

## 令和2年度夏季手当（第1回）団体交渉

① 日 時 令和2年5月18日（月）15時20分～15時21分

② 場 所 東京区政会館20階201会議室

③ 出席者

（当局）鈴木副区長会会長（目黒）、志賀副管理者、  
鈴木人事企画部長、小池調査課長、小林勤労課長、  
金子人事企画部副参事（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、西嶋賃金対策担当部長、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年度夏季一時金等に関する要求書」を提出いたします。

（要求書手交・読み上げ）

以上ですが、要求内容について触れる前に、一言申し上げます。

新型コロナウイルスの感染が、全国で急速に拡大し、先月7日には、緊急事態宣言が発令されました。日本全体の感染拡大を止める上で、東京都、とりわけ特別区における行政の役割が、極めて重要になっています。

未曾有の深刻な事態の中で、保健所の職員は、区民からの多数の相談に応じ、感染経路の確認、感染者の搬送など、最前線で懸命に対応に当たっています。また、他の部署の職員は、保健所等への応援態勢を組む一方、区役所には、多くの事業者から融資等の相談が寄せられ、生活保護の申請も急増し、保育園と学童クラブ等においては、子どもたちの感染を防ぐために神経を使うなど、多大な労力を費やしています。全ての区民に一律10万円を給付する「特別定額給付金」の支給が決まりましたが、このような急を要する事業を、精確に進めるために、職員は奮闘しています。また、「特別定額給付金」と関連して、マイナンバーカードの窓口対応も急増しています。その他の部署も、区民福祉を停滞させないために、懸命に取り組んでおります。

この、前例のない、極めて深刻な状況の中で、懸命に取り組む職員の労苦に十分に答えるために、特区連の要求を真剣に受けとめることを求めるものです。

それでは、要求内容について、いくつか申し上げます。

2019年度の賃金は、月例給について、2年連続の大幅引下げの勧告となり、月例給について、平均で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。

「生計費の原則」だけではなく、「均衡の原則」、「職務給の原則」にも反するマイナス勧告が実施された結果、特別区職員は、民間、国、都や他団体と比較して、不当に低い賃金水準になっています。

夏季一時金は、その賃金水準をベースに算出されることとなります。

そもそも、特別区職員の一時金の支給月数は、公民比較の対象とする企業規模を切り下げた結果、不当に低く算出されてきております。人事委員会が行った昨年の民間給与実態調査でも、各特別区と同等規模である従業員1,000人以上企業の一時金支給月数は、4.95月分との結果が示されているところです。

また、人事委員会による一時金の公民較差算定の基礎が、「公」と「民」とで異なっております。民間の場合には、住宅手当や通勤手当なども含む「所定内賃金」を算定基礎としているのに対して、特別区職員の場合には、給料月額、地域手当、扶養手当の「三者ベース」で算定されております。この結果、特別区職員の一時金の方が約5.4%も低く抑えられております。

こうした点からも、特区連の要求に応え、真に民間準拠の名に値する一時金支給を求めるものです。

もし、算定基礎問題の早期解決が困難ならば、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ことから、その加算措置について、適用範囲を全職員に拡大するなど、改善すべきであります。

次に、本年度の賃金及び人事委員会勧告についてです。

2018年の人事委員会勧告は、過去最大のマイナス勧告となりましたが、人事委員会はその要因について、委員長談話の中で、30年振りに実施した行政系人事・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しました。昨年も、職員構成の歪み<sup>ひず</sup>が解消されなかった結果、不当なマイナス勧告が繰り返されました。

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ものであったと考えます。

不当なマイナス勧告の実施によって、民間、国、都や他団体との、不当な月例給の較差が残されたままだとすれば、新型コロナウイルス対策の最前線などで、区民福祉の向上に取り組む特別区職員の士気を、著しく削ぐものになります。

区長会は、昨年2月に、人事委員会に対して、「行政系人事・給与制度改革の過渡期における職員構成の一過性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、重ねて、強く要請します。

次に、給料表の号給の増設についてです。

行政職給料表（一）2級は、行政系人事制度改革により、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、多くの職員が最高号給の適用となっております。その多くは、長年、区民福祉の第一線で働いてきたベテラン職員です。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、働きかけることを、強く求めます。医療職給料表（二）・（三）についても、同様であります。

次に、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、それに基づいて、3月13日、現在開会中の通常国会に、定年延長が盛り込まれた国家公務員法、地方公務員法の改正案が提出されました。それによりますと、2022年度の定年退職予定者から定年年齢が61歳となり、2年ごとに定年年齢が1歳ずつ繰り延べされることとなります。

管理監督職については、勤務上限年齢制が導入され、管理職手当の支給対象となっている職の役職定年年齢は60歳を基本とするとされています。

60歳超の賃金水準は、国家公務員の場合、それ以前の7割に設定され、地方公務員においても各自治体の条例において、同様の措置を講ずるよう要請するとしています。

特区連は、今回の国家公務員法、地方公務員法の改正案には多くの問題点があると認識しています。まず、60歳前と同じ職責であれば、60歳超の職員の年間給

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。

続いて、保育教諭の職の確立について申し上げます。

今年2月、幼保連携型認定こども園を設置している区の人事担当課長、所管課長等で構成された「保育教諭等のあり方検討部会」は、報告書をまとめ、特区連にもその内容が情報提供されました。

そこでは、保育教諭を兼職する職員は、特別区共通として、原則、資格免許を併有した保育士の職にある者に統一し、また、こども園の園長の位置付けは、特別区共通として、原則、行政系の管理職員とするとし、令和3年度から実施するとしています。

特区連と区長会は、2015年度より、保育教諭については幼稚園教諭又は保育士が兼務することを、「当面の対応」として合意しました。2019年度には、「当面の対応」の見直し提案が行われ、交渉の結果、保育教諭を兼職する者は、原則として、幼稚園教諭の普通免許状を有し、かつ、保育士資格を有し、都道府県知事の登録を受けたものとするのを合意しております。

ところが、今回の報告書によると、保育教諭についても、こども園の園長についても、幼稚園教育職員の配置はできないこととなり、「当面の対応」とは大きな齟齬が生じることから、改めて労使協議が必要であると考えます。

また、こども園の園長は、幼稚園教諭と保育士の資格免許を併有し、5年以上の経験を有する者が就く職ですが、その資格免許を併有する「行政系の管理職員」は、ほとんど実在しません。この報告書に示された方向性を、今後、いかにして担保するのか確認を求めます。

最後に、東日本大震災の復興対応に、今年も多くの職員が中長期派遣され、献身的に奮闘しております。また、東京オリンピック・パラリンピックの開催は延期さ

れましたが、その関連業務には、各区の派遣職員数がさらに拡大されています。

そして、何よりも、新型コロナウイルスの感染が急速に拡大する中で、懸命に取り組む職員に伝えるためにも、特区連の要求を受け止め、誠意ある回答と対応を行うよう求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2020年度夏季一時金等に関する要求書」をいただきました。皆さんの要求については、直ちに各特別区長に報告するとともに、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、新型コロナウイルス感染症の影響により、急速に悪化しており、極めて厳しい状況にある」とした上で、先行きについて、感染症の影響による極めて厳しい状況が続くと見込まれ、また、感染症が内外経済をさらに下振れさせるリスクに十分注意するとともに、金融資本市場の変動等の影響を注視する必要があるとし、リーマン・ショックの影響を受けた平成21年5月以来、約11年振りに、景気の「悪化」の判断がされております。

このほかにも、各種経済指標は、軒並み、新型コロナウイルスによる影響が見られる中で、今春闘の結果は、賃上げの勢いは維持されたものの、その水準については、前年の水準を割り込む状況が見られ、今後の景気減速の懸念が一層高まっております。

このような中で、特別区の財政の先行きは予断を許さない状況にありますが、山積する大都市特有の課題に取り組んでいかなければなりません。夏季一時金に関する皆さんの要求については、特別区を取り巻く非常に厳しい情勢を始め、国や他団体、民間企業の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、定年の引上げについて申し上げます。

本年3月13日に、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」と「地方公務員法の一部を改正する法律案」が通常国会に提出され、現在、審議が重ねられております。私どもは、これらの法律案の内容を踏まえ、特別区における定年の引上げについて、慎重に検討をしているところであります。

引き続き、これらの法律案の国会での審議状況を注視し、成立した場合には、より具体的な検討を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。

皆さんから確認の求めがあった事項について、私どもの考えを申し上げます。

報告書における申合せ事項は、保育教諭を兼職する職員の配置については、保育士の職にある者を原則とし、また、こども園の園長の職の位置付けについては、行政系管理職員を原則とし、保育教諭についても、こども園の園長についても、皆さんとの合意の範囲内において、例外的な取扱いを認める余地を残しております。

したがって、報告書は、この間の皆さんと合意した内容を変更するものではなく、合意の範囲内での運用変更であると考えております。

最後に、一言申し上げます。

職員の皆さんには、新型コロナウイルス感染症に関する緊急事態宣言が長期化する中、区民生活への影響を最小限に抑えるために、一丸となって、懸命に取り組んでいただいております。区長会として、厚く感謝申し上げます。

私どもといたしましては、引き続き、総力を挙げて、新型コロナウイルスの感染拡大防止に取り組む所存でありますので、皆さんにも、引き続きのご協力をお願いいたします。

私からは以上です。

〈特区連〉

皆さん方の考え方を伺いましたが、この保育教諭の申合せ事項に対する特区連の考え方を改めて申し上げます。

特区連は、皆さんの説明について、到底、納得できません。

この報告書の申合せ事項を踏まえるならば、まず、保育教諭と兼職する職員について、保育士を原則とすることに修正する提案があつて然るべきであると同時に、幼保連携型認定こども園長と兼職する者は、「行政系の管理職員」を原則とすることに修正する提案があつて然るべきと考えます。

さらに、幼稚園教育職員だけで幼保連携型認定こども園の運営をしている区があり、こども園の園長に就くべき「行政系の管理職員」がほとんどいない中で、令和3年度からこの申合せ事項の実効性を担保できるのか、大いに疑問であります。

速やかに、検討報告書の内容についての意見交換の場を設けることを求めます。

〈当局〉

皆さんの考え方を伺いました。

私どもといたしましては、報告書がこの間の皆さんと合意した内容を変更するものではないとの考えに変わりはありませんが、皆さんから本日いただいた意見を踏まえ、次回の団体交渉で、改めて、私どもの考え方を示してまいりたいと考えてお

ります。

最後に、夏季一時金等に関する皆さんの要求については、検討の上、後日回答いたします。

※新型コロナウイルス感染拡大防止に配慮を行った上で交渉を実施しました。