

2022年3月25日

東京都知事 小池百合子 殿

東京都労働組合連合会執行委員長  
西川晋司

## 2022年賃金・労働条件改善に関する基本要書

3月11日、新型コロナウイルス感染拡大の第6波が収束せず、首都圏1都3県を含む18都道府県にまん延防止等重点措置が継続されているなか、東日本大震災と東京電力福島第一原子力発電所の事故から11年を迎えました。東日本大震災の死者・行方不明者は18,423人、災害関連死は昨年9月末現在で3,784人となり、震災の犠牲者は22,000人以上になっています。震災関連自殺は後を絶たず、今年1月現在で246人となり、原発事故による放射能汚染の被害が大きかった福島県では、2月8日時点で、未だに33,402人の住民が避難生活を余儀なくされており、県外避難者は26,692人で、その半分以上が首都圏で生活しています。多くの被災者は、被災前の暮らしも生業も取り戻すことができないまま、このコロナ禍が追い打ちをかけており、生活を再建するために、引き続き支援が必要な状況にあります。

都労連と各単組は、自治体に働く労働者の労働組合として、一日も早く、被災された住民のみなさんが平穏な暮らしを取り戻し、被災地が復興することを心から願い、被災者・被災地支援のための取組を続けてきました。私たちは、被災者支援や被災地の復旧・復興業務に取り組んできた経験を通じて、住民の命と暮らしを守る自治体労働者と児童・生徒を育む教職員の役割と責任を改めて自覚するとともに、溶け落ちた核燃料デブリの状態さえつかめないまま廃炉作業完了の見通しが立たず、増え続ける汚染水の処理の目処もたない原子力災害の恐ろしさを痛感し、住民の安全を守るため、原子力発電によらない再生可能エネルギーへの速やかな転換が必要であるとの確信を一層深めています。

この3月11日は、WHOが新型コロナウイルスのパンデミック宣言を行ってから2年が経つ日でもありました。2020年から続いている6波に及ぶ感染拡大により、日本国内の新型コロナウイルス感染症の死亡者数は26,000人を上回る状況になっています。これまで経験したことのないコロナ禍の中、感染症から都民の命を守っている都立病院や福祉保健局・保健所の職員、ライフラインである水道・下水道を維持している職員、公共交通を守っている職員、宿泊療養施設の運営や支援金給付などの様々なコロナ対策業務に従事している職員、児童・生徒の健康と安全を守りながら授業を行っている教職員など、どのような状況にあっても、私たち職員は、東京都の行政サービスを低下させることなく、都民生活の様々な分野に関わる職場で、使命感をもって働き続けています。

その一方で、東京都の職員は、2年連続の期末手当の引下げにより、再任用職員・会計年度任用職員も含め、全ての職員が賃下げとなった上、事実上6年連続して例月給が据え置かれたままとなっており、実質賃金は減り続けています。収束が見通せないコロナ禍の中で懸命に働いている職員が、安心して都民本位の都政をすすめる仕事ができるよう、全ての職員の賃金・労働条件を改善するとともに、感染症や災害から都民の命と暮らしを守る公共サービスの拡充と人権尊重の理念を実現する都政を確立するため、次の事項について実現することを強く求めます。

## 記

### 1 賃金の改善について

- (1) 職員の生活改善につながる平均21,000円以上の賃上げを行うこと
- (2) 初任給を引き上げるとともに、初任給基準及び加算限度を改善すること
- (3) 地域手当を本給に繰り入れること
- (4) 一時金（期末・勤勉手当）、扶養手当をはじめとする生活関連手当の改善を図ること
- (5) 退職手当基本額の支給率の引上げ、早期割増制度の拡充などにより退職手当の改善を図ること
- (6) 55歳昇給抑制措置を廃止すること
- (7) 行政系・現業系職員の人事給与制度について、賃金水準の引上げ、昇任選考の改善を図るとともに、一般職員も含めた複線型人事制度を確立すること
- (8) 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」の公的部門における処遇改善事業について、都の職場においても早期に実施し、関係職員の処遇改善を図ること
- (9) 教員系職員の人事給与制度について、賃金水準の引上げを行うとともに、主任教諭選考等の改善、実習教員・寄宿舎指導員の3級昇任が可能な任用制度への改善を行うこと
- (10) 人事考課制度を労使交渉事項とし、制度運用の検証を労使で実施し、制度の改善を図ること
- (11) 研修をはじめとする人材育成施策を労使交渉事項とし、労使合意の上で実施すること
- (12) 人事委員会に対して、労働基本権制約の代償措置を行う中立・公正な第三者機関としての責任と役割を果たすことを求め、労使交渉事項について勧告意見で言及しないよう、任命権者として申し入れること

### 2 会計年度任用職員、任期付職員の処遇改善について

- (1) 会計年度任用職員の処遇について、常勤職員との均等待遇を図ることを基本に改善し、賃金水準の引上げ、生活関連手当相当額の支給、勤続年数に応じた昇給措置、無給となっている特別休暇の有給化を行うこと
- (2) 会計年度任用職員の更新回数制限を撤廃するとともに、常勤職員への任用切替制度を創設すること
- (3) 全ての会計年度任用職員・アシスタント職の時間賃金を1,500円以上に引き上げること
- (4) 会計年度任用職員の一時的金制度（一時的金のあり方等）について、労使交渉すること
- (5) 任期付職員の賃金を速やかに引き上げるとともに、任用期間に応じた昇給措置を直ちに実施し、任期満了後の常勤職員への任用切替制度の創設等により、希望する者の雇用を継続すること

### 3 高齢期雇用制度の改善について

- (1) 再任用職員の賃金水準を抜本的に引上げるとともに、一時金の支給月数と生活関連

- 手当の支給について、を定年前職員と同様とすること
- (2) 再任用短時間勤務職員を定数外配置とすること

#### 4 労働時間の短縮等について

- (1) 年間総労働時間を1,800時間以下にすること
- (2) 年次有給休暇の完全取得にむけた取組を更に進めること
- (3) 超過勤務命令の上限時間を厳守し、休日勤務や夜間・早朝勤務の厳格な管理と規制を行うとともに、仕事量にみあった人員配置など実効ある方策により、過労死ラインを超える時間外労働を直ちに根絶し、長時間過密労働の解消・超過勤務縮減を実現すること
- (4) 「1年単位の変形労働時間制」について、地方自治体の公務職場においても導入できるよう地方公務員法の改正等を行うことを国に対して求めた「提案要求」を撤回すること。  
8時間労働制を破壊し、長時間過密労働の解消やワーク・ライフ・バランスの実現に逆行する、改正給特法に基づく「1年単位の変形労働時間制」を公立学校に導入しないこと
- (5) この間、新型コロナウイルスの感染が拡大する中で、感染防止の観点から在宅型を中心に導入が進められてきたテレワークについては、都民・利用者や児童・生徒に直接接し、チームワークにより仕事を進める職場になじまず、情報管理のリスクや労働時間の管理、作業環境の整備、職員間のコミュニケーションの減少など多くの課題が解消されていないため、今後の実施にあたっては、制度利用を目的化せず、実施状況について労使で検証し、労使合意の上で行うこととし、拙速な拡大を行わないこと
- (6) 職員の心身の健康を保持し、過重労働を防止するため、勤務間11時間を原則とするインターバル規制と連続勤務禁止の義務化を全ての職場で実施すること
- (7) この間進めてきた本庁職場中心の「ライフ・ワーク・バランス」推進の取組ではなく、交替制勤務職場や事業所・学校職場を含めた東京都職員全体のワーク・ライフ・バランスの実現を図ること
- (8) 時間休暇や育児・介護等の特別休暇の取得など、諸権利の行使や制度の利用について、職場の人員配置などから事実上制約を受けている交替制勤務職場で働く職員の労働条件の抜本改善を図ること

#### 5 男女平等・福祉関連要求実現について

- (1) 男女雇用機会均等法や東京都男女平等参画基本条例を踏まえ、実効ある男女平等の取組を進めること
- (2) 仕事と家庭生活・育児・介護の両立に向けて抜本的な対策をとること。そのために、母性保護、育児・介護、勤務軽減・通院等に関わる福祉関連要求を実現し、制度利用可能な職場環境の整備を行うこと

#### 6 福利厚生について

- (1) 福利厚生事業について、重要な労働条件と位置付け、抜本的な改善・充実を図ること
- (2) 共済組合の事業について、その充実のため必要な支援を行うこと

(3) 公務員の共済制度の改善について、国や関係機関に働きかけること

## 7 メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策等について

- (1) メンタルヘルス対策の具体的な施策の実施状況について労使で検証し、その着実な推進を図ること
- (2) パワー・ハラスメント防止基本方針と防止要綱について、職場における暴力及びハラスメントを禁止するILO条約を踏まえた実効あるものに改善すること
- (3) セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、SOGI・ハラスメントなど、あらゆるハラスメントを職場から根絶するための防止対策を労使合意で確立し、実施すること
- (4) LGBT差別をはじめ、いかなる差別も許さない職場づくりのために必要な取組を労使合意で確立し、実施すること
- (5) 性自認や性的指向に関わらず、全ての職員が生き生きと働ける職場づくりを進めるため、事実婚を含め異性のパートナーをもつ職員と同性とパートナー関係にある職員が性のあり方によって区別されることがないように、給与制度・休暇制度・福利厚生制度を改善すること

## 8 労働基本権の確立等について

- (1) ILOの勧告に沿って公務員労働者の労働基本権を完全に回復し、労使対等の労使交渉による賃金・労働条件の決定など民主的な公務員制度を確立するよう国に働きかけること
- (2) 労働組合活動を理由とした懲戒処分を行わないこと。過去に実施した処分を撤回し、実損回復措置を講ずること
- (3) 公務員労働者の在籍専従の制限を撤廃するよう国に働きかけること
- (4) 公務遂行中の事故に伴う分限処分については、職員が失職することのないよう特例規定の制定を国に働きかけること
- (5) 東京都職員の採用にあたっては、国籍要件を撤廃するとともに、障がい者雇用を更に拡大すること

## 9 民間労働者及び東京都関連労働者の賃金・労働条件の改善について

- (1) 最低賃金の抜本的な引上げと全国一律最低賃金制の確立を国に働きかけること
- (2) 労働法制の更なる改悪、労働者保護の規制緩和に反対し、真の同一労働同一賃金の実現と実効ある長時間労働の法規制を国に働きかけること
- (3) 非正規雇用の拡大に歯止めをかけ、不安定雇用を無くすため、労働契約法や労働者派遣法の改正を国に働きかけること
- (4) 東京都として公的雇用の拡大に努めるとともに、都内民間企業の雇用対策の拡充を図ること
- (5) 東京都が発注する契約の業務に従事する労働者の賃金・労働条件の適正な水準が確保されるよう受注企業に義務付け、賃金・労働条件の改善を図り、企業が社会的な責任を果たすことを規定する「公契約条例」を制定すること

- (6) 東京都政策連携団体で働く労働者の賃金・労働条件については、東京都職員との均等待遇を図り、安定的な雇用を確保できるよう団体を指導・援助すること
- (7) 都内で働く外国人労働者に対する労働基準法や最低賃金法などの労働法令違反や人権侵害が行われないよう雇用企業の指導を行うとともに、国に対して、外国人労働者への人権侵害と過酷労働の実態を検証し、実効ある再発防止策を速やかに講じるよう求めること

## 10 感染症や災害から都民の命と暮らしを守る公共サービスの拡充と人権尊重の理念を実現する都政の確立について

- (1) 新型コロナウイルスの感染拡大防止を当面する都政の最重要課題と位置付け、都立病院や保健所をはじめ保健・衛生・医療部門の体制の抜本的な拡充・強化を図ること
- (2) 災害から都民の生命を守る都政の確立について、高齢者・子ども・障がい者をはじめとする災害弱者への対策、ジェンダーの視点に立った災害対策を基本とし、次の事項を実施すること
  - ① 実効ある防災対策を講ずるとともに、その実施に向けた労使協議を行うこと
  - ② 災害発生時に都の行政組織と業務体制の機能を維持するため、各局・事業所の体制と全庁的な連絡・調整・対応機能を確保するための対策を講ずるとともに、その実施に向けた労使協議を行うこと
  - ③ 福島第一原発の事故による放射性物質の拡散に対する都民の不安を払拭するため、都内各所の土壌・河川・海洋中や廃棄物処理・水道・下水道・食品などの放射線量を検査する体制の整備と対応策の確立、検査等に従事する職員の安全確保について、労使協議を行うこと
- (3) 東京都から財源を奪い続ける地方法人課税の不合理的で理不尽な偏在是正措置の撤回を引き続き国に求めるとともに、地方自治体の公共サービスを支える地方財政の確立のため、地方分権に相応しい税源移譲・税制改正の実現を図るよう国に粘り強く働きかけること
- (4) 都民生活の安全・安心を確保するため、事故により自然環境を破壊し、甚大な放射線災害をもたらす原子力発電によらない再生可能エネルギーへの転換を進めること
- (5) 人種・宗教・出身国・民族などに対するヘイトスピーチをはじめ、いかなる差別も許さない取組、ジェンダー平等実現の取組を進めるとともに、性自認や性的指向などの多様性を尊重する施策を推進し、同性パートナーシップ制度を導入すること