令和6年度夏季手当（第1回）団体交渉

① 日 時 令和6年5月24日（金）18時47分～19時2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）、寺田副区長会副会長（新宿）、
川野副区長会副会長（大田）、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）、植竹副区長（葛飾）、
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）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。

物価高騰が続き、職員の実質賃金は低下しています。東京都区部の2024年4月の消費者物価指数は、前年同月比で1.8%の上昇、前月比で0.4%の下落となっています。しかし、生活に欠かせない生鮮食品では前月の120.5から上昇し122.6となっている上に、都共済の短期掛金は4月から引上げがされるなど、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、職務に懸命に取り組む職員の労苦に十分に答えるために、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。昨年は引上げがあったものの、初任給及び若年層に重点を置いた改定が行われたため、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、201

9年は99.8、2020年は99.1、2021年は98.9、2022年は98.8、2023年は98.6と低下が続いています。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、4.98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、特別区職員の時給の方が約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。

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、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とするべきであります。

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^{ひず}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は回復しておりません。こうしたことから、特区連は、区長会からの再度の要請を強く求めているものです。

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

ついで言及し、「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、

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、「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」とした措置の対象を行(一)2級の最高号給適用者を含む高位号給職員も対象とすることなど、労使で職の在り方等を見直すことを求めます。

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、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。

定年引上げにより、60歳超の職員の給料月額は、60歳時の7割水準となりましたが、60歳時と同じ職責であれば、60歳超の職員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は、「定年退職時の職務の級と同等を基本」としてありますが、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60歳時の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。

特に、今年度から会計年度任用職員に勤勉手当が支給されることに伴い、再任用職員の一時金の支給月数のみが不当に低くなっている状況は、「均衡の原則」、「均等待遇の原則」に反する差別的な扱いです。定年前職員と同様の支給月数とすることを求

めます。

最後に申し上げますが、本年3月14日の団体交渉で人材確保に向け、「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、現に勤務している特別区職員の処遇改善や職場環境の改善などを含めた検討を行わなければ、真の人材確保にはつながりません。懸命に日々の職務に取り組んでいる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「2024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、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、その先行きについては、「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。

また、特別区における今年度の一般会計予算をみると、多くの区において、前年度比で増額計上しておりますが、子ども・子育て関連事業や災害対策事業のほか、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、このような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、人材確保のための取組みについて申し上げます。

本年の春闘では、物価動向や人材不足を背景に、昨年を大きく上回る賃上げ率になったと報じられております。

こうした中、今年度の特別区職員I類採用に係る春試験においては、採用予定者数が過去最大となる一方で、申込者数は前年度を大きく下回るなど、人材の確保をめぐる状況は日を追うごとに厳しさを増しています。

私どもといたしましても、特別区長会公務員制度部会を設置し、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検討を進めているところではありますが、職務に精励する職員を含めた特別区を担う有為な人材を確保できるよう、人事・給与制度のより一層の整備を図っていく必要があると考えております。

次に、行政系人事制度に係る職層構成比の適正化に向けた取組みについて申し上げます。

私どもといたしましては、これまでの各区における取組みの現状分析に基づき、係長職の拡大等に係る検討を進めていくとともに、人事委員会による昨年の「人事・給与制度に関する意見」を踏まえ、任用及び給与の両面から、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。

最後に申し上げます。

職員の皆さんには、令和6年能登半島地震に関する被災地への支援など、区政の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。

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。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。

〈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。