

## 平成29年度給与改定（第1回）団体交渉

① 日 時 平成29年3月15日（水）18時42分～19時9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）、石川副区長会副会長（足立）、  
田中副区長会副会長（港）、佐藤副区長（荒川）、橋本副区長（板橋）、  
高野副区長（墨田）、志賀副管理者、  
藤田人事企画部長、鈴木調査課長、川原井勤労課長、  
廣井人事企画部副参事（労務・制度改革担当）

（組合）吉川委員長、宇賀神副委員長、安田副委員長、高木書記長  
嵯峨企画調査担当部長、石川賃金対策担当部長、岡安組織担当部長、  
牧野教育宣伝担当部長

④ 発言要旨

〈特区連〉

本日は「2017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7日に開催した特区連第40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10課題・41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、「給与制度の総合的見直し」などに関連した国からの不当な賃金抑制の動きに屈することなく、自主的・主体的に賃金決定を行うことについてです。

総務省は、2016年10月14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发出了しました。この通知では、「公民較差のより一層精確な算定、公民比較の勧告への適切な反映、勧告内容等に対する説明責任の徹底などの取組を引き続き行うこと。また、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も十分留意すること」、「官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し」、扶養手当について「国の見直しの趣旨を踏まえ、適切に対処すること」などと、地方自治や人事委



模の切下げは、公民較差をマイナス方向へと誘導しようとするものです。

特区連は、勧告を一義的に受けた皆さん方に対して十分な説明を求めましたが、昨年も納得がいく説明がなされませんでした。皆さん方は使用者として、私どもに対する説明責任を負っております。その責任を十分に果たすべきであります。

第三に、人事・給与制度のあり方についてです。

現在、行政系人事制度の改正について、任用制度を先行して協議しております。給与制度については、その後の協議となっておりますが、皆さん方が取りまとめられた最終報告書には、目指すべき給与制度を「昇任意欲を醸成するメリハリある給与制度」とし、「職務給原則の更なる推進」、「上位職への昇任インセンティブがより強く働く給与制度の構築」を考え方の基本としていますが、その前提を「給与原資均衡を基本」としてしています。このことは、管理監督職の賃金水準を引き上げる一方で、新2級職以下の係員職の賃金水準を引き下げることが意図するものです。

先ほど述べたように、人事委員会が、役職段階等を同じくする者同士を比較するラスパイレス方式による公民較差の算出を行っていることから、管理監督職の賃金水準を引き上げることにより、対応級を見直さない限りは、「公」の賃金水準の方が「民」と比べてより高く算出されてしまい、結果として特別区職員全体の給与水準の引下げにつながるようになります。

人事制度の改正を理由とした、特別区職員の7割を占める係員の給与水準の引下げを行わないよう、強く求めます。

次に、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。

また、行政系人事制度の改正の協議を踏まえて、技能・業務系人事・給与制度の検討を進めるよう求めます。

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います。

特別区職員の一般行政職の平均給料月額、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」、「一般の市」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」ためとしていますが、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、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」を乗じて支給しています。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約5.4%も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きており、行政系人事制度のあり方についての最終報告書においても、給与制度の面から検討課題として取り上げられ、私どもと大きな認識の差が生じております。

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。

第六に、扶養手当についてです。

配偶者に係る扶養手当は、昨年、人事院が政府の要請に応える形で、手当額を半減し、そのために生じる原資を用いて、子に係る手当額を引き上げる勧告を行い、実施されました。

人事委員会は、昨年の勧告で「扶養手当のあり方について、国の制度改正の趣旨等を踏まえ、他の地方公共団体や民間企業の動向等に留意しつつ、特別区の実態を把握し、検討していく」としました。

特別区の配偶者に係る手当の受給率は、国家公務員と大きな差があり、国と同様の見直しを行った場合、子に係る手当の原資が不足することになり、給料月額改定原資にも大きな影響を与えかねません。国や都の見直しに追随することなく、特別区の独自性を堅持して、首都圏における生活実態にふさわしい改善を行うべきです。

第七に、雇用と年金の接続についてです。

特別区においては、現行の再任用制度を基本として「雇用と年金の接続」への当面の対応を図ってきております。しかし、現行の再任用制度は「雇用と年金の連携」との趣旨で設計されており、「雇用と年金の接続」への対応に用いることは本来的ではありません。

雇用と年金の確実な接続を果たしていくために、定年延長等新たな制度構築を早急に進めていくよう要請いたします。

また、特別区の再任用賃金の水準は国を大きく下回っております。定年延長等新たな制度が構築されるまでの間における再任用賃金の水準については、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へと引き上げるべきです。

政令市の中には、同じ再任用職員であっても、年金無受給者と年金受給者とで給料月額を分けているところも出ております。私どもは、これから出される予定の人事委員会による再任用職員の活用状況等の実態調査の結果については、2016賃金確定交渉において区長会から、必要があると認められる場合には、所要の検討を行うとの回答を得ているところです。この調査結果を踏まえ、適切な検討を行うことを求めます。

2017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6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中長期派遣され、献身的に奮闘しております。昨年は、熊本地震の被災地支援にも、多くの職員が派遣され、現在も継続的な支援が行われております。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り、開催が近づくに伴い、さらなる派遣人数の拡大が想定されております。

年々厳しくなる職場環境のもとで、特別区職員は区行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。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2017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、2月の月例経済報告では、「景気は、一部に改善の遅れもみられるが、緩やかな回復基調が続いている」とされ、先行きについては、「雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかに回復していくことが期待される。ただし、海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響に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。

このような経済状況において、本年の春闘は、賃上げに加え、働き方改革への取組も焦点に、厳しい交渉が行われていると報じられております。

私どもは、本年の春闘の動向を引き続き注視してまいります。

続きまして、平成29年度の特別区の財政についてみると、都区財政調整交付金の原資となる固定資産税については、前年度比で122億円、1.0%の増収となる一方で、市町村民税法人分については、前年度比で342億円、5.7%の減収となるなどの要因により、都区財政調整交付金の総額は、前年度比で2.3%減の9,528億円を見込んでおります。

更には、平成31年10月の消費税率の10%への引上げと同時に行われる法人住民税の国税化の拡大による影響やふるさと納税による特別区民税の減収幅の拡大による影響など、特別区の財政は、予断を許さない状況にあります。

また、各特別区における平成29年度の一般会計予算案は、15区において、前年度比で増額計上しておりますが、待機児童対策、首都直下地震等を想定した防災対策、公共施設の老朽化対策、更には2020年東京オリンピック・パラリンピックへの対応といった喫緊の課題が山積しており、財政状況が厳しいことには変わりはなく、諸課題に迅速かつ的確に全力を挙げて取り組んでいかなければなりません。

このように、区政を取り巻く状況が非常に厳しい中で、区民の区政に対する信頼を高めていくためには、給与決定の原則を徹底するほか、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、時機を失することなく見直しを行うことが極めて重要であります。

私どもは、各特別区が直面する諸課題の解決に向け、職員一人ひとりが全力で職務に取り組めるよう、能力・業績及び職責に応じた人事・給与制度の構築に更に取り組んでいく必要があると考えております。

こうした取組により、質の高い区民サービスを継続的かつ安定的に提供することが、区民に対する説明責任を果たしていくことにつながるものと認識しております。

ただいま申しあ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。

地方公務員法により設置された人事委員会の勧告は、民間給与実態調査を実施し、民間の賃金を精確に調査した結果に基づき行われるものであり、私どもは任命権者として、十分に尊重すべきものであると考えております。

次に、行政系人事制度について申し上げます。

この間、行政系人事制度の改正について、皆さんと協議を重ねてきておりますが、私どもは、これまで皆さんと築いてきた信頼関係のもとに、精力的に協議を行い、特別区の置かれた厳しい諸状況を踏まえ、区民の理解と納得が得られるよう、課題の解決を図っ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、行政系人事制度の見直しに遅れることなく、技能・業務系人事制度の見直しをするよう、要求をいただいているところです。

私どもといたしましては、行政系人事制度の見直しにより、技能・業務系人事制度に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協議していくほか、各区における制度の運用状況等から必要性が認められる場合には、適切な検討をしてまいりたいと考えております。

次に、地域手当について申し上げます。

地域手当の取扱いにつきましては、制度導入における人事委員会勧告の趣旨を踏まえ、対応すべきものと考えております。

次に、特別給について申し上げます。

特別給につきましては、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きましては、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、扶養手当について申し上げます。

人事委員会は、昨年「職員の給与に関する報告」において、扶養手当のあり方について、国の制度改正の趣旨等を踏まえ、他の地方公共団体や民間企業の動向等に留意しつつ、特別区の実態を把握し、検討していくと言及しました。

このことを踏まえ、人事委員会は、昨年11月に、各区に対し、扶養手当に関する調査を実施しております。その内容は、配偶者、子どもを始めとする諸要件に当てはまる扶養親族の人数を把握するものとなっております。

私どもといたしましては、国や東京都を始めとする他団体における状況とともに、この調査の結果についても、注視してまいりたいと考えております。

次に、雇用と年金の接続について申し上げます。

人事委員会は、昨年11月に、再任用職員等実態調査を実施しております。私どもといたしましては、この調査の結果とともに、民間における高齢期雇用のあり方や国、他団体の動向について注視し、必要があると認められる場合には、適切に対応してまいりたいと考えております。

次に、退職手当について申し上げます。

人事院は、昨年10月から11月にかけて、民間企業の退職給付調査を実施しております。

直近において同様の調査の結果が公表された平成24年には、総務省は、地方公共団体においても、国家公務員の退職手当制度の改正に準じて必要な措置を講ずるよう、技術的な助言をしております。

これらのことを踏まえ、私どもといたしましては、今回の調査の結果が公表されたときには、その内容や関連する動向を十分に注視する必要があると考えております。

その他の皆さんの要求につきましては、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、皆さんの要求にはありませんが、最後に、児童相談所の移管について申し上げます。

昨年6月に公布された児童福祉法等の一部を改正する法律により、政令で定める特別区は、児童相談所を設置するものとされました。

私どもは、専門人材の確保を始めとする課題について、検討を続けてまいります。



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。

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〉

特区連の皆さんからご意見を伺いました。

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きましては、各特別区長に伝えます。