

令和2年度給与改定（第1回）団体交渉

① 日 時 令和2年3月11日（水）19時01分～19時30分

② 場 所 東京区政会館20階203会議室

③ 出席者

（当局）鈴木副区長会会長（目黒）、田中副区長会副会長（港）、
佐藤副区長会副会長（荒川）、寺田副区長（新宿）、内田副区長（北）、
柳澤副区長（渋谷）、宇賀神副区長（杉並）、笥副区長（葛飾）、
志賀副管理者、鈴木人事企画部長、伊藤調査課長、小林勤労課長、
小池人事企画部副参事（労務・制度改革担当）

（組合）吉川委員長、中條副委員長、峰村副委員長、小宮山書記長、
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、
高木教育宣伝担当部長

④ 発言要旨

〈特区連〉

本日は「2020年度賃金・労働条件改善に関する要求書」を提出いたします。

本要求書の内容は、各区職労での討議結果や大都市労連連絡協議会、都労連との協議も踏まえ、3月3日に開催した特区連第43回定期大会で決定したものです。要求内容について、特別区職員の総意として受け止め、前向きに検討されることを求めます。

（要求書手交・読み上げ）

要求内容は9課題・37項目ですが、本日は強調しておきたい事項について、いくつか申し上げます。

第一に、公民比較についてです。

昨年、人事委員会は、2年連続の月例給の大幅引下げの勧告を行いました。平均で月額2,235円、率にして0.58%引き下げる一方で、一時金について、0.15月引き上げ、4.65月とするものでした。人事委員会は、特区連と区長会からの要請に一部応えて、現給保障者を公民比較から除外する措置をとりましたが、職級統合による公民比較の対応関係等の見直しを拒否した結果、大幅なマイナス勧告が繰り返されました。

民間はもとより、国、東京都、他団体の月例給が引き上げられる中で、特別区のみ月例給が引き下げられたことは、公務員給与の決定原則である「均衡の原則」に

反するものです。

さらに、昨年10月には、消費税率が10%に引き上げられ、東京都区部の2020年1月の消費者物価指数の速報値は、前年同月比で0.6%の上昇となりました。このような状況の中で、月例給をマイナス改定したことは「生計費の原則」に反するものです。

また、昨年10月から12月期の国内総生産（GDP）は、前期比の年率換算で7.1%もの大幅なマイナスを記録しました。これは消費税率の引上げに見合った賃金が支払われていないことが主な原因であり、このままでは、社会全体に悪影響を及ぼすことは明らかです。

そして、職員の職責が増している中で月例給が引き下げられることは、「職務給の原則」からも逸脱するものです。

人事委員会は、一昨年の勧告時に、委員長談話の中で、マイナス勧告となった要因について、行政系人事・給与制度の抜本的な改正による職員構成の変化等によるものとしましたが、特区連は、本来は、制度変更による職員構成の変化も踏まえた、公民比較方法の見直しを行うべきであると考えています。

区長会は、昨年2月に、人事委員会に対して、「行政系人事・給与制度改正の過渡期における職員構成の一過性^{ひず}の歪みを十分に斟酌した公民比較方法を検討されるよう」要請を行いました。引き続きの対応を要請するとともに、不当に低い水準になっている特別区職員の給与を、適正な水準に戻すことを、強く要請します。

第二に、特別区における自主的・主体的な賃金決定についてです。

総務省は、昨年10月11日に「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」の総務副大臣通知を発出しました。この通知では、「既に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあっては、不適正な給与制度及びその運用の見直しを含め、必要な是正措置を速やかに講じること。特に、仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること」などと、人事委員会への介入ともいえる「指導」を行っております。

特区連は、区長会が、給与実態調査等に係る総務省からの指摘事項など、国による不当な「介入」や「指導」に屈することなく、労使の自主的・主体的交渉により賃金決定を行うことを強く求めます。

第三に、職層構成比の適正化についてです。

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、各区における係長職・主任職の拡大は、緊要な課題であります。特区連は、国や東京都、他の政令市と比べても極めて少ない特別区の管理監督職の構成比の拡大を求めています。

先の賃金確定闘争における区長会の最終回答では、「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万策を尽くす考えである」との姿勢の上に、「各区における昇任選考等の制度運用に差が生じていることについては認識しているところであり、この課題については、必要に応じて、各区において協議が行われる」との言及がありました。その上で、「行政系人事制度改正の趣旨を踏まえた各区の対応状況を労使で検証し、課題の共有化を図ることを目的に、専門委員会交渉において意見交換を行う」ことを確認しております。これは、昇任に関しては各区事項であるが、それが23区全体の賃金に大きな悪影響を与えているならば、特区連と区長会で検証を行い、意見交換を行う必要性を確認したものと認識しています。

特区連は、各区において、他団体の職員構成比を目安に係長職の拡大と、その前提となる主任職の昇任率の確保が図られていくものと受け止めておりますので、各区における新制度の運用を検証しつつ、労使協議を行うよう求めます。

第四に、地域手当の本給繰入れについてです。

特別区職員の地域手当の支給割合は、2015年4月から20%へと引き上げられました。特別区職員は、高率の地域手当支給により、給料月額を低く抑えられる結果、退職手当の水準も低く抑えられております。

特別区職員の一般行政職の平均給料月額は、総務省の地方公務員給与実態調査結果でも、団体区分別で「都道府県」、「指定都市」を下回るだけでなく「一般の市」をも下回っております。また、団体区分別の60歳退職者の「一人当たり退職手当額」についても、全職員対象で、「都道府県」、「指定都市」を下回っております。

そもそも地域手当は、全国各地に勤務地が存在する国家公務員の給与上の均衡を図る手当であります。特別区職員の場合には、その勤務地が基本的に特別区内であることから、国家公務員のように給与の地域間調整の必要はありません。

人事委員会は、地域手当支給の理由を「国との制度的な均衡を図る」ためとしておりますが、地域手当は、特別区職員には不要のものであります。

制度的にも理屈に合わない地域手当について、区長会として、人事委員会に対して、その廃止と本給繰入れを働きかけるよう求めます。

第五に、行政職給料表（一）2級の号給増設についてです。

行政職給料表（一）2級は、行政系人事制度の改正により、昇任意欲の醸成の観点や職の位置付けから、給与カーブの見直しが図られ、号給も短縮されました。このため、2級の最高号給の金額は、旧3級の最高号給の金額より、当時の給料表で5,700円も下回りました。また、行政系人事制度の見直しによる職務の級の切替えもあって、3千6百人を超える職員が最高号給の適用となっております。国や他団体に例を見ない、極めて多くの昇給停止・現給保障者が生じていることを、そのまま放置すれば、職員のモチベーションの低下は避けられません。

人事委員会に対し、行政職給料表（一）2級の最高号給の月額を、旧3級の最高号給と同水準に戻すよう、強く働きかけることを求めます。医療職給料表（二）・（三）についても、同様であります。

第六に、一時金についてです。

人事委員会は、民間給与実態調査で、民間企業における一時金支給月数を調べておりません。勧告された支給月数は、民間における一時金支給額を、通勤手当や住居手当等を含む「所定内賃金」で除して算出したものであります。

特別区職員の一時金は、支給月数に、「所定内賃金」ではなく、給料月額、扶養手当、地域手当の「三者ベース」を乗じて支給しております。この算定基礎の違いの結果、特別区職員の一時金支給額は、民間従業員の一時金支給額より低くなっております。

特区連は、一時金の比較方法を公民で同一とするよう求めてきましたが、未だに解決されておられません。

算定基礎の違いによる一時金支給額の差の一定程度について、一時金加算措置により補完してきたことについては、労使双方で一致をみているところです。しかし、この間皆さん方は、一時金加算措置について「職務段階による加算」という一面だけを強調しております。

算定基礎問題は、早期に解決すべきであります。もし早期解決が困難ならば、一時金加算措置について、「職務段階」の強調だけではなく、適用範囲と加算割合の改善をすべきであります。

第七に、初任給決定における経験年数換算についてです。

資格免許職種以外の非正規雇用での期間については、「その他の期間」として、常勤職員と同様の勤務内容であっても、5割以下の換算となっております。

特別区での非常勤職員を経て入区する職員もおりますが、常勤職員と同様の職務

に携わっていても「その他の期間」として換算されるだけでなく、週の勤務時間数によって4割以下の換算となります。

経験年数換算は、雇用形態ではなく、実際の職務内容により行うべきです。

第八に、定年延長と雇用と年金の接続についてです。

一昨年、人事院の「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」が出され、現在開会中の通常国会において、国家公務員法、地方公務員法に定年の延長を盛り込む方向である旨の報道がなされております。それによると、2022年度の定年退職予定者から定年年齢が61歳となり、2年毎に定年年齢が1歳ずつ繰り延べされる方向だとされています。

人事院の「意見の申出」では、民間の60歳台前半層の年間給与の水準について、50歳台後半層の年間給与の7割としております。しかし、定年前と同じ職責であれば、定年後の年間給与を引き下げる理由はありません。

さらに、定年年齢に達し、その後、65歳までは現行の再任用制度の活用が想定されていますが、特別区の再任用職員の給与水準は、60歳前の6割にも達しない水準となっております。定年延長であれ、再任用であれ、同じフルタイムでの任用であり、そこに職責の差が存在しないのであれば、その処遇に差を設けるべきではありません。

特区連は、区長会が、政府の定年延長の動向を注視するだけでなく、特別区に相応しい定年延長等、新たな制度構築を早急に進めていくよう求めます。そして、60歳を超えて働く職員の賃金水準について、その収入だけで60歳台前半の生活を支えることのできるものとするため、給料月額はもとより、一時金も含めた改善を行うよう、要請いたします。

2020年度のスタートとなる交渉ですので、もう1点申し上げます。

発生から9年が経ちました東日本大震災の復興対応では、現在も多くの職員が被災自治体に派遣され、献身的に奮闘しております。

新型コロナウイルス対策についても、区民の不安が高まる中、保健、福祉、教育を始め、幅広い部署で、数多くの職員が対応に当たっています。

また、東京オリンピック・パラリンピック関連業務への派遣も相当数にのぼっております。

年々厳しくなる職場環境のもとで、特別区職員は区政の最前線で日夜職務に精励しております。

特区連は、区長会が国等による不当な「指導」や言われなき公務員バッシングな

どには毅然とした態度で対応し、勤務条件に関わる事項については、丁寧な労使交渉に基づく労使合意で、自主的・主体的に解決することを強く求めるものです。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2020年度賃金・労働条件改善に関する要求書」をいただきました。皆さんからの要求については、早速、各特別区長に報告するとともに、要求の内容について、事務局に検討に入らせたいと思います。

さて、内閣府による先月の月例経済報告では、「景気は、輸出が弱含むなかで、製造業を中心に弱さが一段と増した状態が続いているものの、緩やかに回復している」とする一方、新型コロナウイルス感染症が内外経済に与える影響や、通商問題を巡る動向等の海外経済の動向や金融資本市場の変動の影響にも留意する必要があるとし、引き続き、警戒感を示しております。

同じく、内閣府による本年1月の景気動向指数の速報値では、基調判断について、6箇月連続で「悪化を示している」としており、国内景気の後退が懸念されております。

このような国内の経済状況において、本年の春闘では、賃上げのほか、働き方改革への更なる取組などを焦点に交渉が行われております。私どもは、本日が集中回答日となった大手企業の状況とともに、中小企業の状況についても注視してまいります。

続いて、特別区における新年度の一般会計予算案をみると、20区において、前年度比で増額計上しておりますが、山積する大都市特有の課題に対応しなければなりません。このほかにも、国による特別区に不合理な税制改正が繰り返されてきております。これらを踏まえると、特別区の財政状況は、引き続き、厳しい状況が続くものと考えます。

このように、特別区を取り巻く状況は、非常に厳しいものがありますが、私どもは、職務給の原則の徹底を始め、職員の勤務条件について、社会一般の情勢に適応したものとなるよう、不断の見直しを継続することで、特別区における区民サービスの向上、ひいては、区民の区政に対する信頼を一層高めることにつながるものと確信しております。

ただいま申し上げました基本的な考え方にに基づき、皆さんから要求のありました主な事項について、現時点における私どもの考えを申し上げます。

まず、人事委員会の勧告について申し上げます。

昨年は、人事委員会による特例措置が実施されたものの、2千円を上回るマイナス勧告となりました。2年連続のマイナス勧告は、遺憾でありましたが、給与勧告は、基本的に尊重すべきであり、何より、2年連続で勧告を踏まえた給与改定を実施しないことは避けなければならないとの考えのもと、特別区の置かれた状況や、国や他団体、民間の動向などを総合的に勘案して、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した結果、本年1月より、勧告給料表のとおり、改定することといたしました。

このように、私どもといたしましては、人事委員会の勧告は、任命権者として、基本的に、尊重すべきものと考えております。また、人事委員会が独立した専門的な人事行政機関であることを踏まえると、人事委員会への要請は、慎重の上にも慎重を期すべきものであり、基本的には、困難なものと考えております。

なお、私どもといたしましては、引き続き、行政系人事制度の効果的運用に努めるなど、適正な職層構成の実現に向け、万策を尽くしてまいりたいと考えております。

そして、各区の行政系人事制度の運用状況については、4月以降に調査をした後に、専門委員会交渉で意見交換を行い、皆さんと共有したいと考えております。具体的な実施時期など運営方法等については、改めて、協議させていただきます。

次に、業務職給料表について申し上げます。

本年1月、業務職給料表についても、マイナス改定を実施しました。技能・業務系職員のラスパイレス指数は、この間、低下の傾向にはありますが、依然として100を上回っております。このことについて、総務省は、昨年の給与実態調査に係る指摘事項として、国家公務員との均衡を踏まえた水準に向けた対応を求めています。

また、昨年10月11日付けの「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」の総務副大臣通知においても、「技能労務職員の給与については、民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意し、適正な給与制度・運用とすること」と言及し、給与の適正化を図るための必要な措置を講ずるよう求めています。

私どもといたしましては、これらの趣旨を踏まえ、国や他団体の動向を注視しながら、引き続き、給与の適正化を図っていく必要があると考えております。

次に、地域手当について申し上げます。

地域手当については、特別区における導入の経緯を踏まえ、適切に取り扱う必要があると考えております。

次に、特別給について申し上げます。

特別給については、給料、扶養手当及び地域手当を算出の基礎とし、民間における特別給の支給実態等を踏まえ、職務段階別加算の導入等により職務・職責に応じた適切な給与処遇の実現を図っているものであります。

加算措置の適用範囲と加算割合については、国や他団体の動向を踏まえつつ、制度の趣旨に則って、引き続き適切に対処していく必要があると考えております。

次に、技能・業務系人事制度について申し上げます。

先の団体交渉においても申し上げましたが、各区における担当技能長の設置実態には差があり、技能長職の拡大の途上にあるものと考えております。

私どもといたしましては、平成29年度の妥結の趣旨を踏まえ、各区での協議が更に進められ、技能長職の拡大が図られていくものと考えております。

次に、雇用と年金の接続について申し上げます。

現在開会中の通常国会に、国家公務員法、地方公務員法等の改正法案の提出が予定されております。

一部報道では、国家公務員の定年年齢について、令和4年度より、2年に1歳ずつ引き上げ、令和12年度に65歳にするとされております。

地方公務員の定年は、国家公務員の定年を基準として条例で定めるものであり、私どもは、政府の動向を注視しているところでありますが、法案が通常国会に提出され次第、特別区における対応について、精力的に検討してまいりたいと考えております。

次に、保育教諭について申し上げます。

私どもは、昨年5月に、「保育教諭等のあり方検討部会」を設置し、幼保連携型認定こども園の主管課長も交えながら、検討を重ねてまいりましたが、先日、今年度における検討の報告書を取りまとめましたので、改めて、皆さんに情報提供をさせていただきたいと考えております。

その他の皆さんの要求については、今後、慎重かつ総合的に検討してまいりたいと考えております。

なお、この際ですので、就職氷河期世代を対象とする採用について申し上げます。

政府が昨年6月に決定した「経済財政運営と改革の基本方針2019」、いわゆる「骨太の方針2019」では、令和2年度から令和4年度までの間、就職氷河期世代支援プログラムに集中的に取り組むとしております。

これを受け、総務省は、地方公共団体に対し、就職氷河期世代支援の趣旨を踏ま

え、地方公務員の中途採用に取り組むよう要請しております。また、本年1月には、総務大臣が各首長に宛て、就職氷河期世代への支援として、積極的な中途採用の協力を求める書簡を送付しております。

私どもは、この経過を踏まえ、就職氷河期世代を対象とする採用の実施について、精力的に検討しておりますので、結果がまとまり次第、速やかに、皆さんと協議をしてみたいと考えております。

最後に、児童相談所等での経験を求める採用制度の見直しについて申し上げます。先月の提案以降、皆さんとは精力的に協議を重ねてきましたが、皆さんからは、職員が退職し、採用試験・選考を再受験することが無いよう、特例能力認定の受験資格について、採用試験・選考の受験資格との均衡を求める強い要求をいただいております。

私どもは、この間の協議を踏まえ、慎重に検討してまいりましたが、皆さんの主張を受け止め、特例能力認定の受験資格について、当初提案から修正する判断をいたしました。

具体的には、当初提案では、受験資格として満たす必要がある民間企業等における業務従事歴について、正規職員としての直近の在職期間を含めないこととしておりましたが、その内容を修正し、正規職員としての直近の在職期間を含めることといたします。

詳細は、「児童相談所等での経験を求める採用制度の見直しについて（最終案）」のとおりです。

私からは以上です。

〈特区連〉

皆さん方の基本的な考え方や現時点における考えを伺いました。特区連の要求について、組合員の期待を受け止めた検討を求めるものです。

皆さん方から提案のありました、児童相談所等での経験を求める採用制度の見直しについて、当初提案から修正する判断が示されました。

特区連は、特例能力認定の受験資格について、既採用者の不利益を解消することを求めてきましたが、この間の労使交渉を踏まえた判断と受け止め、これを了解いたします。

この採用制度は、特別区における児童相談所等の円滑な運営を図るため、有用な人材を確保することを目的とした制度であり、それとあわせて既採用者の適切な能力認定を行う制度となりますので、その目的に合致した適切な対応を求めるもので

す。

最後に、賃金確定交渉等に関わる処分について申し上げます。

皆さん方が処分の根拠としている地方公務員法の条文は、憲法違反と言わざるを得ません。労働基本権を一方的に制約している地方公務員法の不当性は、ILO勧告でも明らかであります。

この間、特区連は、厳しい提案であろうとも、交渉ルールに則り誠意を持って労使協議に臨み、諸課題の解決を図ってきました。私どもが処分を受ける事由は一切存在しておりません。

処分を行わないよう申し入れるとともに、この間の処分の撤回、少なくとも早期に和解、実損回復を行うよう申し入れます。

〈当局〉

皆さんのご意見を伺いました。

児童相談所等での経験を求める採用制度の見直しについて、妥結のご回答をいただき、ありがとうございます。私どもは、来月以降、順次迎える特別区における児童相談所の設置に向け、引き続き、有為な人材の確保に努めてまいります。

最後に、処分については、各特別区長の権限と責任において行われるものですが、皆さんからの申入れについては、各特別区長に伝えます。