

令和5年度給与改定（第2回）団体交渉

① 日 時 令和5年10月23日（月）18時22分～18時49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（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）、植竹副区長（葛飾）、
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）岩間執行委員長、中條副執行委員長、石澤副執行委員長、籠谷書記長、
八田企画調査担当部長、西畠賃金対策担当部長、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「2023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、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、「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、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、区税収入などが改善傾向にあるものの、回復途上で不安要素のある国内経済状況、国による不合理な税制改正の影響、過去最高を記録したふるさと納税による減収額などを踏まえると、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、特別区は、限られた財源で、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、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取り組む必要があり、財政状況は、引き続き、極めて厳しいものになると認識しております。

また、区民は、これまで以上に、職員の働きぶり、そして、勤務条件について、注目しております。

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が、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3,722円、率にして0.98パーセント下回っていることから、これを解消するため、給料表を引上げ改定することとし、また、特別給の年間支給月数についても、民間の支給状況を勘案し、管理職員以外の職員は勤勉手当で0.1月、管理職員は期末手当及び勤勉手当ともに0.05月引き上げることとしております。

本年の人事委員会勧告の取扱いについては、勧告制度の趣旨を踏まえるとともに、特別区の置かれた厳しい諸状況、国や他団体、民間の動向、そして、職務に精励する職員の適正な給与・勤務条件の確保といった観点も勘案して、区民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、若年層職員の昇任意欲の醸成と知識・経験が豊富な職員の活躍を促す環境整備が必要であり、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し、差額支給の解消に向けた任命権者の積極的かつ具体的な取組を期待すると述べた上で、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、引き続き、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。

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、引き続き、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、課題の共有化を図ってまいりたいと考えております。

次に、職種「福祉」職務名「保育教諭」に係る任用制度、給与制度等について申し上げます。

特別区における幼児期の学校教育や保育、地域の子育て支援の量の拡充や質の向上

を進めていくために、幼保連携型認定こども園において園児の教育及び保育に従事する職員の任用制度、給与制度等について定めることとします。

任用制度においては、職種表における職種「福祉」に職務名「保育教諭」を新設し、給与制度においては、適用給料表を行政職給料表（一）とするほか、保育及び教育をつかさどる職として位置付けられることから、保育士の給与処遇に加え一定の措置を講じる必要があるため、義務教育等教員特別手当を支給することとします。

詳細は、「職種「福祉」職務名「保育教諭」に係る任用制度、給与制度等について（案）」のとおりです。

次に、職種「衛生監視」における受験資格の改正について申し上げます。

人材確保が課題となっている中、有為な人材を安定的に確保し、組織の維持を図るため、他団体の状況等を踏まえ、職種「衛生監視」のⅠ類採用試験受験資格における年齢要件の上限部分を、現行の30歳未満から41歳未満に引き上げることとします。

詳細は、「職種「衛生監視」における受験資格の改正について（案）」のとおりです。

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、転職市場、他団体の状況等も踏まえ、経験者採用試験・選考の受験資格について、業務従事歴として通算可能な1つの事業に従事した週当たりの時間数を20時間以上とするとともに、職種「事務」において、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。

次に、児童相談所等での経験を求める採用制度の実施期間の延長について申し上げます。

全国的に児童相談所関係人材の確保が困難となっている中、児童相談所開設予定区及び開設済み区ともに円滑な開設・運営に向けた体制の強化を引き続き図る必要があるため、児童相談所等での経験を求める採用制度の実施期間を5年間延長することとします。

詳細は、「児童相談所等での経験を求める採用制度の実施期間の延長について（案）」のとおりです。

次に、国等の職員を対象とする職務分類基準（Ⅰ）1級職への採用選考基準等の新設について申し上げます。

国等からの派遣職員受入れについて、団体間での人材の交流をより活性化する観点から、対象となる人材の幅を広げるため、国等の職員を対象とする職務分類基準（Ⅰ）1級職への採用選考基準等を新設することとします。

詳細は、「国等の職員を対象とする職務分類基準（Ⅰ）1級職への採用選考基準等の新設について（案）」のとおりです。

次に、職務分類基準（Ⅰ）4級職への採用選考基準の改正について申し上げます。

地方公務員法改正による定年引上げに伴う昇任資格基準の改正を踏まえて、職務分類基準（Ⅰ）4級職への採用選考基準について、特別区内部職員との均衡を図る観点から、年齢要件の上限部分について、2年に1歳ずつ5歳引き上げることとします。

詳細は、「職務分類基準（Ⅰ）4級職への採用選考基準の改正について（案）」のとおりです。

次に、配偶者同行休業に伴う代替職員採用制度の導入について申し上げます。

仕事と配偶者等との家庭生活の両立を支援するとともに、有為な職員の継続的な勤務を確保し、公務への円滑な復帰に資する環境整備として、休業を取得する職員と組織の負担を軽減する措置の拡充を図るため、地方公務員法に基づく配偶者同行休業に伴う代替職員採用制度を導入することとします。

詳細は、「配偶者同行休業に伴う代替職員採用制度の導入について（案）」のとおりです。

次に、会計年度任用職員に係る給与の取扱いについて申し上げます。

会計年度任用職員に係る勤勉手当や給与の改定時期については、成績率の取扱いや現行の特別区における改定時期の取扱いとの相違など課題が多岐にわたることから、慎重な検討が必要なものであると考えております。

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。

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〉

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。

(2023年人事委員会勧告について)

人事委員会は、月例給については3,722円(0.98%)引上げとし、一時金について一般職員は勤勉手当を0.1月引き上げ、管理職員は期末・勤勉手当を均等に0.05月引き上げ4.65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。

一時金については、国・他団体の多くで期末・勤勉手当に均等に配分となる中で、管理職員のみ均等配分とし、一般職員は勤勉手当で引上げと勧告を行ったことは、到底納得できるものとは言えません。国の勤勉手当の配分割合は45.5%に対して特別区は47.3%と1.8ポイントも高くなっています。このまま勧告どおりとなると、国は45.6%で特別区は48.4%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。勤勉手当の配分割合を今後、拡大しないことを求めます。

また、会計年度任用職員は、法改正により各区が条例改正をすれば、来年度から勤勉手当が支給可能となりますが、今年度は勤勉手当を支給できません。民間・国・他団体そして、常勤職員の特別給が引上げとなる中で、会計年度任用職員のみが、引き上がらないことは「均衡の原則」に反する差別的な対応だと言わざるを得ません。

人事委員会は、昨年と同様に勧告の中で会計年度任用職員の給与について触れていないことを踏まえれば、労使協議により期末手当で引上げとすべきです。

併せて、来年度から勤勉手当を支給することと、本年度から給与改定時期を常勤職員に合わせて遡及を行うことを決断すべきです。

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5.6%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、

急激な物価上昇の下で、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98.8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、人材確保、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・給与制度改革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。昨年11月17日に行なわれた団体交渉の最終回答では、「行政系人事制度改革の影響が賃金水準の公民比較に影響しないように、公民比較方法の見直しについて、人事委員会への要請を検討」と回答しましたが、特例的な措置の必要性と継続についての要請のみで、公民比較方法の見直しについての要請を行いませんでした。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に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革は、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。職層構成比の適正化は、5年を経過した現在でも公民比較上の職層構成比の改善が進まず、後退したままです。

人事委員会は、制度改革から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」と意見をしています。

2018年以降、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、職の在り方について特区連要求に応え、早急に改善することを求めます。

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)

特別区の地域手当支給割合は、20%に達しており、もはや「第二基本給」という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。

(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5年が経過した今年度が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・拡大を求めるものです。

業務職給料表については、2008年の労使交渉で行(一)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。

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る業務職給料表となっています。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。

(職種「福祉」職務名「保育教諭」に係る任用制度、給与制度等について)

皆さん方から、「職種「福祉」職務名「保育教諭」に係る任用制度、給与制度等について(案)」の提案がありました。

保育教諭は、教育公務員特例法に基づく教育公務員であることから「福祉職」と一

緒にすることは納得できません。また、採用から退職まで転職以外に異動で職の位置付けが変わることは望ましくありません。教育公務員である保育教諭の職の確立を求めます。

（職種「衛生監視」における受験資格の改正について）

皆さん方から、「職種「衛生監視」における受験資格の改正について（案）」の提案がありました。

有為な人材を安定的に確保することを目的として、30歳未満としている現行の受験上限年齢を年齢41歳未満にするとしています。

しかし、受験上限年齢のみを41歳未満にするのであれば、現行の制度では、「年齢別初任給」の上限である「39歳」を超える40歳の人の採用時に不利益が生じるため、初任給決定の見直しを求めます。

（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）

皆さん方から、「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）」の提案がありました。

受験者数が低迷する中、有為な人材確保を目的として、業務従事歴として通算可能な1つの事業に従事した週当たりの時間数を現行の29時間以上から20時間以上とすることや、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としています。

先行し緩和した技術及び福祉の職と同様に、事務職も受験資格の緩和を行うとしていますが、週当たりの時間数を20時間以上とすることや継続勤務条件の4年以上とする条件を削除すること以外にも、合格者の質の確保の方法や民間給与を上回る初任給等処遇面の改善、若年層の早期退職者の増加など、検討すべき課題は多く、併せて課題の解決を求めます。

皆さん方から、他にも「児童相談所等での経験を求める採用制度の実施期間の延長について（案）」を始めとして、「国等の職員を対象とする職務分類基準（Ⅰ）1級職への採用選考基準等の新設について（案）」、「職務分類基準（Ⅰ）4級職への採用選考基準の改正について（案）」及び「配偶者同行休業に伴う代替職員採用制度の導入について（案）」の提案がありましたが、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。