経験者採用を実施していくため、他団体の状況等も踏まえ、一般技術系職種及び福祉系職種に係る経験者採用試験・選考の受験資格について、1つの民間企業等での継続した4年以上の経験を求める条件を削除する等の見直しを令和5年度の試験・選考から行うこととします。

詳細は、「特別区職員経験者採用試験・選考における受験資格の改正について(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。

今月行われた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ました。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〉

夏季一時金等に関する要求について、現時点における皆さん方の状況認識を伺いました。人事委員会に対する要請に係る検討は、職種別民間給与実態調査期間の終了までには、結論を出すべきであります。次回の交渉では、特区連の要求を受け止めた回答を示していただけるよう重ねて申し入れます。

また、保育教諭については、皆さん方は最終報告書の内容を踏まえ、本年秋の給与改定交渉に臨むとのことですが、その前に、問題解決に向けた労使双方の話し合いの場を設けることを求めます。

なお、皆さん方からの「特別区職員経験者採用試験・選考における受験資格の改正について（案）」の提案については、今後誠意をもって交渉を行っていきます。

〈当局〉

皆さんのご意見を伺いました。

夏季一時金等に関する皆さんの要求については、検討の上、後日回答いたします。

また、本日の提案事項については、これまで皆さんと築いてきた信頼関係の下に、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、よろしくお願いいたします。