

令和5年度給与改定（第4回）団体交渉

① 日 時 令和5年11月21日（火）21時39分～21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）、
桑村副区長会副会長（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

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

先月11日の人事委員会勧告以降、私どもは、その取扱いについて、総合的かつ慎重に検討を重ねてまいりましたが、本日、最終判断をいたしましたので、申し上げます。

まず、本年の給与改定については、人事委員会勧告のとおり実施することといたします。

具体的には、月例給について、勧告給料表のとおり改定することとし、本年4月1日から適用することといたします。

また、特別給について、勤勉手当の年間支給月数を0.1月引き上げ、2.25月といたします。今年度については、12月期の勤勉手当の支給月数を0.1月引き上げることといたします。

来年度以降の6月期、12月期の勤勉手当の支給月数につきましては、別紙「勤勉手当に係る支給月数の改正について（案）」のとおりです。

次に、業務職給料表について申し上げます。

これまでに申し上げてきたように、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るという認識の下、改定に関し慎重に検討を重ねてまいりました。

その結果、業務職給料表について、「業務職給料表の改定について（案）」のとおり、行政職給料表（一）の改定に準じた引上げ改定をすることとし、勧告給料表と同じく、本年4月1日から適用することといたします。

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。

第一に、令和6年度から会計年度任用職員に勤勉手当を支給することといたします。支給対象は、原則として任期が6か月以上の者とし、支給月数を管理職員以外の常勤職員と同様とし、令和6年度・令和7年度に限り、成績率の段階ごとの分布率及び一律拠出割合を0パーセントとする経過措置を設けることとします。

詳細は、「会計年度任用職員に係る勤勉手当の導入について（案）」のとおりです。

第二に、会計年度任用職員に係る給与の改定時期については、任期が3か月以内の者等を除き、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じることとします。

詳細は、「会計年度任用職員に係る給与の改定時期の見直しについて（案）」のとおりです。

第三に、会計年度任用職員に係る期末手当の支給月数については、令和5年度に限り、常勤職員に係る特別給の改定月数と同月数を上乘せする特例措置を実施することとし、令和5年12月に支給する期末手当の支給月数を1.3月とします。

詳細は、「会計年度任用職員に係る期末手当支給月数の取扱いについて（案）」のとおりです。

以上の項目に関し、改正が必要となる条例議案については、直ちに各区議会に提案できるよう準備をいたします。

なお、月例給、特別給とも今回の改定に伴う増額分については、各区議会における議決の後、できる限り速やかに支給できるよう手続を進めてまいります。

次に、行政系人事制度について申し上げます。

私どもは、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、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や平成29年の大綱合意を踏まえ、慎重に検討を重ねてきたところです。

今回、必要な対応として、職員が持つ多様な経験や専門性等の更なる活用を図る観点から、能力がありながら3級職へ昇任していない2級職の職員を主査等のスタッフ職として活用するため、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ころです。

なお、任用する期間については、各区が必要に応じて定めるものであり、その判断で設けないこともできるものとします。

詳細は、「係長職昇任能力実証における合格後の取扱いについて」のとおりです。

私どもは、各区における職層構成比の適正化に向けた取組の現状分析を続けていくとともに、平成29年の大綱合意を踏まえ、適正な職員構成の実現に向けて、引き続

き万策を尽く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。

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、課題の共有化を図るとともに、必要に応じ、皆さんと協議を重ねてまいりたいと考えております。

その他の給与改定諸項目については、別紙のとおりといたします。

ただいま申し上げた私どもの考えは、区政を取り巻く環境が極めて厳しい中、本年の人事委員会勧告を踏まえて、熟慮に熟慮を重ねた結果の最終判断になりますので、是非ともご理解いただきたく存じます。

私からは以上です。

〈特区連〉

皆さん方から、最終判断として踏み込んだ考え方と回答が示されました。

特区連としての態度を明らかにする前に、以下の点について、対応を求めます。

第一に、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です。

今回の提案で、保育教諭は、教育公務員特例法に基づく教育公務員ですが「福祉職」に位置付けるとしています。これにより、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相当です。各区において、職員に十分な説明をし、職員の理解と納得を得た上で、保育教諭として任用するものと考えて良いか確認を求めます。

第二に、職種「衛生監視」における受験資格の改正についてです。

今回の提案で、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が、受験上限年齢の見直しだけでは、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、初任給決定についても特例的な取扱いを求めるとともに、他の「年齢別初任給」の上限を超える受験上限年齢が定められている職種についても同様の見直しを求めます。

第三に、10月23日の団体交渉以降、誠意を持って交渉に臨んでいましたが、残念なことに、専門委員会交渉において各ブロック幹事の参加が半数以下の2名しか参加が出来ないという状況がありました。これは、特区連として、重要な専門委員会交渉を軽視した対応と受け止めざるを得ません。

区長会としての考え方をお伺いします。

〈当局〉

ただいま、皆さんから言及がありました事項について申し上げます。

はじめに、保育教諭としての任用時の対応について申し上げます。

各区は、異動により職員を幼保連携型認定こども園に勤務させる場合は、当該職員に対して、異動の前に、幼保連携型認定こども園に勤務する職員に適用される加入共済組合及び政治的行為の制限を説明した上で、異動希望の有無に関する意向を確認します。

次に、職種「衛生監視」における受験資格の改正に係る初任給決定についての特例的な取扱い等の求めについて申し上げます。

「年齢別初任給」は、年齢に応じた初任給決定をする職種との均衡を踏まえたものであることから、特例的な取扱いはしないこととしたものです。

次に、本年の専門委員会交渉における各ブロック幹事の参加状況について申し上げます。

皆さんから言及いただいた状況について、深くお詫び申し上げますとともに、今後こうしたことがないよう努めてまいります。私どもといたしましては、皆さんとの専門委員会交渉を軽視する考えは一切なく、引き続き、皆さんと築いてきた信頼関係の下、協議をしてまいりたいと考えております。

〈特区連〉

ただいま、皆さんから保育教諭としての任用時の対応について説明がありました。こうした対応が各区において確実に実施されることを求めます。

〈当局〉

先ほど申し上げましたとおり、異動により職員を幼保連携型認定こども園に勤務させる場合の対応として、各区が確実に実施してまいります。

〈特区連〉

専門委員会交渉における各ブロック幹事の参加についての考え方が示されましたが、これまでの信頼関係を踏まえ、今後はないものと受け止めた上で、皆さん方から踏み込んだ考え方と回答が示されましたので、機関に持ち帰り判断することといたします。