

平成29年度夏季手当（第2回）団体交渉

① 日 時 平成29年6月22日（木）19時03分～19時25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）、石川副区長会副会長（足立）、
田中副区長会副会長（港）、山口副区長（千代田）、瀧副区長（文京）、
幸田副区長（大田）、大井副区長（江東）、志賀副管理者、
藤田人事企画部長、鈴木調査課長、藤野勤労課長、
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

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

本日は、夏季一時金等に関して、皆さんから要求のありました事項について、回答いたします。

さて、5月の月例経済報告では、日本経済の基調判断について、「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」とする一方、その先行きについては、「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。

このような状況の中、特別区は、依然として厳しい財政状況に直面しており、限られた財源のもと、質の高い区民サービスを提供していくためには、より一層の公務能率の向上に努めていかなければなりません。

私どもは、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、区民の区政に対する信頼を確保する上で、極めて重要であると考えております。

ただいま申し上げました考えに基づき、夏季一時金について、国及び他団体の状況、民間企業における支給状況等を考慮し、慎重に検討してまいりました。

その結果、夏季一時金に関する皆さんの要求には、応えられる状況にはないと判

断いたしましたので、現行の条例、規則どおりに支給することといたします。

なお、特別給の支給水準については、今後も国、他団体の動向等を踏まえまして、慎重に検討してまいります。

次に、職務段階別加算に関する要求について申し上げます。

職務段階別加算は、職務・職責に応じた適切な給与処遇を実現することを目的としたものであります。

今後も、国や他団体の動向を踏まえつつ、職責に応じた加算という制度の趣旨に則って検討してまいりたいと考えております。

次に、勤勉手当を廃止し、期末手当に一本化すべきとの要求について申し上げます。

勤勉手当は、職員の勤務成績に応じて支給されるものであり、期末手当とは基本的に性格の異なるものであります。

期末手当、勤勉手当の支給割合につきましては、人事委員会の勧告を踏まえ、国や他団体の状況等を考慮した上で決定しており、現時点においては適切なものと考えておりますが、今後もそのあり方について検討してまいりたいと考えております。

次に、特別給における欠勤等の取扱いに関する要求について申し上げます。

現行の制度は、他の給与制度との均衡や各休暇制度の趣旨等を考慮して構築しているものであり、現時点では改正の必要はないものと認識しております。

次に、基準日主義に関する要求について申し上げます。

基準日現在のサービスの状況により支給対象外となる職員の範囲につきましては、国及び他団体の状況等を勘案して設定しているものであり、現状では、改正は困難であると考えております。

次に、人事委員会の勧告に関する要求について申し上げます。

皆さんからは、人事委員会に対し、行政系人事制度における給与制度のあり方や扶養手当に関する事項を始めとする4項目について、所要の要請をするよう要求をいただいておりますが、人事委員会は、人事行政について調査、研究を行い、条例の制定等に関して議会及び長に対して意見を述べるとともに、人事行政の運営に関する勧告等を行う専門的かつ中立的な機関です。

このことを踏まえ、皆さんからの要求に応えることは困難でありますので、ご理解をいただきたいと思います。

なお、人事委員会の勧告につきましては、私どもは、任命権者として、尊重する必要があると認識しております。

次に、雇用と年金の接続について申し上げます。

皆さんが先の団体交渉で言及されましたように、人事委員会は、本年4月に、平成28年度再任用職員等実態調査結果の概要について報告しました。この調査結果の詳細についても、近く、人事委員会から報告があるものと認識しております。

私どもといたしましては、この報告とともに、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も、引き続き、注視してまいりたいと考えております。

なお、この際ですので、現時点における私どもの諸課題に対する考え方について申し上げます。

まず、行政系人事制度の改正について申し上げます。

皆さんとは、先日から、給与制度に関する事項について意見交換をさせていただいているところですが、私どもといたしましては、この間も申し上げてまいりましたように、人事委員会による昨年の「人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見」の趣旨を踏まえて、「昇任意欲を醸成するメリハリある給与制度」の構築を目指していく必要があるとの考え方に変わりはありません。

今後、人事委員会から給料表の勧告がされ次第、給与や切替えに関する事項を始めとした詳細な事項について、皆さんと協議を深めてまいりたいと考えております。

なお、行政系人事制度の改正により、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、皆さんと協議してまいりたいと考えております。

次に、扶養手当について申し上げます。

先月、人事委員会は、平成28年特別区職員の扶養手当に係る調査結果を報告しました。

その概要といたしましては、扶養手当の受給者の割合について、特別区職員が国家公務員を大きく下回ることなどが挙げられております。

また、今後の方向性といたしましては、「本年の勧告に向け、国や他団体の見直し等を踏まえつつ、区の実態に即した見直しについて検討」とされております。

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の状況、人事委員会が昨年と同様に実施している扶養手当に係る調査の動向、更には、本年の人事委員会勧告について、注視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総合的見直しについて申し上げます。

国は、地域間・世代間の給与配分の適正化等を目的に、平成27年度から3年間の経過措置を設けて、段階的に給与制度の総合的見直しを行っており、今年度末を

もって、この経過措置は終了となります。

このことに関連して、総務省は、昨年の地方公務員給与実態調査の結果から、来年には、特別区のラスパイレス指数が100を超えることが懸念されるとしております。

私どもといたしましては、この経過措置が終了したときの国の給与について適切に見通してまいりたいと考えております。また、地方公務員法に定められている均衡の原則の趣旨から、特別区の給与への影響についても検証を積み重ね、必要があると認められるときには、見直しを検討してまいりたいと考えております。

私からは以上です。

〈特区連〉

ただいま、特区連が5月18日に提出した「2017年度夏季一時金等に関する要求書」への回答等が示されました。

夏季一時金については、国及び他団体の状況や民間企業における支給状況等を考慮した結果、特区連の要求に応えられる状況になく、「現行の条例、規則どおりに支給する」とのことです。また、加算措置の改善を始めとする諸要求についても、従来の認識を繰り返すにとどまり、事実上ゼロ回答となっております。

夏季一時金支給月数については、支給時期も迫ってきており、了といたしますが、引き続き、年間一時金支給月数の改善を求めていくものです。

また、加算措置の改善を始めとした諸要求については、いずれも重要な要求であり、引き続き、検討と協議を求めるものです。

その上で、いくつか申し上げます。

第一に、一時金の年間支給月数についてです。

特別区職員の一時金は、5月18日の団体交渉でも申し上げましたが、人事委員会が実施している民間給与実態調査で比較対象とする企業の規模からみても、「民」と「公」における一時金の算定基礎の違いからみても、民間の実態を正確に反映したものとはなっておりません。「民間準拠」というからには、こうした問題を是正すべきであります。

人事委員会による民間給与実態調査は、6月16日までの日程で実施されたと伺っております。区長会として、一時金の年間支給月数について、民間の実態を正確に反映するよう人事委員会に働きかけることを申し入れます。

なお、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、地域手当、扶養手当の「三者ベース」を乗じて支給しており、この算定基礎の違い

の結果、民間従業員の一時金支給額より低くなっていることは、これまでも指摘してまいりました。

この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、皆さん方は、一時金加算措置について「職務・職責に応じた適切な給与処遇を実現することを目的としたもの」と、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。

私どもは、算定基礎問題は、早期に解決すべきものと考えております。早期の解決が困難であれば、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求めるものです。

第二に、本年の人事委員会勧告についてです。

皆さん方からは、「人事委員会勧告尊重」の姿勢が示されました。

一方、特区連が、区長会として「2017年の勧告については、全国一高い生計費を必要とする特別区の地域・生活事情を精確に反映した勧告内容とすること」等を人事委員会に要請する旨申し入れたことについては、「要求に応えることは困難」との回答であります。

人事委員会が「中立的な第三者機関」として位置付けられていることは、特区連も十分認識しております。

総務省は、2016年10月14日付けの総務副大臣通知において、地方公務員の給与について、国家公務員の給与水準との均衡に十分留意するよう「指導」し、地方自治や人事委員会制度に対する「介入」を強めております。

また、昨今の人事委員会の勧告は、比較対象企業規模や地域手当支給割合の取扱い等を始め、国・人事院に追随したものとなっております。こうした事態が続くならば、勧告制度の形骸化をもたらし、人事委員会の存在意義そのものを揺るがすこととなりかねません。

国と特別区とでは、給与制度はもとより、人事慣行や運用等について、大きく異なっております。

国との「制度的均衡」等に拘泥するのではなく、基礎的自治体として自主性・主体性を堅持していくためにも、特区連の要請を踏まえ、人事委員会に対して申し入れるよう求めるものです。

第三に、雇用と年金の接続についてです。

特別区では、雇用と年金の接続にあたり、当面の対応として現行の再任用制度を

用いております。現行の再任用制度は、給料比例部分の年金の受給を前提として制度設計されているため、雇用と年金の接続に用いることは、本来的ではなく「当面の対応」としたものであります。したがって、早期に定年延長等「雇用と年金の接続」の名に値する制度が構築されなければなりません。

また、特別区の再任用職員の賃金水準は、国を大きく下回っております。雇用と年金を確実に接続していくためには、雇用の保障と生活を支えうる賃金水準の確保が不可欠であります。

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職員の賃金水準については、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ことを求めるものです。

第四に、行政系人事制度の改正についてです。

皆さん方からは、人事委員会による昨年の「人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見」の趣旨を踏まえて、「昇任意欲を醸成するメリハリある給与制度」の構築を目指していく必要があるとの考え方に変わりはないとの発言がありました。

私どもは、行政系人事制度の改正を口実とした、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、改めて、申し入れます。

第五に、技能・業務系人事制度についてです。

行政系人事制度の改正では、任用制度について、全ての区において係長職の拡大を行うこととし、その規模は各区で協議を行うこと、現行の1級職、2級職及び3級職は廃止し、係長職の下に新1級職、新2級職を設置すること、新2級職は「係長職を補佐する職」と位置付けること、新3級職において新「主査」を設置することなど、大綱の合意に至りました。

私どもは、この間、行政系人事制度と技能・業務系人事制度との間には格差があり、今回の行政系人事制度の改正によって、更に格差が拡大しかねないとの危惧を表明してまいりました。

皆さん方からは、2016賃金確定交渉において、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、協議を行うとの回答を得ているところですが、今回の大綱の合意により、そうした可能性が強まったことから、技能・業務系人事制度についても、行政系人事制度の改正と連動して、一体的な見直しをすべきであり、そのための協議に早期に入ることを確認を求めます。

第六に、扶養手当についてです。

扶養手当につきましては、私どもは、配偶者に係る扶養手当の受給率について、特別区職員と国家公務員には大きな差があると指摘してまいりました。人事委員会による平成28年特別区職員の扶養手当に係る調査結果は、そのことと同様の内容となっております。

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よう、改めて、申し入れます。

第七に、国における給与制度の総合的見直しについてです。

2015年度からの国における給与制度の総合的見直しは、「地域間の給与配分の見直し」、「世代間の給与配分の見直し」、「職務や勤務実績に応じた見直し」を課題としたものです。

地域間の給与配分の見直しでは、全国共通に適用される俸給表の水準を2015年4月から平均2%引き下げた一方で、2016年4月から、特別区内に勤務する国家公務員の地域手当を20%に引き上げました。

世代間の給与配分の見直しは、在職期間の長期化が進んだことに加え、地方の管理職等を中心に50歳台後半層において昇任する人事慣行があること等から、50歳台後半層については、国家公務員給与が民間給与を上回っている状況にあり、世代間の給与配分を適正化する観点から、俸給表の水準を平均2%引き下げの中で、50歳台後半層の職員が多く在職する高位の号俸の俸給月額について、最大で4%程度引き下げるとしたものです。

職務や勤務実績に応じた見直しでは、公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえて、広域異動手当、単身赴任手当、本府省業務調整手当の引上げ等を行ったものです。

こうした「給与制度の総合的見直し」の課題は、いずれも国家公務員の固有の事情によるもので、特別区には関係がないものです。具体例を挙げれば、特別区においては、在職期間に大きな変化はなく、50歳台後半に昇任する人事慣行など存在しておらず、給与カーブのフラット化等を行う理由がありません。また、地域間の給与配分という概念も、そもそも存在しておりません。

しかし、「地域間の給与配分の見直し」では、特別区の地域手当が18%から20%に引き上げられ、その同程度分、特別区職員の給料月額が引き下げられました。

特別区には関係のない国の給与制度の総合的見直しを、「均衡の原則」を理由に、特別区職員が押し付けられるいわれはありません。

地方公務員法は、地方公務員の給与を定める原則の第一に「生計費」を掲げてお

ります。この原則に則って、首都圏における生活実態にふさわしい水準になるよう、特別区職員の給与水準を引き上げるべきであります。

また、特別区のラスパイレス指数が、国家公務員の賃金との比較において、来年には100を超えることが懸念されるとのことですが、「平成28年賃金構造基本統計調査」では、全国を100とした場合の東京の民間賃金水準は、122.7に達しております。なぜ、大都市に働く特別区職員の賃金水準を全国の民間事業所の賃金に準拠した国家公務員の賃金水準と均衡させなければならないのか、大いに疑問であります。

改めて、政府・総務省の介入や指導に屈することなく、特別区としての自主性・主体性を堅持するよう、求めます。

〈当局〉

ただいま、特区連の皆さんの考え方について、改めて伺いました。

夏季一時金の支給月数につきましては、私どもの判断をご了解いただきましてありがとうございます。

今年度の特別給につきましては、今後、人事委員会の勧告等を踏まえ、皆さんと協議してまいりたいと考えております。

最後に、皆さんから確認の求めがありました技能・業務系人事制度に係る協議について申し上げます。

この間、技能・業務系人事制度については、所要の見直しを図ってきていることを私どもの見解として言及してまいりましたが、本日、皆さんからは、行政系人事制度の改正と連動して、一体的な見直しをするよう強い要求をいただいたところで

す。私どもといたしましては、引き続き、行政系人事制度の改正が与える技能・業務系人事制度への影響を精査した上で、その対応について、皆さんと協議し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。