

団体交渉の議事録

交渉日：令和3年11月12日（金）2時30分

場 所：第一本庁舎内会議室

出席者：当 局 副知事、総務局長、人事部長、労務担当部長、制度企画課長、
教育長、交通局長、水道局長、下水道局長 外
都労連 執行委員長、副執行委員長、書記長、書記次長、
都庁職執行委員長、都教組執行委員長、東交執行委員長、
（全）東水労中央執行委員長、都高教組執行委員長 外

当 局 それでは、私から申し上げます。
はじめに、人事委員会勧告の取扱いについて申し上げます。
特別給については、勧告の内容どおり、期末手当の年間支給月数を0.1月分引き下げて2.4月分とし、再任用職員については0.05月分引き下げて、1.35月分といたします。そのため、各期に支給する期末手当の月数は、6月期、12月期ともに1.2月分、再任用職員についても、0.675月分といたします。
なお、この引下げ分について、今年度は、12月期の期末手当の支給月数に反映いたします。したがって、皆さんから要求のありました年末一時金については、期末手当を1.15月、勤勉手当を1.025月、合計2.175月分を、再任用職員については、期末手当を0.65月、勤勉手当を0.5月、合計1.15月分を、12月10日に支給することといたします。
その他、定年制の見直しなどの取扱いについては、小委員会においてお示ししたとおりです。
以上の内容で、必要な議案を第4回都議会定例会に提案する準備をいたします。なお、定年制の見直しについては令和5年4月1日の施行に向けて必要な準備を進めてまいります。
公営企業の職員につきましては、以上の内容をもって各管理者とよく協議していただきたいと思っております。
今期の交渉は、勧告の取扱いや、定年制の見直しに係る給与の取扱いなどを中心に、労使の考え方が鋭く対立する厳しい交渉となりました。
しかし、皆さんには、解決困難な課題に対しても真摯に協議に応じていただき、大変重い決断をしていただいたことで、こうした難局を乗り切ることができたものと考えています。
また、本年の重要な課題である定年制の見直しにつきましては、この間、労使の信頼関係のもとで、協議を積み上げてきた結果、一定の結論に到達できたものと考えております。
感染症の新規陽性者数は減少傾向にありますが、依然として、都政を取り巻く情勢は予断を許しません。この間、感染症対策をはじめ、直面する課題に全力で取り組んでいる全ての職員の皆さんのご尽力に、改めて、感謝申し上げますとともに、都労連の皆さんのご協力をお

願います。

引き続き、都民の理解と納得を得て、職員が安心して職務に精励できるよう、職員の勤務条件については、皆さんと真摯に協議を行い、課題を解決してまいりたいと考えておりますので、よろしく願います。

私からは以上です。

都 労 連

ただ今、勧告の取扱いをはじめ、最終回答が示されました。

労使が鋭く対立した要因は、定年年齢の引上げをめぐり、60歳を超える職員の給与水準をはじめ、提案に固執し続けた、都側の頑なな姿勢にあるものと申し上げます。

最終回答は、長引くコロナ禍のもとで、懸命に奮闘している職員にとっては、極めて不満の残る内容ですが、都民生活に責任を持つ立場から、これ以上、対立を深めることは避けなければなりません。

都労連としても、現下の厳しい情勢は認識しています。しかし、職員は、厳しい職場実態にあっても、日夜、公共サービス・公教育を根底から支えています。職員が、意欲を持って、安心して職務に従事できるよう環境を整えることが、都側の責務であります。職員の勤務条件をはじめ、解決すべき課題は多岐にわたって山積しています。引き続き、労使交渉を尽くして解決することを求めておきます。

その上で、回答は持ち帰り、各単組で審議した後に返答いたします。私からは以上です。