

## 団体交渉の議事録

交渉日：令和3年10月18日（月）13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

都 労 連 10月15日、東京都人事委員会は、都職員の給与等に関する勧告を行いました。その内容は、例月給について、公民較差が△103円、△0.03%と、ごく僅かであるとして改定を見送りとしました。

一方、特別給については、民間の支給割合が都職員の支給月数を下回っており、均衡の観点から0.1月引下げ、年間支給月数を4.45月とするものです。都労連は、長引くコロナ禍により経済の停滞が長期化し、中小、零細はもとより、多くの民間企業が、総じて厳しい経営環境におかれ、とりわけ一時金を中心に賃金が落ち込むなど、労働者の生活実態はより厳しい状況に追い込まれているものと認識しています。

しかし、そうした民間実勢を踏まえたとしても、職員の賃上げを求める切実な声を拒否し、事実上6年にもわたり例月給を据置きとしたことは、納得することはできません。さらに、昨年につき2年連続一時金を引下げとし、その上、再三にわたる要請で、その不当性を追及したにもかかわらず、今回も期末手当での引下げに言及したことは、特に会計年度任用職員に与える影響を一切考慮していないと言わざるを得ません。

そして、見過ごすことができないのは、定年の引上げに関する意見として、60歳を超える職員の給与をはじめ、具体的に言及したことは、労使交渉への不当な介入であることは明らかであり、断じて容認することはできません。これらの勧告は、長引くコロナ禍のもとで、都民の命を守り暮らしを支えるために、今もなお、懸命に奮闘している全ての職員の思いを踏みにじる不当勧告であり、到底容認することはできません。

したがって、都労連は、これらの不当勧告によることなく、賃金引上げ、人事制度改善、そして、定年年齢の引上げをはじめとする職場から積み上げた都労連諸要求に基づき、労使交渉により解決を図ることを求めます。

当 局 はじめに、新型コロナウイルス感染症に関して申し上げます。

感染症への対応が長期化する中、医療従事者をはじめ、職員の皆さんには、全庁を挙げてそれぞれの現場で奮闘していただいております。改めて、心から感謝申し上げます。再び感染の拡大を招かないよう、こ

ここで手を緩めず対策を講じていく必要があります。引き続き、都労連の皆さんのご協力をお願い申し上げます。

さて、10月15日、人事委員会の勧告を受けました。勧告の内容について、早速、具体的な検討に入るよう、事務当局に指示したところです。

本年の勧告は、例月給が改定見送りとなる一方、特別給は2年連続の引下げを行う内容となりました。

また、報告では、ライフ・ワーク・バランスの実現に向けた取組の推進や、ダイバーシティ・インクルージョンが尊重された都庁を実現するための環境づくりが重要とされています。加えて、本年6月に関連法が成立した公務員の定年引上げについて、法の趣旨を踏まえつつ、都の実情に合った対応を行うよう、意見の申出がなされたところです。

私どもとしては、これまで同様、人事委員会勧告を尊重しつつ、都民の理解を得られるよう、その取扱いについて検討してまいります。

さて、我が国の経済情勢は、一部で持ち直しの動きが続いているものの、感染症の動向による内外経済の下振れリスクがあるなど、依然として厳しい状況です。

また、都財政においては、感染症の影響による企業収益の悪化等から、歳入の根幹をなす都税収入が、令和2年度には9年ぶりに減収となっており、今後の景気動向の不透明性を踏まえると、都の財政環境を見通すことは困難な状況にあります。

本年の勧告は、特別給が2年連続で引下げとなっており、厳しい景気動向を反映したものと受け止めております。その一方で、特別給の引下げ幅は国よりも小さく、勧告後の支給月数が引き続き国を上回るとともに、その差が更に拡大する内容となっていることから、都民の理解を得ていく必要があると考えております。

感染症の脅威を乗り越え、「サステナブル・リカバリー」の視点から政策を進化させることが、都政に対する都民の理解と納得を高めるものと考えており、そのためにも、職員の働き方改革や都政のデジタル・トランスフォーメーションの推進などにより、都庁の機能強化を進めていかなければなりません。

加えて、定年引上げを見据え、これまで進めてきた職責・能力・業績に基づく処遇の徹底や人事管理により、全ての職員の意欲と能力を最大限引き出し、組織活力を高める取組を推進していくことが不可欠です。

いずれにいたしましても、これまで築き上げてきた労使の信頼関係をもとに、労使協議を尽くして解決を図るという私どもの姿勢には変わりはありません。

誠意を持って、全力で皆さんとの協議に取り組んでまいりたいと考えています。

私からは以上です。

都 労 連

ただ今、感染症への対応が長期化する中で、全庁を挙げての現場での職員の奮闘に対する謝意とともに、再拡大を招かないための、引き

続いての協力が述べられました。まさに、現場に精通した職員の奮闘が、都民の命と暮らしを守る都政の根幹を成していると言えます。都側は、そうした職員の努力に応えるよう、その責任を果たすことを求めておきます。

その上で、都労連は、引き続き協力を惜しまないと申し上げます。

都側から、勧告・報告の特徴的な部分に触れた上で、勧告を尊重しつつ、都民の理解を得られるよう、その取扱いを検討していくとの考え方が示されました。そして、依然として厳しい経済情勢に加え、コロナ禍の影響による税収減など、逼迫する都財政の状況について、今後を見通すことは困難である旨の認識が示されました。

その上で、特別給の2年連続の引下げについて、引下げ幅は国よりも小さく、勧告後の支給月数が引き続き国を上回り、その差が更に拡大するとして、昨年、国や他都市を上回る突出した引下げであったことを、あたかも忘れ去ったかのように、逼迫する都財政に言及し、都民の理解を得ていく必要があるとする、不当な認識を示したことを、到底容認することはできません。

都側は、引下げによる職員への影響よりも、国を上回ることへの懸念を、殊更強調していますが、特別給の2年連続の引下げは、例月給の据置と併せて、職員の厳しい生活実態に、更に追い打ちをかけることはもとより、コロナ禍で奮闘する職員のモチベーションの低下につながることは明らかであると申し上げます。

また、都政の構造改革に関わって、働き方改革やデジタル化の推進など、都庁の機能強化を進めていく考え方が示されましたが、つかみどころのない言葉の羅列としか思えず、職員全体に浸透しているとは思えません。

機能強化を図るには、コロナ禍で明らかとなった、医療体制をはじめ、命を守り暮らしを支える、公共が果たす役割と責任の重要性を再認識し、その再構築を図ることが、喫緊の課題であり、機能強化に他ならないと申し上げます。そして、定年年齢の引上げを見据えて、改めて、職責・能力・業績に基づく処遇の徹底に言及がされました。都労連は、職責・能力・業績主義には基本的に反対の立場にあることに変わりはありません。

同時に、同一労働同一賃金の原則のもと、年齢によってのみ、賃金格差などの不利益を生じることも反対であり容認できないと申し上げます。

最後に、都労連としても、労使の信頼関係をもとに、労使交渉を尽くして解決する姿勢に、いささかも変わりはありません。

そのためには、都側が自らの考え方の押し付けに固執することなく、都労連要求に対して、解決に向けた誠意ある姿勢を示すことが大前提であることを申し上げ、発言を終わります。