

## 団体交渉の議事録

交渉日：令和4年5月24日（火）11時00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、法対部長  
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、都高教執行委員長 外

当 局 それでは、私から、夏季手当について回答いたします。  
内容は、「現行の条例、規則どおり、期末手当1.2月分、勤勉手当1.025月分、合計2.225月分を、また、再任用職員については、期末手当0.675月分、勤勉手当0.50月分、合計1.175月分を、6月30日に支給する」こととします。  
現下の厳しい状況を十分に考慮し、都民の理解と納得が得られるかという視点から、慎重に検討を重ねた上で判断いたしましたので、ご理解いただきたいと思えます。  
公営企業の職員につきましても、以上の趣旨で各管理者とよく協議してもらいたいと思えます。  
職員の皆さんにおかれては、それぞれの職場で、今後とも、公務能率や行政サービスの一層の向上に努力を払われるよう、改めてお願いいたします。  
さて、この際ですので私から一言申し上げます。  
公務員の勤務条件を取り巻く情勢は、この間、大きく変化しており、昨年、関連法が成立した定年制の見直しについては、来年度から、定年年齢の段階的な引上げとこれに伴う諸制度が施行されることとなります。都においては、第二回都議会定例会に必要な議案を提案する準備をしており、制度の円滑な導入に向け、今後とも着実に取組を進めてまいります。  
また、先般公表された人事院による民間退職金等に関する調査結果では、国家公務員の退職給付水準が民間を1万5千円上回る状況となっており、都における対応については、こうした調査結果や国の取扱い等を踏まえ検討していく必要があると考えています。  
長引く新型コロナウイルス感染症への対応は、デジタル化を加速させるとともに、柔軟で多様な働き方を推進する動きが社会全体に広がっております。人事院においても、本年1月から、「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」を立ち上げ、議論を開始したところです。  
こうした中、都においても、「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」に掲げる方向性にに基づき、職員誰もが、育児や介護等の事情にかかわらず活躍できる「都庁の働き方」を、引き続き推進してまいります。

さらに、「シン・トセイ2」では、これまで進めてきた構造改革を加速することとしており、職員の意識改革や、全ての職員が活躍できる環境づくりなどの取組を進めてまいります。

あわせて、定年引上げを契機として、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、高齢層職員を含む全ての職員が意欲と能力を最大限発揮し、組織の生産性を向上させていかなければなりません。

いずれにしましても、職員の勤務条件については、労使の信頼関係のもと、皆さんと協議を尽くし、解決していくという立場に変わりはありません。

引き続き誠意を持って、皆さんと全力で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、夏季一時金要求に対する回答が示されました。現行の条例・規則どおりの支給は、要求には程遠く不満と言わざるを得ません。

都労連としても、現下の厳しい状況は認識しています。しかし職員は、長引くコロナ禍にあっても、都民の信頼に応えるために、日夜懸命に職務に奮闘しています。回答は、そうした職員の心中を察すれば、極めて遺憾であります。また、各委員会において、一時金関連要求や同性とパートナー関係にある職員に関する諸制度の改善要求などについて、労使交渉を重ねてきましたが、今交渉期での解決には至りませんでした。

今後の労使交渉において、さらに議論を深め、実現に向けたより一層踏み込んだ検討を求めます。その上で、回答は持ち帰り、各単組で討議した後に返答いたします。

都側から、この際として、公務員の勤務条件を取り巻く情勢変化や都における課題と取組などについて、一定の見解や考え方が示されました。

定年年齢の段階的引上げについては、関連する諸制度の見直しと併せて、労使交渉の末、合意を図ってきたことは、都労連としても承知しています。制度の円滑な導入について、職員への周知と併せて、都側の責任で確実に行うことはもとより、昇給制度をはじめとする人事給与制度について、要求解決と併せて、議論を深めていくことを、改めて強く求めておきます。

さらに、人事院による民間の退職金等の調査結果について、公務が僅かでも民間を上回っている状況を殊更強調した上で、国の取扱い等を踏まえ検討していく必要との考え方が示されました。

都労連は、明確な判断を示さないばかりか、あたかも、較差解消の必要性を伺わせる見解を示した都側の態度は、極めて不当であり、到底容認することはできません。

むしろ、この間の職員の奮闘や定年年齢の引上げを踏まえれば、水準確保はもとより、退職手当基本額の支給率の改善こそ必要であると申し上げます。都側には、直ちに水準引下げを伴う較差解消の必要性

はないことを明確にすることを求めています。

また、長引くコロナ禍への対応により、デジタル化の加速や柔軟で多様な働き方が社会全体に広がっているとの認識を示し、人事院における研究会の立上げと議論が開始されたことに言及がされました。

都労連としても、民間を中心とする社会全体の動向や人事院の研究会の立上げは承知しており、議論の行方を注視しているところです。

そして、都においては、職員誰もが、育児や介護等の事情にかかわらず活躍できる「都庁の働き方」を、引き続き推進していくとした上で、さらに、「シン・トセイ2」に基づく構造改革の加速、職員の意識改革や活躍できる環境づくりなどの取組を進めていくとの考え方が改めて示されました。活躍の意義は問いませんが、とりわけ育児や介護等の事情を抱えた職員が、活躍以前に、不安なく安心して働き続けられるために、職場環境の改善はもとより、制度的な保障を含めた、更なる充実は不可欠であると申し上げます。今後の労使交渉において、都労連要求により一層踏み込んだ検討を求めています。

また、定年引上げを契機に、職責・能力・業績に基づく処遇を徹底し、高齢層職員を含む全ての職員が意欲と能力を最大限発揮し、組織の生産性を向上させていく必要性が、改めて示されました。都労連は、これまでも職責・能力・業績に基づく処遇の徹底では、意欲と能力の発揮にはつながらないと申し上げてきました。今後、65歳定年制を踏まえ、職員の働く意欲を確保していくために、給与水準も含めた、人事給与制度の在り方について、議論を深めていくことを、重ねて求めています。

最後に、都労連は、これからも労使の信頼関係に基づき、労使交渉を尽くして解決する立場に変わりはないことを申し上げて、発言を終わります。

私からは以上です。