

令和7年度夏季手当（第2回）団体交渉

① 日 時 令和7年6月19日（木）18時49分～19時3分

② 場 所 東京区政会館20階205会議室

③ 出席者

（当局）寺田副区長会会長（新宿）、川野副区長会副会長（大田）、
佐藤副区長会副会長（文京）、大澤副区長（港）、中嶋副区長（北）、
荒牧副区長（目黒）、宮下副区長（練馬）、岸川副区長（墨田）、
入澤副管理者、小林人事企画部長、藤永調査課長、新井勤労課長、
榊労務・制度改革担当課長

（特区連）石澤執行委員長、双川副執行委員長、石川副執行委員長、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、木全組織担当部長、
富川教育宣伝担当部長

④ 発言要旨

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

本日は、夏季一時金等に関して、皆さんから要求のありました事項について、回答いたします。

さて、我が国の経済は、緩やかに回復しているものの、米国の通商政策等の影響による景気の下振れリスクが高まっており、その先行きは依然として不透明な状況です。

このような経済状況のもと、各特別区の財政は極めて厳しい状況にあり、限られた財源で、質の高い区民サービスを提供していかなければなりません。

また、私どもは、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、時機を失することなく見直しを行うことが、区民の区政に対する信頼を確保する上で、極めて重要であると考えております。

ただいま申し上げました考えに基づき、夏季一時金について、国及び他団体の動向、民間企業における支給状況等を考慮し、慎重に検討してまいりました。その結果、夏季一時金に関する皆さんの要求には、応えられる状況にはないと判断しましたので、現行の条例、規則どおりに支給することといたします。

なお、特別給の支給水準については、国及び他団体の動向等を踏まえて、引き続き、慎重に検討してまいります。

次に、職務段階別加算に関する要求について申し上げます。

職務段階別加算は、職務・職責に応じた適切な給与処遇を実現することを目的としたものであります。

今後も、国及び他団体の動向を踏まえ、職責に応じた加算という制度の趣旨に則って検討してまいります。

次に、勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すべきとの要求について申し上げます。

勤勉手当は、職員の勤務成績に応じて支給されるものであり、期末手当とは基本的に性格の異なるものであります。

また、期末手当及び勤勉手当の支給月数及びその比率は、人事委員会の勧告等を踏まえて決定しており、現時点においては適切なものと考えておりますが、今後もそのあり方について検討してまいります。

次に、特別給における欠勤等に係る給与上の取扱いに関する要求について申し上げます。

現行の制度は、他の給与制度との均衡や各休暇制度の趣旨等を考慮して構築しているものでありますが、国及び他団体の取扱い等を踏まえ、慎重に検討してまいります。

次に、基準日主義に関する要求について申し上げます。

基準日現在のサービスの状況により支給対象外となる職員の範囲については、国及び他団体の状況等を勘案して設定しているものであり、現状では、改正は困難であると考えております。

次に、人事委員会の勧告に関する要求について申し上げます。

皆さんからは、公民比較における特例的措置の恒常化を始めとする10項目について、人事委員会に対し要請を行うよう要求をいただいております。

任命権者から独立した専門的な人事行政機関である人事委員会への要請については、慎重の上にも慎重を期すべきものであり、基本的には困難なものと考えております。

次に、高齢期職員の給与に関する要求について申し上げます。

私どもといたしましては、再任用職員を含めた高年齢層職員の給与処遇について、引き続き、国及び他団体の動向のほか、民間における高齢期雇用のあり方等を踏まえた上で、特別区が取り得る対応について、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、行政系人事制度について申し上げます。

私どもは、皆さんと共有した課題認識に基づき、知識や経験が豊富な職員の活躍を促し、管理監督職の更なる拡大を図るため、本年の給与改定交渉期に結論が得られるよう、引き続き、任用及び給与の両面から、万策を尽くしてまいります。

具体的には、係長職昇任能力実証に合格した翌年度当初から主査等のスタッフ職として任用する取扱いの対象拡大や、課長補佐の確保に資する取組に加え、実態を踏まえた主任職のあり方に応じた主任職昇任選考及び係長職昇任能力実証の基準等につ

いて検討してまいりたいと考えております。

また、皆さんから要求をいただいている、降任した職員の再昇任時における給与決定方法等については、昇任意欲を醸成するメリハリある給与制度の推進という観点から、慎重に検討してまいりたいと考えております。

私どもといたしましては、適正な職員構成の実現及び差額支給の着実な解消に向け、皆さんと精力的に協議してまいる所存であります。

次に、技能・業務系人事制度について申し上げます。

私どもは、技能・業務系職員の安定的な確保及び更なる人材活用を推進するため、人事管理の実態等を踏まえた職種の整理・統合をはじめ、採用選考や技能主任職昇任選考に係る基準等について検討してまいりたいと考えております。

また、これらの任用上の取組を踏まえ、業務職給料表の構造や初任給決定等の給与上の影響が認められる場合には、一体的な検討を行う必要があると考えております。

私どもといたしましては、本年の給与改定交渉期に向け、引き続き、意見交換の場などの機会を捉え、皆さんと精力的に協議してまいる所存であります。

次に、人材確保のための取組について申し上げます。

私どもは、この間、特別区長会公務員制度部会等において、「時勢に適合した採用手法の確立」を短期的な検討事項と位置付け、新たな採用制度の導入や採用試験の見直しを進めてまいりました。

今後も、人材確保策全般に関する検討を鋭意進めていくとともに、現に職務に精励する職員の離職防止という観点も踏まえ、人事・給与制度のより一層の整備を図ってまいりたいと考えております。

なお、本年3月に示された、人事院の有識者会議である人事行政諮問会議の最終提言では、複雑化・高度化する行政課題に対応していくためには、人材に投資して、公務を担う人材が最大のパフォーマンスを発揮できるようにし、一人一人の仕事の付加価値を高めることにより、組織の生産性を高めていく発想に転換しなければならないとしております。

加えて、職員が能力・実績に基づき適切な処遇を受けるためには、採用の種類や年次に縛られない、職務の難易度や責任の重さを基準とする給与制度を徹底していくことが求められるとするほか、官民給与比較手法の見直しについても言及しております。

私どもといたしましては、最終提言を踏まえた本年の人事院勧告や国の動向等を注視しつつ、特別区の給与への影響について、必要な検討を進め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、区政の最前線で奮闘していただいておりますことに、区長会と

して、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〉

ただいま、特区連が5月26日に提出した「2025年度夏季一時金等に関する要求書」への回答等が示されました。

夏季一時金については、国及び他団体の動向、民間企業における支給状況等を考慮した結果、特区連の要求に応えられる状況になく、「現行の条例、規則どおりに支給する」とのことです。

また、加算措置の改善を始めとする諸要求についても、従来の認識を繰り返すにとどまり、事実上ゼロ回答となっております。

夏季一時金の支給月数については、支給日も迫ってきており、了といたしますが、引き続き、年間一時金の支給月数の改善、特に再任用職員の支給月数を定年前常勤職員と同月数とすることを求めるものです。

また、加算措置の改善を始めとした諸要求については、いずれも重要な要求であり、引き続き、検討と協議を求めるものです。

その上で、いくつか申し上げます。

第一に、人事委員会に対する要請についてです。

公民比較における特例的な措置について、2023年には人事委員会に対し「特例的措置の重要性と継続の必要性を伝える」と回答していたものを、昨年にも引き続いて本年も困難であるとしたことは、大変遺憾です。そもそも、行政系人事制度改革によって、8層制から6層制へと職級の統合を行った時点で、人事委員会は公民比較対応関係の見直しを行うべきでありました。

加えて、行政系人事制度改革は、昇任意欲を醸成し、管理監督職を拡大することを目的としていましたが、主任職昇任選考における受験率の低下など、目的に逆行する状況となっております。

また、ラスパイレス指数を始め、特別区職員の賃金水準は、他団体と比較し、不当に引き下げられたものとなっております。区長会が「今後も人材獲得競争が激化していく」との認識を持ちながら、不当に低い賃金水準の改善を行わないことは、矛盾した対応であると言わざるを得ません。

こうしたことから、人事委員会に対し、公民比較方法の見直しを要請することを、重ねて求めるものです。

第二に、高齢期職員の給与についてです。

区長会は、「国及び他団体の動向のほか、民間における高齢期雇用のあり方等を踏まえた上で、特別区が取り得る対応について、慎重に検討」としてはいますが、特別区

の再任用職員は、国とは異なり、60歳前の常勤職員と同じ職務・職責が課されています。

さらに、現行の再任用制度は、60歳台前半の生活を雇用と年金により支えるという地公法等改正の趣旨に基づき設計されているため、無年金期間の生活を支え得る給与水準には到底及んでいません。

改めて、再任用職員の給料月額を年金支給水準の額まで引き上げるよう、国や総務省をはじめとした関係機関に働きかけるとともに、区長会として、特別区の実情を踏まえ、速やかに、年金支給水準の額分を上乗せした給与水準に改善することを強く求めます。

加えて、区長会が再任用職員の不均衡な待遇を自主的・主体的に改善し、再任用職員の一時金の支給月数を定年前常勤職員と同月数とすることを強く求めます。

第三に、行政系人事制度についてです。

皆さん方は、「知識や経験が豊富な職員の活躍を促し、管理監督職の更なる拡大を図る」ため、「課長補佐の確保に資する取組」について検討するとしていますが、これは、課長補佐を含めた係長職の大幅な拡大につながる実効性ある取組を検討するものと考えてよいのか伺います。

また、「実態を踏まえた主任職のあり方に応じた主任職昇任選考及び係長職昇任能力実証の基準等について検討」としていますが、その具体的な検討内容を伺います。

第四に、技能・業務系人事制度についてです。

「人事管理の実態等を踏まえた職種の整理・統合」について検討するとしていますが、その具体的な検討内容を伺います。

第五に、人材確保の取組についてです。

皆さん方は、「現に職務に精励する職員の離職防止という観点も踏まえ、人事・給与制度のより一層の整備を図ってまいりたい」としていますが、昨年の勧告給料表と同様に、引上げ額が僅か1,000円程度となれば、長引く物価高騰の中で区政運営の中核を担う中高年齢層職員のモチベーション維持は困難になります。

現に職務に精励する職員の処遇改善・職場環境改善に向け、特別区長会公務員制度部会等において、速やかに検討を進め、早期の改善を求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんの考え方を改めて伺いました。

夏季一時金の支給月数について、私どもの判断をご了解いただきまして、ありがとうございます。今年度の特別給については、今後の人事委員会の勧告等を踏まえ、皆さんと協議してまいりたいと考えております。

また、皆さんから伺いがありました事項について申し上げます。

はじめに、課長補佐に係る取組について申し上げます。

管理職選考における指名制導入の影響や、役職定年後の職の必要性等を踏まえた、課長補佐の確保に資する取組の検討を通じ、管理監督職の更なる拡大につなげてまいりたいと考えております。

次に、主任職のあり方に応じた昇任選考等について申し上げます。

現下の任用実態を分析し、主任職昇任選考における種別Cに係る合格者の取扱い等について、慎重に検討してまいりたいと考えております。

最後に、職種の整理・統合について申し上げます。

私どもといたしましては、現在、鋭意検討を進めているところではありますが、皆さんとの意見交換などの機会を捉え、検討内容等を共有し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。