

## 令和6年度給与改定（第3回）団体交渉

① 日 時 令和6年11月6日（水）16時5分～16時28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）、田中副区長（中央）、野村副区長（台東）、  
中村副区長（世田谷）、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〉

「2024年度賃金確定に関わる要求書」を10月22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、まとまり次第、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、月例給、特別給ともに、3年連続の引上げとなりました。給料表については、平成4年以来、32年ぶりとなる1万円を超える公民較差を解消するため、全ての級及び号給について引上げとし、さらに、特別給についても、年間の支給月数を4.85月に引き上げ、国を0.25月上回る、全国で最も高い支給月数が勧告されております。

また、勧告どおり改定した場合、職員1人当たりの平均年間給与が約26万7千円の増加となることから、区民は、これまで以上に、本年の給与改定、さらには、職員の勤務条件について、注目しております。

私どもといたしましては、現時点で見通せない国における給与法の改正の動向を注視しつつ、本年の人事委員会勧告の取扱いについて、先日の団体交渉で申し上げたとおり、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

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。

また、人事委員会が勧告した扶養手当の見直しについて、皆さんからは、特別区における支給実態等に鑑み、配偶者等に係る手当を一律に廃止しないよう、強い要求をいただいております。

私どもといたしましては、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。

加えて、本年、東京都人事委員会は、医師等の処遇を確保する観点から、初任給調整手当の支給限度額を引き上げる勧告を行いました。

私どもといたしましては、医師及び歯科医師に係る初任給調整手当について、特別区の実情や東京都との均衡等を考慮しつつ、検討してまいります。

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、専門委員会交渉等を通じ、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も、適正な職層構成の実現に向け、引き続き、万策を尽くしていく考えに変わりはありませんが、この間の取組状況や効果を検証した上で、差額支給の着実な解消に資する取組について、引き続き、任用及び給与の両面から総合的に検討を進めてまいります。

また、本年の給与改定交渉において対応すべき課題が認められるときには、速やかに皆さんと協議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。

皆さんからは、担当技能長の設置・拡大に加え、技能・業務系人事制度改正に伴う経過措置としての技能主任職昇任選考及び技能長職昇任選考に係る特例の延長についての要求をいただいております。

私どもは、担当技能長に係る運用状況の検証を進めるとともに、各昇任選考に係る特例について、延長の必要性を含め、引き続き、その取扱いを慎重に検討してまいります。

また、本人希望に基づき任命権者が実施する転職選考に係る年齢要件等について、現在、東京清掃労働組合と協議しているところですが、影響が生じると見込まれると

きには、その対応について皆さんと丁寧に協議してまいりたいと考えております。

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、高年齢層職員の能力及び経験を活用し、複雑・高度化する行政課題に的確に対応するため、定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当を追加することとしております。こうしたことを踏まえ、皆さんからは、再任用職員の給与水準を改善するため、再任用職員に対する生活関連手当の支給を拡大するよう、強い要求をいただいております。

私どもといたしましては、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、2024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11,029円引上げとし、初任給及び若年層に重点を置きつつも、全ての職員の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。

特に、行政職給料表（一）における1級・2級の高位号給者の引上げ額は、わずか1,000円と、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ることから、改めて、物価上昇率に見合った賃金引上げを求めます。

また、初任給に重点を置いた引上げとしていますが、特別区の行政職給料表（一）の大卒初任給は、引上げ後においても、引き続き、国の総合職を下回ることとなり、さらに、近隣政令市の初任給との差についても、縮小してきており、有為な人材獲得への悪影響が懸念されます。

一時金については、年間支給月数を0.2月引き上げ、均等に期末・勤勉手当に配分するとしていますが、勤勉手当の割合が、国や民間事業所の割合を大きく上回ることは、到底納得できません。勤勉手当の割合を引き下げることが求めます。

（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<sup>ひず</sup>歪み」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、制度値で昇給・昇格したとしても、１級から４級までの全ての級において、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、これまでの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<sup>ひず</sup>歪み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。

また、昨年、人事委員会は、行政系人事制度改革から５年が経過した「現状と課題」として、「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」と言及した上で、「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」との考え方を示しました。

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」と繰り返していますが、この間、「適正化」が進まず、その結果として、給与水準の回復がな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。制度改革から既に６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、特区連の求める実効性ある対応策を示すべきです。

とりわけ、行政職給料表（一）の２級における高位号給者に対する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）

行政系人事制度改革を受けた２０１８年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、現在は９８．６にまで落ち込む事態に至り、団体区分別の平均給料月額、町村を５，１１５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、課題解決の方策です。

また、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、この措置を終了したと同時に、国・他団体における勧告との均衡を失することとなるため、特例的な措置は継続せざるを得ない状況にあり、その矛盾は明白です。

行政系人事制度の改正が、大幅な賃金水準引下げをもたらす道理はありません。賃金水準に係る公民比較方法を改めるとともに、適正化の進まない職層構成比の問題により給料表の改定率に大きな差が出ることをのらないよう、区長会から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6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。2017年の合意が守られているとは到底言えない状況にあります。

特区連は、この年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、2023年度の特例についても、技能長職昇任選考の対象者が16名で合格者が0名、技能主任職昇任選考の対象者が60名で合格者が0名と、技能長職とともに技能主任職への昇任実績もありませんでした。

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資格基準の更なる短縮などの見直しを求めます。

また、先ほど、皆さん方から、本人希望に基づき任命権者が実施する転職選考に係る年齢要件等について、影響が生じると見込まれるときには、その対応を協議してまいりたいと示されましたが、今後の専門委員会交渉等において、丁寧な説明を求めます。

（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、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歳超の職員の給与を引き下げる理由はありません。

また、再任用職員の給料月額について、制度導入時は、60歳代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いて制度が設計されております。そのため、現在の無年金期間の生活を支える給与水準には到底なり得ていないことを踏まえれば、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求めます。

加えて、再任用職員の一時金の支給月数は、定年前常勤職員等と比べ、不当に低い月数となっています。今年度から、会計年度任用職員にも勤勉手当が支給されており、これにより支給月数は逆転し、年収でも逆転する可能性があります。

さらに、再任用職員の業務は、特別区の実態として、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、定年前常勤職員等と同じ支給月数とすることを求めます。

（再採用選考（カムバック採用）制度の導入について）

皆さん方は、公務を担う能力のある人材を積極的に確保するため、自区の退職者を再び採用することができる新たな採用制度を導入するとしています。しかし、具体的な再採用選考の対象者のイメージを持たずして、漫然と、在職時の勤務経験年数を1年以上とし、退職事由や離職期間を定めなかったことは、若年層の離職が増加する中で、今後の離職拡大につながるリスクがあると考えます。安易な退職を助長しない制度とすることを求めます。

（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）

皆さん方は、育児休業取得職員の欠員補充を十分に行うとともに、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に見直しを行うとしています。現在、既に任用されている職員が、複雑・多様化する行政需要に対応していることを踏まえれば、採用区分にⅠ類を追加することにより、採用選考の難易度が上がり、受験者の負担を増やすだけの結果を招きます。

職員の処遇改善を目的とするのであれば、初任給決定における加算限度号数を撤廃すべきです。特区連が、これまでも再三にわたり要求している、新規採用職員の初任給決定における加算限度号数の撤廃を改めて求めます。

（主任職昇任選考への前倒し受験方式の導入について）

皆さん方は、現行の主任職昇任選考は、受験負担の増加等により、従前の主任主事昇任選考と比較して受験率が低下していることから、新たな受験方式を導入するとし

ています。しかし、受験率の低下は、主任職を係長職への昇任を前提とした職として  
いることや、昇任選考の筆記試験に論文(作文)を課していることに原因があります。  
係長職に必要とされるスキルは、主任職昇任選考において確認するものではなく、係  
長職に昇任するまでに習得するものであります。前倒し受験方式の導入に加え、筆記  
試験の内容についても見直すことを求めます。

(給与制度のアップデートの取扱いについて)

人事委員会勧告では、扶養手当について、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、職員の扶養手当の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ています。

しかし、配偶者に対する家族手当を見直す予定はないとした民間事業所の割合は7  
3.6%となっており、このような民間企業の支給状況に変化が無い中で、配偶者に  
係る手当を廃止することは、理解も納得もできません。

加えて、「配偶者」というだけで手当を一律に廃止することは、物価高騰に見合っ  
た月例給の引上げがされない中、実質的に賃金が引き下げられる事例が発生する可能  
性があり、特別区の配偶者に係る手当の支給実態や、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踏まえると、勧告で示された経過措置だけで  
は不十分です。働くことができない配偶者への支給継続や、経過措置の期間の延長を  
強く求めます。

また、人事院は、給与制度のアップデートとして、再任用職員への住居手当等の支  
給や、通勤手当の支給限度額の引上げなどを勧告しています。これらの給与制度のア  
ップデートに係る事項について、各区交渉の部分も含め、特別区の事情を反映した制  
度改正となるよう、区長会としての考え方を示すことを求めます。

最後に、再度申し上げますが、行政系人事制度の改正により賃金水準が大幅に引き  
下げられ、改正から6年が経過した現在でも、区長会が「万策を尽くす」としながら  
も、職層構成比の適正化は一向に進んでおりません。その結果として、公民比較によ  
る改定原資が十分に生み出せず、行(一)1級では97号給以上である約4.8%の  
職員の、また、2級では72号給以上の約45.4%の職員の月例給が、わずか1,0  
00円しか引き上がらない事態を招いたことは明らかです。これは、物価高騰の中で  
「生計費原則」を逸脱するだけでなく、民間や国・他団体との比較、そして、若年層  
と高年齢層の職員の改定率を踏まえても、「均衡の原則」及び「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。

皆さん方は、勧告制度の趣旨等を踏まえて判断するとしていますが、今年度こそ、  
区長会の自主的・主体的な判断により、労使協議を通じて、職層構成比の適正化を行  
うとともに、わずかな引上げとなった職員に対する必要な措置を行うよう、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、よろしくお願いいたします。