

## 団体交渉の議事録

交渉日：令和5年5月24日（水）15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、  
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、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1.20月分、勤勉手当1.075月分、合計2.275月分を、また、定年前再任用短時間勤務職員については、期末手当0.675月分、勤勉手当0.525月分、合計1.20月分を、6月30日に支給する」とこととします。  
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います。  
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います。  
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、私から一言申し上げます。  
人事院は、昨年の勧告において、65歳までの定年引上げを見据えた60歳前後の給与カーブをはじめ、人材確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準や、諸手当の見直し等について、今夏に骨格案を示すことができるよう検討を進めるとしております。本年2月から有識者との意見交換を開始するなど、国家公務員の給与制度の在り方について、具体的な議論を進めているところです。  
加えて、先月26日には、会計年度任用職員に対して、勤勉手当の支給を可能とする改正地方自治法が成立しており、公務員の勤務条件を取り巻く状況は、大きな動きを見せております。  
都においては、これまでも、職責・能力・業績に基づく処遇の徹底や、テレワーク、時差勤務を活用した柔軟で多様な働き方の推進など、職員一人一人が意欲や能力を最大限に発揮し、組織の生産性を一層高める取組を進めてまいりました。  
今後は、こうした国の動向も注視しつつ、都の実情に合ったきめ細かな人事制度の構築や都庁働き方改革を推進するとともに、「シン・トセイ3」に基づく改革実践を通じて、都庁組織をより一層活性化させ、都政のQOSの更なる向上を図ってまいります。  
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・規則どおり支給するとの回答は、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、現下の厳しい状況については認識しています。しかし、職員は3年を超える長期のコロナ禍の下、都民の信頼に応えるべく、文字どおり日夜懸命に職務に当たってきました。加えて、昨年来続く急激な物価高騰により実質賃金が著しく低下していることを踏まえて、従来よりも高い支給月数を要求したものであり、期待を寄せた職員の心中を察すれば、回答は極めて遺憾です。また、各委員会では、夏季休暇改善要求や一時金関連要求について、特に夏季休暇の日数増と取得期間の延長に関して厳しい交渉を重ねましたが、今交渉期で解決できなかったことも遺憾です。

職員にとっては、日々の生活費の増大が痛感される中で、勧告制度の下、その賃金改善が事実上民間の周回遅れと言わざるを得ず、情勢適応や民間準拠が果たされていないというのが実感であり、その制度の歪みを速やかに是正する措置こそが求められます。

今後の労使交渉において、一層議論を深めて、未解決の課題と要求について引き続きその実現に向けて踏み込んで検討することを求めます。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状況に関する動向や都における課題、取組について、一定の認識と見解が示されました。

都労連としても、定年引上げに関連して、人事院が、昨年勧告意見で述べた「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」に向け、今年2月から有識者との意見交換を進めていることや、それらも踏まえこの夏の勧告時に骨格案を示す動向にあることは承知しています。課題とされている60歳前後の給与カーブをはじめ能力・実績や職責の給与への的確な反映、さらに諸手当の見直しなど、都労連としては、地方公務員も含む公務員全体の賃金体系、人事制度の改悪につながりかねないものと注視しています。他方、定年年齢の段階的な引上げに併せて必要なのは、職員の働く意欲を確保することであり、そのために、まずは55歳昇給抑制措置の廃止、再任用職員の給与水準の抜本改善、退職手当制度改善などの都労連要求に対して、今後の労使交渉でより踏み込んで検討してその実現を図ることを求めます。また、これも注視していた地方自治法改正案が可決・成立したことを踏まえ、都においても早急に会計年度任用職員に関する制度の見直しと処遇改善を図る必要があります。その際、改正自治法の施行が来年4月1日であることと、これまでも会計年度任用職員について常勤職員と同じ一時金の年間支給月数の実現を求めてきていることとを十分踏まえ、

都側が検討を深めて速やかに課題を解決することを求めています。

こうした国の動向に対して、都側は、職責・能力・業績に基づく処遇の徹底や柔軟で多様な働き方の推進など、組織の生産性を高める取組を進めてきたとした上で、都の実情に合ったきめ細かな人事制度の構築や都庁働き方改革を推進し、「シン・トセイ3」による都庁組織の一層の活性化を図るとしていますが、都労連は、職責・能力・業績に基づく処遇の徹底によっては職員の意欲や能力の発揮にはつながらないと、改めて指摘いたします。「組織の生産性」や「都政の構造改革」が強調され目的化されるようでは、日々都民と向き合う現場の課題からいよいよかけ離れていくとも指摘いたします。都民が質の高い公共サービス・公教育を求めているのは確実であり、そのためには職員の賃金・労働条件の確保・改善が必要不可欠であって、都労連要求を実現することが先決だと申し上げます。

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。