令和6年度給与改定（第2回）団体交渉

① 日 時 令和6年10月22日（火）18時29分～18時54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）、野村副区長（台東）、
中村副区長（世田谷）、青山副区長（中野）、弓場副区長（江戸川）、
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
（特区連）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、西嶋賃金対策担当部長、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年度賃金確定に関わる要求書」を提出します。

（要求書読み上げ・手交）

〈当局〉

ただいま皆さんから「2024年度賃金確定に関わる要求書」をいただきました。皆さんの要求については、早速、各特別区長に報告するとともに、事務局にも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では、「景気は、一部に足踏みが残るものの、緩やかに回復している」とする一方、その先行きについては、「雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、欧米における高い金利水準の継続や中国における不動産市場の停滞の継続に伴う影響など、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」とし、引き続き、警戒感を示しております。

現在、特別区は、区税収入などが増加傾向にあるものの、下振れリスクのある国内経済状況や、国による不合理な税制改正の影響などを踏まえると、財政の先行きは予断を許さない状況にあります。

このような状況にあっても、限られた財源で、子ども・子育て関連施策や災害対策事業のほか、山積する大都市特有の課題に取り組む必要があります。今後の財政状況は、これまで以上に厳しくなることは必至であります。

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、不断の見直しを継続することで、各特別区における区民サービスの向上、ひいては、区民の区政に対する信頼を一層高めることにつながるものと確信しております。

ただいま申し上げた基本的な認識に基づき、本年の給与改定交渉に臨む上での私どもの考えと、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

まず、給与改定について申し上げます。

本年の人事委員会勧告は、月例給については差額支給者を公民比較対象職員から除外して公民較差を算出した結果、特別区職員が民間従業員を11,029円、率にして2.89パーセント下回っていることから、これを解消するため、初任給及び若年層に重点を置きつつ、給料表を引上げ改定することとしております。

つづいて、特別給についても、民間の支給状況を踏まえ、年間の支給月数を0.2月引き上げることとし、引上げ分については、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとしております。勧告どおり改定する場合、特別区の年間支給月数は4.85月となり、引き続き、全国で最も高くなることに加え、国の年間支給月数を0.25月上回ることとなり、国との差は、昨年度より更に拡大することとなります。

また、扶養手当については、配偶者等に係る手当を廃止し、それにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引き上げることとし、受給者への影響を可能な限り少なくする観点から、3年間で段階的に実施することとしております。

私どもといたしましては、平成4年以来、32年ぶりとなる1万円を超える公民較差の解消や、全国で最も高い状況が続く特別給の年間支給月数など、本年の人事委員会勧告の取扱いについては、勧告制度の趣旨や人事委員会からの勧告実施の要請を踏まえて判断する必要があると認識しております。加えて、特別区の置かれた厳しい諸状況を始め、国や他団体、民間の動向、そして、職員の適正な給与・勤務条件の確保といった観点も十分に勘案して、区民の皆様の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、慎重に検討してまいります。

次に、本年の給与改定交渉における主な課題について申し上げます。

はじめに、行政系人事制度について申し上げます。

本年の人事委員会勧告に係る職員の給与に関する報告では、任用面による差額支給の解消に向けての十分な措置が講じられたとは言えない状況であるとし、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みを講じられたいとしております。

また、行政系人事制度改正の趣旨を踏まえた各区の対応状況を労使で検証し、課題の共有化を図るため、先月、意見交換を行い、皆さんからは、この間の各区における職層構成比の適正化に向けた取組みに差が生じていることについて、課題認識が示さ

れております。

私どもといたしましては、こうした人事委員会の意見や各区の取組状況を踏まえ、本年の給与改定交渉において、行政系人事制度に係る職層構成比の適正化に向け、早期に皆さんと課題を共有し、任用及び給与の両面から総合的に検討を進めるとともに、協議を重ねてまいりたいと考えております。

次に、技能・業務系人事制度について申し上げます。

皆さんとは、各区における担当技能長の運用状況について、労使で検証し、課題の共有化を図ることを目的に、この間、協議を重ねてきております。

私どもは、引き続き、担当技能長の運用状況について、労使で検証し、課題の共有化を図ってまいりたいと考えております。

次に、再採用選考（カムバック採用）制度の導入について申し上げます。

転職市場の拡大等に伴い、人材の流動性が高まる中、公務を担う能力のある人材を積極的に確保するため、区を退職した者を再び当該区で採用することができる新たな採用制度を導入することとします。

詳細は、「再採用選考（カムバック採用）制度の導入について（案）」のとおりです。

次に、医療技術系職員の免許取得前の採用の拡充について申し上げます。

医療技術系職員の更なる人材確保を図るため、免許取得前に採用ができる職に、「歯科衛生（見習）」、「検査技術（見習）」及び「栄養士（見習）」を追加することとします。

詳細は、「医療技術系職員の免許取得前の採用の拡充について（案）」のとおりです。

次に、育児休業に伴う任期付職員の採用区分等の見直しについて申し上げます。

育児休業取得職員の欠員補充を十分に行い、複雑・多様化する行政需要に対応することを可能にするため、育児休業に伴う任期付職員採用制度における採用区分等の見直しを行うこととします。

具体的には、職種「事務」、「福祉」、「土木造園」、「建築」、「機械」、「電気」、「検査技術」及び「栄養士」の採用区分にⅠ類を追加するとともに、職種「歯科衛生」の採用区分にⅡ類を追加することとします。

詳細は、「育児休業に伴う任期付職員の採用区分等の見直しについて（案）」のとおりです。

次に、主任職昇任選考への前倒し受験方式の導入について申し上げます。

従前の主任主事昇任選考と比べ、現行の主任職昇任選考の受験率が低下してきていることから、職員の昇任へのモチベーション維持・向上を図るため、主任職昇任選考の受験資格を得る前の者が、筆記試験の一部の免除資格を得るため、前倒して筆記試験の一部のみ受験できる方式を導入することとします。

詳細は、「主任職昇任選考への前倒し受験方式の導入について(案)」のとおりです。

最後に、国における給与制度のアップデートについて申し上げます。

本年の人事院勧告では、人材確保や組織パフォーマンスの向上、さらにはワークスタイルやライフスタイルの多様化への対応といった現下の人事管理上の重点課題に対応するため、俸給及び地域手当等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備することとしています。

私どもといたしましては、本年、人事委員会により勧告された初任給や扶養手当のほか、給与制度のアップデートに関わる事項については、国や他団体の動向等を踏まえ、引き続き、必要な検討を進めてまいりたいと考えております。

ただいま申し上げた課題のほかに、昨年度から引き続きの課題となっている事項についても、協議してまいりたいと考えております。

以上、本年の給与改定交渉に係る私どもの基本的認識と主な課題について申し上げます。今後も皆さんと精力的に協議を行い、解決を図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。

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に加え、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〉

ただいま皆さん方から、本年の賃金確定交渉に臨む区長会としての基本的認識と課題について示されました。

皆さん方が示された「基本的認識と課題」に対する考え方を含め、特区連として、要求提出に際しての考え方や要求のポイント等について申し上げます。

(2024年人事委員会勧告について)

人事委員会は、月例給について11,029円(2.89%)引上げとし、一時金についても0.2月引き上げ、均等に期末・勤勉手当に0.1月分配分し、年間支給月数を4.85月とする勧告を行いました。

全ての職員の引上げがされたことは、一定評価できるものですが、特別区職員は、民間、国、他団体と比べて、不当に低い月例給を強要されており、その回復のために人事委員会に求めてきた、職級統合に伴う公民比較の対応関係の見直し等が実現しなかったことや、急激な物価上昇に伴って実質賃金が低下する中で、物価高騰に見合った引上げとならなかったことは、特別区職員を失望させるものです。

また、初任給、若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で引上げとしています

が、今年の公民較差は11,029円と昨年の3,722円の約3倍であるにも関わらず、行（一）給料表の1級97号給以上、2級72号給以上の改定額は、わずか1,000円（改定率0.3%）であり、高位号給者の引上げ額は昨年と同額となっています。このように、多くの職員が平均改定率の10分の1程度しか引き上げられないことは大きな問題です。全ての職員の改定率が、3.0%を上回る措置を行うことを求めます。

一時金については、期末・勤勉手当に均等配分としましたが、国の勤勉手当の配分割合が45.7%に対して、特別区は48.5%と2.8ポイント高くなり、国を大幅に上回る割合となります。また、民間事業所の考課査定分と比較しても、0.6ポイントも上回っています。勤勉手当の配分割合を引き下げることが求めます。

また、再任用職員の一時金について、今年の新潟市人事委員会勧告では、一時金の支給割合を常勤職員と同じ支給月数分としました。その理由として、年金支給開始年齢が原則65歳に引き上げられ、状況が大きく変化したため、制度導入時とは異なる対応が必要であること、また、60歳超の常勤職員と比較した場合、これまで培ってきた能力や経験を求められている点は変わらないにもかかわらず、支給割合が異なるのは不均衡であることを挙げています。加えて、会計年度任用職員と比較しても、任期を定めて任用されている点は変わらないにもかかわらず、支給割合が異なるのは均衡を欠いているとし、職員間での待遇差を生み、公平性を損なう要因となっているとしています。これらの新潟市人事委員会が勧告で述べている理由は、特別区でも同様の状況となっていることから、区長会として、人事委員会に対する要請や、常勤職員より低い支給月数分について何らかの措置を検討すべきです。

さらに、公民較差の算出に関しては、民間給与実態調査における対象企業規模を、「100人以上」から「50人以上」に引き下げたままとし、一時金については、「公」と「民」とで算出の基礎が異なるという算定基礎問題が解決しておりません。特別区職員に支給される一時金は、給料月額、地域手当、扶養手当のみの「三者ベース」で算定されており、住宅手当や通勤手当等の諸手当を含む民間の「所定内賃金」との算定基礎の違いにより、特区連の試算では、特別区職員の一時金が約5.8%も低く抑えられております。「民間準拠」の原則からしても、直ちに一時金の算定基礎問題を解決すべきです。

特区連は、国や他団体と比較して、特別区の月例給が不当に引き下げられている中、長引く物価高騰の下で、実質賃金の更なる引下げとなる勧告は容認できないことを表明するとともに、区長会は国に追随することなく、労使協議により、自主的・主体的な判断を行うことを求めます。

（公民比較方法の見直しについて）

特別区の賃金水準は、人事委員会による2018年からの2年連続の大幅マイナス勧告によって、民間、国、他団体との比較で不当に低い水準になっています。団体区分別の国公ラス指数は、特別区だけが大幅に下がり、都道府県や政令市平均はもとより全自治体平均を下回る98.6にまで急落し、平均給料月額も町村をも下回っています。この賃金水準が回復されなければ、区民福祉の向上のために働く職員の意欲を削ぎ、有為な人材の確保にも支障を与えることは必至です。

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ました。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、引き続きの対応を改めて強く求めます。

(職層構成比の適正化について)

2018年4月の行政系人事制度改正は、特別区における管理監督職、とりわけ係長職への昇任を促すことが重要な柱となっており、また、職層構成の歪^{ひず}みがマイナス勧告の原因となったことから、各区における係長職・主任職の拡大は、緊要な課題であります。特区連は、国や東京都、他の政令市と比べても極めて少ない特別区の管理監督職の構成比の拡大を求めています。6年を経過した現在でも公民比較上の職層構成比の改善は進んでおらず、職層構成比の適正化は、むしろ後退しています。

その結果として、今年の勧告では、行(一)1級・2級の高位号給者の引上げ額は昨年と同額となり、その対象者は、1級で約4.8%、2級で約45.4%と、多くの職員が該当しています。これは、区長会が職層構成比の適正化に向けて万策を尽くすとしながら、行えていない結果であります。

また、昨年、人事委員会は、制度改正から5年を経過した中での現状と課題として、主任職昇任選考(種別A)の受験率の低下、2級職の高位号給者の増加、差額支給者解消に向けた具体的取組などについて言及した上で、「適正な職員構成や職の在り方の検討が必要」と意見していますが、区長会から実効性ある対応方法を示していないことは大きな問題です。

区長会は、「適正な職員構成の実現に向けて、万策を尽くす」としながら、「適正化」が進まずにいることは、行政系人事制度自体に、問題があると言わざるを得ません。制度に問題がないとの考えであれば、文字どおり万策を尽くし、主任職を「係長になることを前提とした」職としたことの撤回を含め、今年度こそ、職の在り方について特区連要求に応え、改善することを求めます。

また、特別区では、著しい管理職不足に陥っていることから、多くの再任用管理職が存在していますが、「特定管理監督職群」は役職定年制の例外であり、導入直後の過渡期において区政運営に支障をきたさないための経過措置であるという法の趣旨

を踏まえた上で、職層構成比の適正化に向けた実効性のある具体的な措置を、全区で行うことを求めます。

(諸手当について)

特別区の地域手当の支給割合は、20%に達しており、もはや「第二基本給」といふべきものであります。この地域手当により、給料月額が引き下げられております。

そもそも地域手当は、全国各地で勤務する国家公務員における地域間の給与の均衡を図る手当であり、特別区には不要の手当であります。道理に合わない地域手当は、これを廃止し、その分を本給に繰り入れることを求めます。

また、扶養手当について、今年の勧告では、国における扶養手当の見直しを踏まえ、民間企業における家族手当の支給状況の変化、職員の扶養手当支給実態等を勘案し、特別区の状況に応じた見直しを図ることが適当とし、配偶者に係る手当を廃止する一方で、子に係る手当を9,000円から10,500円に増額するとしています。

しかし、特別区の配偶者に係る手当の支給対象者は、国と比べて相当少ない状況であることに加え、働きたくても働くことができない事情を抱えている配偶者がいることを考えると、「配偶者」というだけで手当を一律に廃止することは、年間で約7万円以上の収入が減じられる結果を招くのみで、物価高騰が続く中、大きな問題であると考えます。

さらに、再任用職員の住居手当については、人事院勧告の「給与制度のアップデート」において、来年4月から支給するとしていることから、特別区においても、速やかに支給を開始できるよう、対応することを強く求めます。

(技能・業務系人事制度について)

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6年が経過した今年度が310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・拡大を求めるものです。

また、業務職給料表については、2008年の労使交渉で行(一)給料表との連動

関係を確認し、その後の交渉でも連動関係を確認してきたところです。

しかし、技能・業務系職員の給与水準は、新規採用され、制度値で順調に昇給したとしても、1～4級のいずれの級で退職する場合でも、60歳超の7割水準の月例給が、再任用の月例給を下回っています。構造的な問題があるため、給与水準や任用制度の抜本的な見直しに向けての意見交換を促進すべきです。

（再採用選考（カムバック採用）制度の導入について）

皆さん方から、「再採用選考（カムバック採用）制度の導入について（案）」の提案がありました。

在職期間を1年以上としている上に、退職事由は限定されたものとなっておらず、これでは、簡単に区に復職することが可能となり、若年層職員の退職が増加する中で、安易な退職を助長することにつながるものと考えます。退職事由や在職期間について、一定の制限をかけるべきと考えます。

皆さん方から、他にも「医療技術系職員の免許取得前の採用の拡充について（案）」を始めとして、「育児休業に伴う任期付職員の採用区分等の見直しについて（案）」及び「主任職昇任選考への前倒し受験方式の導入について（案）」の提案がありました。これらについても、丁寧に協議していきます。

私からは以上です。

〈当局〉

皆さんから、現時点における考え方を伺いました。

私どもといたしましては、これまで皆さんと築いてきた信頼関係の下に、今後、精力的に協議を行い、課題の解決を図ってまいりたいと考えております。