

団体交渉の議事録

交渉日：令和5年11月16日（木）1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

当 局 それでは、私から申し上げます。
はじめに、人事委員会勧告の取扱いについて申し上げます。
まず、勧告に示された給料表の引上げ改定については、令和5年4月1日から実施することといたします。
特別給については、勧告の内容どおり、勤勉手当の年間支給月数を0.10月分引き上げて2.25月分とし、定年前再任用短時間勤務職員についても0.05月分引き上げて、1.10月分といたします。そのため、各期に支給する勤勉手当の月数は、6月期、12月期ともに1.125月分、定年前再任用短時間勤務職員についても、0.55月分とします。
したがって、皆さんから要求のありました本年の年末一時金については、期末手当を1.20月、勤勉手当を1.175月、合計2.375月分を、定年前再任用短時間勤務職員については、期末手当を0.675月、勤勉手当を0.575月、合計1.25月分を支給いたします。
その他、諸手当などの取扱いについては、小委員会においてお示ししたとおりです。
以上の内容で、必要な議案を第4回都議会定例会に提案する準備をいたします。
なお、年末一時金の支給日は、12月8日といたしますが、今回の引上げに伴う増額分については、議決後、出来る限り速やかに支給できるように、手続を進めてまいります。
公営企業の職員につきましては、以上の内容をもって各管理者とよく協議していただきたいと思います。
今期の交渉は、勧告の取扱いや勤勉手当の成績率の見直し、さらには会計年度任用職員に対する勤勉手当の取扱いなどを中心に、労使の考え方が鋭く対立する厳しい交渉となりました。
職責・能力・業績に基づく処遇の徹底が不可欠とする私どもの姿勢に対し、現場の声を踏まえ見解を改めるよう、皆さんから再三強いご指摘もいただきました。
しかし、皆さんには、解決困難な課題に対しても真摯に協議に応じ

ていただき、労使双方が、これまで築き上げてきた信頼関係をもとに、労使協議により解決するという姿勢を最後まで貫くことで、この難局を乗り切ることができました。

皆さんにも、大変重い決断をしていただいたと考えております。

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、都政を取り巻く状況も大きく変化し続けております。こうした中であっても、日々都政を支えている職員の勤務条件については、都民の理解と納得が得られるよう、引き続き、皆さんと協議を尽くし、課題を解決してまいりますので、よろしく申し上げます。

私からは以上です。

都 労 連

ただ今、勧告の取扱いをはじめ、最終回答が示されました。

今回の確定交渉も、勧告後、実質1カ月の短期間となる中で、労使が鋭く対立したのは、成績率制度見直し提案に最終局面まで固執する一方で、都労連要求に対しては否定的な回答を示し続けた都側の頑なな姿勢に起因したことは明らかだと申し上げます。

最終回答は、3年を超える長期のコロナ禍を挟んで、公共サービス・公教育を後退させることなく、文字どおり日夜懸命に職務に当たり、誇りと使命感を持って奮闘している職員の期待からすれば、極めて不満の残る内容と言わざるを得ません。しかし、都民生活に責任を持つ立場から、これ以上、対立を深めることは避けなければなりません。

都労連としても、現下の厳しい情勢は認識しています。しかし、職員は、厳しい職場実態にあっても、日夜、都政を根底から支えています。職員が、意欲を持って、安心して働き続けることができる環境を整え、その処遇を確保して、改善を図るのは都側の責務だと申し上げます。今確定交渉で解決できなかった課題を含めて、多岐にわたる課題が山積しています。引き続き、労使交渉を尽くして解決することを求めておきます。

その上で、回答は持ち帰り、各単組で審議した後に返答いたします。