

## 団体交渉の議事録

交渉日：令和5年4月26日（水）10時45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 本日は「2023年夏季一時金に関する要求書」を提出いたします。  
昨年の賃金改定交渉は、例月給については、人事委員会勧告に基づく初任給及び初任層の引上げこそ実現したものの、中高年齢層職員や再任用職員にとっては事実上7年連続の給与改定見送りとなり、加えて昨年来の急激な物価高騰により実質賃金が著しく低下し、職員の生活の困難度合いが増しています。

本日提出するのは、東京都に働く職員のこうした生活実態を踏まえて、各単組における議論をも経て決定した要求です。長期にわたるコロナ禍のもとで、都民の生命と健康を守り、その暮らしを支えてきた職員の奮闘に応え、速やかに賃金改善を図るため、要求に対し踏み込んで検討を行って、職員が納得できる回答を示すことを求めます。

それでは、要求について書記長から説明いたします。

（要求書読み上げ）

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。

来月8日から、感染症法上の位置付けが5類に変更されることが予定されております。今後、都においても、国の考え方を踏まえ、具体的な対応策を示すこととなり、新たなステージへと移行してまいります。

3年を超える長きにわたり、感染拡大防止に向け、都政の幅広い現場で奮闘いただきました職員の皆さんには、改めて心から感謝申し上げます。

ただ今、夏季手当に関する要求を承りました。

早速、知事に報告するとともに、私どもも検討に入りたいと思っております。

さて、我が国の社会経済情勢を見ますと、景気は緩やかに持ち直しているものの、一部に弱さが見られ、物価上昇や金融市場の変動等の影響から、先行きは不透明な状況にあります。

今春闘では、昨年を大きく上回る賃上げが相次いでいますが、コスト上昇分を価格に転嫁できず、賃上げの動きに慎重な姿勢を示す企業も、依然として見受けられます。

一方、都税収入は、増収傾向にあるものの、景気変動に左右されや

すい不安定な構造にあり、今後の景気動向の不透明感から、都財政の先行きを見通すことは困難な状況にあります。

このような状況にあっても、都は、深刻化する少子化対策の強化をはじめ、都市の強靱化や脱炭素社会の実現など、山積する都政課題の解決に向け、取組を加速させる必要があります。

こうした諸課題に迅速かつ的確に対応し、持続可能な東京を実現していくためには、職員一人一人が意欲や能力を最大限発揮し、組織の生産性を一層高めていくことが不可欠です。

私どもとしては、「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」の方針に基づき、育児・介護等と仕事との両立や女性活躍推進など、全ての職員の活躍を後押しする「都庁の働き方」改革に、引き続き取り組んでまいります。

さらに、本年1月にバージョンアップした「シン・トセイ3」では、これまで進めてきた都政の構造改革を次なるステージへと進化させることとしており、都庁のワークスタイルの変革や職員のウェルビーイング実現などの取組を強力に推し進めていく必要があります。

いずれにいたしましても、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、解決していく立場に変わりはありません。

皆さんからの要求につきましては、国、他団体や民間の動向、都の財政状況など、諸般の事情を考慮し、さらには、都民の理解と納得が得られるかという視点から検討の上、後日回答いたします。

私からは以上です。

#### 都 労 連

ただ今、コロナ感染症について、感染症法上の位置付けが5類へと移行され、都における対応も新たなステージを迎えるに当たって、3年を超える長きにわたる職員の奮闘に対して謝意が示されました。一方で、新規感染者が微増傾向にあり、今後、爆発的感染拡大も起こり得ると見て備えておく必要はあると申し上げておきます。

都側から、社会経済情勢や春闘、都財政の状況に関して認識が示されました。少子高齢化への対応や都市インフラの整備、気候危機対策など都政の課題が山積していることは、都労連としても認識しています。緊迫の高まる国際情勢や、その影響も受けた国内企業物価の高止まり、円安の動向などにより、物価上昇に歯止めがかからず、国民生活に深刻な影響を与えている現状にあって、これまでも増して、都の公的な支援が求められています。

都側は、こうした諸課題に対応するため、職員一人一人が意欲と能力を最大限発揮し、組織の生産性を高めることが不可欠だと強調しましたが、それが職責・能力・業績主義の徹底を意味するのだとすれば、協働と協力に基づき業務を進めている職場にむしろ弊害をもたらすものと申し上げます。職員の意欲と能力を引き出すには、現場における個々の職員の課題認識に基づく創意と工夫の積み重ねを施策に反映することと、全ての職員の賃金・労働条件を確保・改善することこそ必要不可欠です。

さらに都側は「シン・トセイ3」による都政の構造改革を次なるス

ページへと進化させるとしましたが、もはや構造改革が目的化され、都民との接点となる様々な職場における課題の解決とは乖離していると言わざるを得ません。依然としてコロナ感染症への警戒を解くことができない中で、公衆衛生や医療をはじめとして、質の高い公共サービス・公教育が求められていることは確実であり、業務量に見合った人員確保と併せて業務体制の充実に力を注ぐべきだと申し上げます。

職員は、いかに職場環境が厳しくとも、直面する様々な課題の解決に向けて努力しています。そうした職員の努力に応えることは都側の責務です。

都労連も、労使の信頼関係に基づき、労使交渉を尽くして解決を図る立場に、いささかも変わりはないと申し上げて、発言を終わります。