

令和5年度給与改定（第3回）団体交渉

① 日 時 令和5年11月7日（火）15時14分～15時32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）、
桑村副区長会副会長（品川）、坂田副区長（千代田）、佐藤副区長（文京）、
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〉

「2023年度賃金確定に関わる要求書」を10月23日に提出して以降、専門委員会交渉等を重ねてきているところです。

本日は、現時点における皆さん方の検討状況について伺います。

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

先日皆さんからいただいた要求事項については、現在、鋭意検討を行っているところです。この検討の結果については、まとめ次第お示ししたいと考えておりますが、本日は、現時点における主な課題に関する私どもの考えを申し上げます。

はじめに、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、勤勉手当を0.1月引き上げる一方で、給料表は、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なっております。

次に、国の人事院勧告は、給料表と特別給のいずれも引き上げることとしており、特別給の引上げ幅は0.1月と、特別区と同様ですが、それぞれ勧告どおりに給与改定をした場合の特別給の年間支給月数は、引き続き、特別区が国を0.15月上回り、全国で最も高くなります。

全国で最も高い状況が続く特別給の年間支給月数等、本年の人事委員会勧告の取扱いについては、10月23日の団体交渉で申し上げたとおり、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たいと考え

ております。

次に、業務職給料表について申し上げます。

業務職給料表については、昨年度の交渉結果はもとより、本年の人事委員会勧告の内容やその取扱い、国の動向等を踏まえ、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、行政系人事制度について申し上げます。

皆さんからは、職層構成比の適正化に向けた具体的な要求をいただいております。私どもといたしましては、適正な職員構成の実現に向け、万策を尽くしていく考えに変わりはありませんが、引き続き、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し、必要な対応について、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、担当技能長について申し上げます。

皆さんからは、担当技能長の設置・拡大を求める要求をいただいております。

担当技能長については、特別区全体では、昨年から増加しているものの全ての区における設置には至っていない状況であります。このことについては、引き続き、皆さんと丁寧に協議を行ってまいりたいと考えております。

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については、法改正の趣旨を踏まえつつ、総務省通知で示された「常勤職員の取扱いとの権衡を踏まえて定める必要」や「成績率については、人事評価の結果を適切に反映する必要」との考え方を特別区の実情に照らして、他団体の動向も注視した上で、慎重に検討してまいりたいと考えております。

会計年度任用職員に係る給与の改定期期については、総務省通知で示された「改定された常勤職員の給与の種類その他の改定の内容及び当該会計年度任用職員の任期、勤務形態等を考慮の上、給与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た改定を基本」との考え方を現行の特別区における改定期期の取扱いに照らして、他団体の動向も注視した上で、慎重に検討してまいりたいと考えております。

私からは以上です。

〈特区連〉

ただいま、主な課題について、現時点での検討状況等を伺いました。本日は、2023賃金確定交渉における中間の団体交渉となりますが、いずれの課題についても、皆さん方から踏み込んだ内容が示されておられません。

改めて、今賃金確定交渉に臨む特区連の考え方について申し上げます。

(人事委員会勧告の取扱いについて)

人事委員会は、月例給について3,722円引上げとし、初任給及び若年層に重点

を置きつつ、全ての職員を引上げとしましたが、急激な物価高騰に遠く及ばない低額・低率な勧告であると言わざるを得ません。全ての職員が物価高騰の影響を受ける中で生計費原則を逸脱したものであり、物価上昇率に見合った賃金引上げを求めます。

また、初任給及び若年層を重点に引上げとしていますが、引上げ後の初任給は、国の初任給を引き続き下回り、近隣の政令市と比較しても差が縮小している状況では、有為な人材獲得に影響があります。

一時金については、国・他団体が期末・勤勉手当に均等に配分とする中で、特別区は勤勉手当を0.1月の引上げとし、勤勉手当の割合が国を大きく上回ることは到底納得できません。一時金の引上げは期末手当で行うことを求めます。

(業務職給料表について)

皆さん方からは、業務職給料表について、「本年の人事委員会勧告の取扱い、国の動向等を踏まえ、引き続き、慎重に検討」していくとの発言がありました。

技能・業務系職員の給与水準については、行政系職員の給与水準と比べて著しく低く抑えられている上に、業務職給料表は、行政系人事制度の改正に伴う「職員構成等の一過性の歪み^{ひず}」によって生じた2019年のマイナス勧告を根拠にして引き下げられています。

また、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・昇格したとしても、1級から4級まで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、再任用職員の月例給を下回るという構造的な問題があるため、抜本的な改善が必要です。

そのためにも、業務職給料表については、不当な引下げ分を回復させ、物価高騰に見合った引上げを全ての職員に行うこととし、速やかに提示すべきであります。

(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、職層構成の歪み^{ひず}がマイナス勧告の原因となったことから、賃金水準に影響を与えない職層構成比とすることは、緊要な課題であります。

そして、行政系人事制度改正から5年が経過し、人事委員会は、今年の見解の中で「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」や「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」とした上で、「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」との考え方を示しています。

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

していますが、この間、「適正化」が進まず、給与水準の回復がされずにいることは、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。制度改正から5年が経過しますが、制度に問題がないとの考えであれば、「職層構成の適正化」を具体化するためにも、とりわけ、行政職給料表（一）の2級における高位号給者の係長職昇任を促す環境整備を行い、管理監督職を増やすとともに、それを支える主任層を厚くするための昇任意欲の醸成を促す具体的な措置を、全ての区で早急に行うことを、重ねて、強く求めます。

（賃金水準の回復について）

行政系人事制度改正を受けた2018年度以降の不当なマイナス勧告によって、特別区の賃金水準は極端に低下し、国と給与水準を比較するラスパイレス指数は、2021年4月から全自治体平均を下回り、昨年4月には98.8にまで落ち込む事態に至り、団体区分別の平均給料月額は、町村を3,893円も下回っています。

人材確保が大きな課題とされていますが、初任給を含めた特別区の低すぎる賃金水準を回復することこそ課題解決の方向です。

現給保障者を公民比較対象から除外する「特例的な措置」について、人事委員会は一方的に、一時的な措置としていますが、終了と同時に国・他団体の勧告との均衡を失うために、継続せざるを得ない状況にあり、その矛盾は明白です。

区長会は、昨年の団体交渉で「行政系人事制度改正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。

人事制度の改正が、大幅な賃金水準引下げをもたらす道理はありません。人事制度改正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を改めるべきであり、その旨を人事委員会に要請するよう強く求めます。

（技能・業務系人事制度について）

2017年の賃金改定交渉において、担当技能長の設置を合意した際に、その目的は、「豊富な知識・経験を有する人材をこれまで以上に活用し、より柔軟な任用管理を可能とするため」とし、その「豊富な知識・経験を要する」職場には、「担当技能長職を設置する」ことを確認しました。そして、担当技能長の設置が、「技能長職昇任選考における昇任率の上昇や昇任圧力の緩和につながり、ひいては、技能長職の拡大が図られる」という区長会の考え方が示されました。

しかしながら、この合意から5年を経ても、各区における担当技能長の設置は十分に進んでいません。専門委員会交渉において、この間の技能長職の昇任選考についての検証を行いましたが、2017年の合意が活かされているとは到底言えない状況に

あります。

特区連は、この団体交渉における合意内容を踏まえた担当技能長職の設置・拡大が図られることを、重ねて求めます。

また、2022年度の特例についても、技能主任職昇任選考においては、対象者が66名で合格者が2名・昇任率は3.0%、技能長職昇任選考の対象者が18名で合格者が0名と、技能長職の拡大がされているとはいえ、技能主任職昇任選考においても昇任率は低くなっています。

技能長職拡大のためには、技能主任職の拡大が必要であることから、技能主任職昇任選考における昇任資格基準の更なる短縮などの見直しを求めます。

(高齢期職員の処遇改善について)

定年引上げが今年から開始され、60歳超の職員の給料月額は、60歳前の7割水準としていますが、60歳前と同じ職責であれば、60歳超の職員の年間給与を引き下げる理由はありません。

特に再任用職員の一時金の支給月数は、低い月数となっています。会計年度任用職員に勤勉手当が支給されれば、支給月数は逆転することになり、年収でも逆転する可能性があります。

再任用職員の業務は、実態的にも補完的なものではなく、定年前の常勤職員と同様の業務を行っています。再任用職員の一時金のみ低くすることは、同一労働同一賃金に反するものであり、定年前常勤職員と同月数とすることを求めます。

(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)

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」に位置付け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。仮に皆さん方の提案どおり、福祉職の中に位置付けるとしても、加入共済組合の相違による掛金率において不利益が生じること、教育公務員であることから政治活動においても強い制限があるなど、単なる異動として扱うのは不適當です。十分に説明し、職員の理解と納得を得た上で、保育教諭として任用することを求めます。

(会計年度任用職員に係る給与の取扱いについて)

会計年度任用職員については、法改正により各区が条例化すれば、勤勉手当が支給可能となりました。

「常勤職員の取扱いとの権衡を踏まえて定める必要」や「成績率については、人事評価の結果を適切に反映する必要」との考え方に照らして、慎重に検討とのことですが、昨年の団体交渉で「法改正に期待する」と発言したことや法改正の趣旨を踏まえ、勤勉手当の支給について、速やかに提案することを求めます。

また、給与の改定時期については、「常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じた改定を基本」と総務省から通知されています。通知の趣旨を踏まえれば今年度から引上げ改定は遡及とし、会計年度の任用という趣旨を踏まえれば、不利益改定は翌年度改定とすることを求めます。

最後に、常勤職員の一時金の引上げが勤勉手当となると、勤勉手当が支給されない会計年度任用職員にとって、物価高騰が続く中、2年連続で一時金の引上げがされないこととなります。民間・国・他団体、そして常勤職員は一時金が引き上げられる中、会計年度任用職員のみ、引上げがされないことは、「均衡の原則」、「均等待遇の原則」に反する差別的な扱いと言わざるを得ません。会計年度任用職員の一時金は、勧告されていないことを踏まえれば、人事委員会の不当な介入・干渉に屈せず、労使協議によって、自主的・主体的に判断し、期末手当を引き上げて支給することを強く求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

私どもといたしましては、諸課題の早期解決に向けて、引き続き、皆さんと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、よろしく願いいたします。