

## 団体交渉の議事録

交渉日：令和5年10月16日（月）10時30分

場 所：第一本庁舎内会議室

出席者：当 局 副知事、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、東交書記長、  
（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13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。都労連として、勧告に対する基本的な考え方を申し上げます。

都労連と各単組が再三再四にわたり要請を重ね、要求事項の勧告への反映を求めてきたにもかかわらず、それを拒否する勧告であり、容認できません。給料表の全級全号給の引上げ改定は2014年以来であり、再任用職員を含む全ての職員が引上げ改定の対象とされているものの、物価上昇を反映した賃金改善には程遠く、またその改定方法も納得できません。

初任給の引上げは都労連も強く要求してきたところであり、今回人材確保の観点から大幅に引き上げる勧告となったとはいえ、その水準は依然として国を下回るものです。また、全級全号給の引上げ改定というものの、各級の最高号給では500円程度の引き上げ幅であり、中高年齢層職員の引上げ改定が極めて低い水準となっていることは受け入れることができません。とりわけ、都労連と各単組が一貫して強く反対してきたのを退けて、人事委員会が、行政職給料表（一）の1級・2級について、特定の号給以降、引上げ幅を極端に抑制し給与カーブのフラット化を図る改定を行い、将来の給与水準が大幅に引き下げられることについては断じて容認できません。厳しく抗議するものです。

一時金についても、国と同じ0.10月分の支給月数増であることに加え、今年も勤勉手当での引上げを勧告したことは、到底納得できません。都労連が、期末手当に一本化すべきと強く求めてきたことを否定するだけでなく、会計年度任用職員の処遇改善を考慮して、少なくとも期末・勤勉手当の配分については労使交渉に委ねるよう求めてきたことをも拒否したことは許せません。

昨年来物価上昇が続く中、民間の春闘における賃上げ状況や国及び大都市の勧告状況から、職員は本年勧告に大きな期待を寄せていましたが、それを裏切る勧告と言わざるを得ません。したがって、都労連は、この不当勧告によることなく、平均24,000円以上の賃上げを求める基本要件と既に提出した諸要件に基づき、労使交渉により課

題を解決することを求めます。

当 局 それでは、私から申し上げます。

10月13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、特別給ともに2年連続の引上げとなり、給料表の改定に当たっては、初任層に重点を置きつつ全級全号給の改定と併せ、行政職給料表（一）の1級・2級の昇給幅について、上位級とのバランスを考慮したものへと是正することとしています。

また、今後の課題として、人事院が示した給与制度のアップデートに関する事項や定年引上げ完成後の給与水準について、研究・検討を進めていくことが言及されています。

勧告意見では、人材獲得競争が激しさを増す中で、多様な人材の確保・育成・活躍に加え、ライフ・ワーク・バランスの実現に向けた働き方改革や女性活躍の更なる推進を求めています。

さらに、会計年度任用職員の勤勉手当について、来年4月からの支給が可能となることを踏まえ、国が示す考え方を参考としつつ、都の実情に応じた検討を行う必要があるとしています。

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、緩やかな景気回復が続くことが期待されるものの、海外景気の下振れリスクや物価上昇の影響等に十分注意する必要があり、その先行きは不透明な状況です。

都財政においては、歳入の根幹をなす都税収入が、令和4年度には増収となったものの、景気に左右されやすい不安定な構造となっており、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。

また、本年の勧告は、都内民間企業の賃金動向が反映されたものとはいえ、特別給については、引き続き国を上回る支給月数となっており、都民の理解を得ていく必要があると考えております。

こうした中、都は、急速に進む少子高齢化や国際競争力の低下、さらには激甚化する自然災害など、直面する困難な課題に的確に対応し、持続可能な都市を実現していかなければなりません。そのためにも、都政の構造改革をより広く、より本質へと深化させ、都庁の執行体制を一層強化していくことが不可欠です。

加えて、これまで進めてきた職責・能力・業績に基づく処遇の更なる徹底や都庁の働き方改革の推進により、全ての職員が意欲と能力を最大限発揮し、組織の生産性を更に高めていく必要があります。

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、都側から、勧告と勧告意見の特徴的な点に言及があった上で、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。また、海外景気や物価上昇の影響など経済情勢は先行き不透明とした上で、景気動向に左右されやすい都税収入の不安定な構造により、都の財政環境を見通すことは困難との認識が示されました。その文脈において、国を上回る特別給の支給月数について、都民の理解を得ていく必要があると言及したことは不当というほかになく、容認できません。また、具体的な課題として会計年度任用職員の勤勉手当について言及がありましたが、既に要求書を提出しておりますので、交渉を通じてその実現と課題の解決を求めておきます。

改めて、全ての職員の賃上げと労働条件改善を求める都労連として、本年の勧告は、職員の期待を裏切り、都労連の要求に背く不当勧告であり、到底容認できないことを明確にしておきます。

都側からは、都政を巡る情勢に触れつつ、直面する困難な課題に的確に対応するため、都政の構造改革を深化させ、都庁の執行体制を一層強化するとし、また、職員の働き方改革等を加速させ、組織の生産性をさらに高めるとの考え方が示されました。しかし、職場段階で適正・公正な業務運営が確保されているのか、人材の確保・育成・活躍と言いつつ、超過勤務縮減は具体的に実行されているのかなど、現場で職員が直面している課題を解決しない限り、持続可能な都民のための都政はあり得ません。

都労連が、これまで強く訴え要求しているのは、都民の生活と命、児童・生徒の学びを守るための公共サービス・公教育の必要性和重要性であり、その役割と責任の重大さを改めて確認し、それらの再構築を図ることにほかなりません。そのためには、誇りと使命感を持って、日夜奮闘を続けている職員をしっかりと支え、その賃金・労働条件を改善することこそ都側の責務だと申し上げます。

都側からは、職責・能力・業績に基づく処遇の徹底に言及がありましたが、改めて、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を明確にしておきます。

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課題を解決する立場に、いささかも変わりはありません。

そのためには、都側が、自らの考え方に固執し押し付けるのではなく、都労連要求を真摯に受け止め、解決に向けて誠意ある姿勢を示すことが必要不可欠であると申し上げ、発言を終わります。