

令和6年度給与改定（第4回）団体交渉

① 日 時 令和6年11月21日（木）21時47分～22時3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）、
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）、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

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

先月9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、年間の支給月数を0.2月引き上げ、4.85月とし、引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することといたします。なお、今年度は、12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を、それぞれ0.1月引き上げることとし、来年度以降の期末手当及び勤勉手当の支給月数は、別紙のとおりといたします。

さらに、扶養手当についても、配偶者等に係る手当を廃止するとともに、子に係る手当の月額を1人につき10,500円とし、令和7年4月1日から実施いたします。なお、特例措置といたしまして、配偶者等に係る手当の月額について、令和7年度にあっては4,000円、令和8年度にあっては2,000円とし、また、子に係る手当の月額について、令和7年度にあっては9,500円、令和8年度にあっては10,000円とすることといたします。

なお、皆さんから強い要求をいただいている、再任用職員を含めた高年齢層職員の処遇改善については、引き続き、国や人事委員会の動向等を注視しつつ、皆さんと丁寧な協議を重ね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。

これまでに申し上げてきましたとおり、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、国の動向等に加え、東京都における本年の給与改定交渉に係る妥結結果を踏まえ、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。

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、行政系人事制度の改正による切替え及び技能・業務系人事制度の改正に伴う経過措置としての特例について申し上げます。

本特例については、豊富な経験を有する職員の人材活用を図るとともに、適正な職員構成の実現に資するため、平成３０年度から実施しており、対象範囲の拡大や年齢要件の見直しを行いながら、その実施期間を延長してきております。

私どもといたしましては、今年度で終期を迎える、これら経過措置としての特例について、引き続き、豊富な経験を有する職員の人材活用を図るため、定年年齢の引上げに合わせ、年齢要件の上限部分を引き上げるとともに、実施期間を２年間延長することといたします。

詳細は、「行政系人事制度の改正による切替えに伴う経過措置としての特例の年齢要件の上限部分の引上げ及び期間の延長について（案）」及び「技能・業務系人事制度の改正に伴う経過措置としての特例の年齢要件の上限部分の引上げ及び期間の延長について（案）」のとおりです。

次に、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及び転職調整号数の見直しについて申し上げます。

定年年齢が段階的に引き上げられる中、高年齢層職員を中心とする人材の更なる活用を図るため、職員の採用・昇任等に関する一般基準第９項第５号による転職について、技能系職種への転職に係る年齢要件及び転職調整号数を見直すことといたします。

具体的には、年齢要件を撤廃するとともに、転職調整号数を付さないことといたします。

詳細は、「職員の採用・昇任等に関する一般基準第９項第５号による転職に係る年齢要件及び転職調整号数の見直しについて（案）」のとおりです。

次に、行政系人事制度について申し上げます。

私どもは、平成29年の大綱合意や人事委員会の意見等を踏まえ、各区における職層構成比の適正化に向けた取組の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、任用及び給与の両面から総合的に検討を重ねてきたところです。

また、皆さんとは、専門委員会交渉等を通じ、改めて、特別区における適正な職員構成の実現に向け、係長職の更なる拡大が必要であるとの課題を共有いたしました。

さらに、去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、この間の皆さんとの協議を踏まえ、特別区職員の給与水準に影響を及ぼす、主任職の高位号給職員についても、係長職への昇任を促す取組が必要であるとの認識を皆さんと共有いたしました。

今回、私どもは、「能力のある職員は基本的に昇任するものとして扱うとした上で、本人事情がある職員については、昇任後の配置等において配慮を行うことが効果的である」とし、「知識や経験が豊富な主任職については、その知識・経験の更なる活用を図るため、専門的な事務等を処理する職である主査として任用していく必要がある」という考え方を、全区で共有いたしました。

加えて、係長職を担う能力を有しているものの、昇任を躊躇している主任職を、主査等のスタッフ職として活用できるよう、任用管理のイメージを共有するとともに、全区で取り組んでいくことを確認いたしました。

詳細は、「主査等のスタッフ職の活用に向けた任用管理のイメージ」のとおりです。

私どもといたしましては、日々の人材育成や昇任意欲を醸成する環境整備に努めるとともに、行政系人事制度の改正による切替えに伴う経過措置としての特例に加え、主査等の活用を始めとした、係長職の更なる拡大に資する取組を通じ、引き続き、差額支給の解消及び適正な職員構成の実現に向け、万策を尽くしてまいりたいと考えております。併せて、人事委員会の意見等を踏まえ、知識や経験の豊富な1級職が主任職として活躍することを可能とするため、主任職への昇任を促す取組事例の共有に加え、その能力を十分に発揮することができる環境整備に資する具体的な方策について、来年度の給与改定交渉期に結論が得られるよう、皆さんと丁寧に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、人事・給与制度に係る改善を行うよう、強い要求をいただいておりますが、この間の専門委員会交渉等を通じ、労使で人事管理の実態等を確認した上で、人材確保に資する更なる取組が必要であるとの課題を共有いたしました。

私どもは、今回、技能・業務系人事制度の改正に伴う経過措置としての特例の延長

や転職制度の見直しを提示いたしました。引き続き、特別区政を担う人材の確保を推進するため、技能・業務系職員に係る任用及び給与上の一体的な取組について、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、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。

皆さんからは、再任用職員の処遇改善のため、国家公務員と同様に、令和7年度から再任用職員に対する住居手当を支給するよう、強い要求をいただいているところです。

私どもは、皆さんの要求について、国や他団体の動向等に加え、この間の協議も踏まえ、慎重に検討を重ねてまいりました。

私どもといたしましては、複雑・高度化する行政課題に的確に対応するため、高年齢層職員の能力及び経験の活用に資する取組を進めていく必要があると考えております。そのため、現時点において、国における給与法改正が見通せないところではありますが、給与法の改正次第、最終的な検討結果を皆さんに提示し、丁寧に協議してまいりたいと考えております。

加えて、再任用職員を含めた高年齢層職員に係る人事・給与制度については、引き続き、国や人事委員会の動向等を注視しつつ、特別区が取り得る対応について、必要な検討を進めてまいります。

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、自主的な解決を図るという観点から、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、行政系人事制度の改正による切替えに伴う経過措置としての特例の延長についてです。

2022年の賃金確定交渉において、特区連からの「この特例は、1・2級の最高号給適用者の縮減を目的としていることを踏まえれば、延長期間の2年間で、1・2級の最高号給適用者が解消されると考えてよいのか」という確認に対し、区長会は、「提案させていただいた期間において、各区が最高号給適用者の縮減を図っていくものと考えております」と回答しています。しかし、その後の2年間の結果を見ると、未だに最高号給適用者の解消は図られていません。このように、各区が積極的に活用・実行しない制度は、万策の1つとは認められません。改めて、今回提案された延長期

間の２年間で、１・２級の最高号給適用者が解消されるという考えで間違いがないか伺います。

第二に、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及び転職調整号数の見直しについてです。

今回の見直しにおいて、年齢要件を撤廃するとともに、転職調整号数を付さないこととしていますが、この対象は、あくまで本人の希望による転職に限るものであり、合理化に基づく委託化の促進にはつながらないものと考えてよいのか伺います。

第三に、技能・業務系人事制度についてです。

皆さん方は、「特別区政を担う人材の確保を推進するため、技能・業務系職員に係る任用及び給与上の一体的な取組について、慎重に検討」としてしていますが、２０２２年の賃金確定交渉で、「技能・業務系職員の給与水準について、今後も、皆さんと意見交換や研究を進めてまいりたい」として設定された意見交換の場において、今後は、任用制度も併せて研究を進めていくという考えでよいのか伺います。

第四に、再任用職員に対する住居手当の支給についてです。

皆さん方は、「国における給与法改正が見通せないところではありますが、給与法の改正次第、最終的な検討結果を皆さんに提示」としてしていますが、法改正後において、住居手当の支給に係る提案がなされるものと考えてよいのか伺います。

〈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、行政系人事制度の改正による切替えに伴う経過措置としての特例の延長について申し上げます。

私どもといたしましては、差額支給の解消及び適正な職員構成の実現に向け、提案させていただいた期間において、引き続き、各区が最高号給適用者の着実な縮減を図っていくものと考えております。

次に、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及び転職調整号数の見直しについて申し上げます。

今回の見直しは、業務の委託化を促進する趣旨ではなく、定年年齢が段階的に引き上げられる中、高年齢層職員を中心とする人材の更なる活用を図るためのものであり、本人の希望に基づく転職のみを対象としたものです。

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、意見交換の場などの機会を捉え、引き続き、皆さんと意見交換を行いつつ、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、再任用職員に対する住居手当の支給について申し上げます。

私どもといたしましては、国における給与法の改正次第、その内容を踏まえた最終

的な検討結果を、皆さんに提示する必要があると認識しており、皆さんと築いてきた信頼関係の下、丁寧な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、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。