

令和6年度給与改定（第1回）小委員会交渉

① 日 時 令和6年11月21日（木）11時15分～11時37分

② 場 所 東京区政会館20階203会議室

③ 出席者

（当 局）鯨井総務部長会会長（新宿）、中田総務部長会副会長（練馬）、
松野総務部長会副会長（足立）、石塚総務部長会副会長（江戸川）、
竹田総務部長会幹事（文京）、小林人事企画部長、林調査課長、
新井勤労課長

（特区連）木全副執行委員長、中條副執行委員長、籠谷書記長、
西畠賃金対策担当部長、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。

はじめに、本年の給与改定及び給与改定関連項目について、私どもの最終的な考え方及び検討結果を申し上げます。

まず、本年の給与改定について申し上げます。

皆さんからは、月例給について、行政職給料表（一）における1級及び2級の高位号給の更なる引上げ、また、一時金については、引上げ分の期末手当への配分などの強い要求をいただいております。そして、人事委員会が勧告した扶養手当の見直しについても、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、32年ぶりとなる1万円を超える公民較差の解消や全国で最も高い状況が続く特別給の年間支給月数など、本年の人事委員会勧告の取扱いについては、依然として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、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、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、慎重に検討をしているところです。結果については、この後の団体交渉で提示させていただきます。

次に、給与改定関連項目について申し上げます。

まず、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、慎重に検討を重ねておりますが、大詰めの段階に入りましたので、この後の団体交渉で提示させていただきます。

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が、先の団体交渉において申し上げたとおり、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、任用及び給与の両面から総合的に検討を重ねているところです。

私どもといたしましては、適正な職員構成の実現に向け、引き続き、万策を尽くしていく考えであり、現在、具体的に取り得る取組の最終的な検討を行っているところでありますので、この後の団体交渉で提示させていただきます。

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・拡大の要求をいただいております。

担当技能長の設置については、平成29年に皆さんと合意した技能・業務系人事制度改正の趣旨や職の設置基準等を踏まえ、各区の実情に応じ適切な運用がなされるものと認識しておりますが、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。先の団体交渉で申し上げたとおり、このことについては、引き続き、皆さんと丁寧に協議してまいりたいと考えております。

また、併せて要求をいただいております、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は、引き続き、その取扱いを慎重に検討を重ねてまいります。

加えて、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は、引き続き、皆さんと必要な対応を協議してまいります。

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、再任用職員の給与水準を改善するため、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、現時点において、国における給与法の改正は見通せませんが、引き続き、政府の検討状況や他団体の動向等を踏まえ、慎重に検討を重ねてまいります。

最後に、医師及び歯科医師に係る初任給調整手当の見直しについて申し上げます。

公衆衛生医師の確実な人材確保を図るため、本年の勧告に伴う意見や特別区の実情、東京都との均衡等を踏まえ、支給額及び支給期間を見直すことといたします。

具体的には、最高限度額及び期間ごとの額を引き上げるとともに、支給期間が40年を超えない範囲内において、大学卒業後40年を超えた職員に対し、手当を支給できることといたします。

詳細は、「医師及び歯科医師に係る初任給調整手当の見直しについて（案）」のとおり

りです。

その他、皆さんの要求事項については、私どもの考え方を先ほどの専門委員会交渉で提示させていただいたところです。内容は、お手元にお配りしたとおりです。

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。

以上が本年の給与改定に係る私どもの考え方であります。区政を取り巻く環境が極めて厳しい中、これまでの皆さんとの協議を踏まえ、慎重に検討を重ねた結論ですので、ご理解をいただきたいと思います。

以上の内容について、後ほど、団体交渉を持ちたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

私からは以上です。

〈特区連〉

ただいま、皆さん方から示された「最終的な考え方及び検討結果」について申し上げます。

皆さん方は「最終的」としておりますが、この内容では、到底納得できるものではありません。

まず、人事委員会勧告の取扱い等についてです。

皆さん方は、「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十分に勘案して、区民の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、慎重に検討をしている」としております。しかし、特別区職員の月例給は、区長会も「遺憾」とした2019年のマイナス勧告の実施によって、民間、国、他団体と比べて不当に引き下げられ、ラスパイレス指数は全自治体平均を下回る98.6まで低下しています。

また、人事委員会は、公民比較方法の見直しを行わないばかりか、公民比較の対象から現給保障者を除外する「特例的な措置」を、今回の勧告でも「一時的」としています。仮に「特例的な措置」を執らない場合、政令市と比較し最低の賃金水準に陥ることとなり、「均衡の原則」から逸脱することになります。

2022年から続く物価高騰により、実質賃金が下がり続ける現状は、職員の誰もが納得できるものではありません。区長会は、物価高騰に見合った賃金の大幅な引上げを、全ての職員に対して行うことを、直ちに決断すべきです。併せて、行政系人事制度の改正が、公民比較にまで影響を及ぼし、大幅な賃金水準の引下げをもたらしていることから、公民比較方法を改めるとともに、次年度以降、適正化の進まない職層構成比の問題により、公民比較に基づく改定原資が十分に生み出せないことで、給料表の改定率に大きな差が出ることがないように、区長会から人事委員会に要請することを強く求めます。

また、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、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、１１月１４日未明の東京都における賃金確定交渉に係る妥結内容として、業務職給料表の最低改定額について、１級が２，５００円、２級が３，５００円となっており、行政職給料表との連動関係の違いがあるとしても、特別区と同様に、行政職給料表（一）の１級における最低改定額が１，０００円となっていることから、特別区においても同程度の引上げが行われるべきであると考えます。

区長会は、少なくとも、行政系人事制度改正に伴う不当な引下げ分を回復させた上で、全ての職員に対する物価上昇分も含めた引上げを行った給料表を、速やかに提示すべきです。

次に、行政系人事制度についてです。

皆さん方からは、「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、任用及び給与の両面から総合的に検討を重ねている」との発言がありました。しかし、これまでの意見交換などの場を通じ、各区の取組の現状と問題点は、既に明確になっており、特区連は、それに基づいた具体的な要求を提出しております。

また、昨年の人事委員会による「人事・給与制度に関する意見」においても、「行政系人事・給与制度改正における現状と課題」として、主任職昇任選考（種別Ａ）の受験率の低下や、行政職給料表（一）の２級における高位号給者の増加について、懸念が示されています。

２級の高位号給者を、係長職へ昇任させなければ、特別区の賃金水準は回復しません。速やかに、２級の高位号給者の係長職への昇任を促すとともに、昇任を躊躇しないような環境整備を行うことを強く求めます。

改めて、特区連は、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など、各区が制度趣旨のとおり運用しない制度ではなく、係長職を拡大し、管理監督職を増やすための実効性ある取組を示すこと、そして、係長職を支える主任層を厚くするための昇任意欲を醸成する具体的な措置を、全区で早急に行うことを重ねて求めます。

次に、技能・業務系人事制度についてです。

２０１７年の確定闘争において、担当技能長職の設置で合意し、２０１９年の団体交渉においても、「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。そして、今年も、専門委員会交渉の中で、

担当技能長の設置・拡大について、労使で検証し、課題の共有化を進めてきたところ
です。

特区連は、2017年の団体交渉での合意内容を踏まえ、改めて、担当技能長の設
置・拡大を更に加速するよう、求めるものです。

加えて、技能主任職昇任選考に係る資格基準の短縮や前歴通算基準の見直しを行う
ことも求めています。これらの人事制度の見直しは、賃金水準の改善と一体的に行
うべきものであり、早急に具体的な取組内容を提示するよう、重ねて求めます。

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、
「必要な対応を協議」するのであれば、速やかにその詳細を提示すべきです。

次に、高齢期職員の処遇改善についてです。

今年から定年引上げが開始され、60歳超の職員の給料月額は、60歳前の7割水
準とされていますが、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、本制度は、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き、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強く求めます。

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、特別区の実態として、再任用職員の業務は、補完的なものではなく、定年
前の常勤職員と同様となっています。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強
く求めます。

次に、再採用選考（カムバック採用）制度の導入についてです。

特区連は、区長会が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、「いつでも、また採用してもらえ」と安易に捉えら
れ、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よ
う、一定の制限をかけることを求めるとともに、制度導入時の職員への周知をどのよ
うに行うのか、確認を求めます。

次に、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です。

皆さん方は、「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」とし

ていますが、現在、任用されている任期付職員は、既に複雑・多様化する行政需要に対応しています。採用区分にⅠ類を追加しなければ、行政需要に対応できないとする提案は、到底納得できるものではありません。

また、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ることとなりますが、各区において、任期の定めのない常勤職員に係る採用選考と同様に、採用区分ごとに適切な選考方法を設定すると理解して良いか確認を求めます。

加えて、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。特区連は、これまでも再三にわたり要求してきた、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強く求めます。

次に、主任職昇任選考への前倒し受験方式の導入についてです。

主任職昇任選考の受験率の低下は、主任職を係長職への昇任を前提とした職としていたりことや、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。

去年の人事委員会勧告で意見された、主任の職のあり方についての具体的な検討を行わないまま、昇任選考制度の見直しのみを行うことは、主任職への昇任意欲の醸成につながるものとは、到底考えられません。

また、主任職昇任選考においては、主任職に必要とされるスキルのみを確認すべきであり、係長職に必要とされるスキルは、係長職に昇任するまでに習得するものがあります。前倒し受験方式の導入に加え、筆記試験等の選考内容についても見直すべきです。

最後に、給与制度のアップデートについてです。

行政職給料表(一)において、わずか1,000円の引上げにとどまる職員等がいる中で、配偶者等に係る扶養手当を廃止することは、実質的な賃金の引下げを招く可能性があり、到底納得できるものではありません。

人事委員会に勧告されてはいますが、配偶者等に係る手当の廃止について、経過措置期間の延長を求めます。

また、再任用職員に係る住居手当の取扱いについては、国における給与法改正の動向にかかわらず、区長会として自主的・主体的に判断し、再任用職員に対する住居手当の支給を決断するよう求めます。

加えて、各区事項にはなりますが、国における通勤手当の見直しについて、支給限度額を引き上げるとともに、この支給限度額の範囲内で、新幹線等の特別料金等に係る職員の経済的負担の軽減を図ることは、遠距離のために採用選考の受験を躊躇する人材の受験意欲の向上にも資する取組になると考えます。人材獲得の観点から、区長会としての考え方を示すべきであり、特別区ではどのような対応を行うのか、確認を求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

皆さんの考え方について、伺いました。

ただいま、皆さんから確認の求めのあった再採用選考（カムバック採用）制度についてですが、職員への具体的な周知方法については、各区が本制度の導入に当たり、必要に応じて適切に行うものでありますが、近年における退職者の増加傾向等に鑑みると、例えば、公平・公正な採用選考の結果に基づき再採用されるものであり、再度の採用を確約するものではないことを強調した周知を行うことなどが考えられます。

次に、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は、今後の更に複雑・多様化する行政需要への対応が求められていることから、見直しを行うものがあります。なお、採用区分ごとの選考方法については、各区において適切に設定されるものと認識しております。

次に、国における通勤手当の見直しについては、ライフスタイルが多様化する中、職員が個々の事情に応じ、経済的負担にとらわれずに柔軟に通勤手段を選択できることにつながり、異動の円滑化や離職防止に資するものであると認識しており、各区において、その実情等に応じ、必要な見直しを図っていくものと考えております。

最後に、残された時間はわずかではありますが、私どもといたしましては、皆さんと真摯に協議を進め、時機を失することなく諸課題の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。