

団体交渉の議事録

交渉日：令和6年3月27日（水）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、
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 本日は「2024年賃金・労働条件改善に関する基本要求書」を提出いたします。

冒頭、元日に発生した能登半島地震では、今なお避難所生活を余儀なくされる被災者も多く、地域の生活を支えるライフラインの復旧にも時間がかかる状況にある中で、都から輪島市へ職員を派遣して支援が続けられています。都労連としては、引き続き都の被災者・被災地支援の取組に全面的に協力することを明確にしておきます。

被災地に職員を派遣する一方で、職場では仲間を派遣しながら、職員が公共サービスを一步も後退させない努力を続けています。昨年までの感染症対策でも同様でしたが、職員の努力と奮闘により、生命と暮らしを守り支える公共サービスの役割と責任の重要性が広く認識され、都民の信頼を得ることにつながっています。都側は、こうした一人一人の職員の懸命の努力と奮闘を受け止め、正當に評価して報いるべきです。そのためには、職員が働き甲斐を持って働き続けることができる賃金・労働条件の改善が必要不可欠です。昨年賃金確定交渉の妥結結果は、全級全号給の引上げ改定であったものの、中高年齢職員の改定幅が極めて小さかったことや、常勤職員同様に遡及しての報酬改定が叶わなかった会計年度任用職員の課題などを踏まえれば、改めて全ての職員の大幅な賃金引上げと均等待遇が必要であり、これまで以上に踏み込んで要求を検討し解決することを強く求めます。

現在春闘が闘われています。先日の集中回答日に関する報道では、大手企業を中心に満額回答が相次ぎ、連合の初回集計では5.28%と33年振りの高水準との見出しが躍りました。一方、中小企業では、原材料費や人件費をはじめ諸経費の上昇分の価格転嫁が困難とされ厳しい状況にあっても、大幅賃上げを求めて中小労組の仲間や非正規労働者が懸命に闘っていることに注視することが必要です。緊迫の度合いを高める国際情勢や、日銀の金融政策の転換などにより為替相場の動向も不透明であり、物価上昇が止まらず、国民生活に深刻な影響を及ぼすことが懸念されます。ほぼ丸2年間、実質賃金がマイナスという状況にあって、官民、正規・非正規を通じて、物価上昇を上回る賃上げを期待する声は昨年を上回っており、まず実現すべき焦眉の課題だと強調しておきます。

今年の春闘でも課題とされ、都においても引き続き働き方改革が課

題ですが、私たちが求めているのは、仕事量に見合った人員配置など実効ある超過勤務縮減施策により具体的に長時間労働を解消し、個々の職員が実感できるワーク・ライフ・バランスの実現にほかなりません。また、都政の構造改革に関して「シン・トセイ4」では、デジタル化の推進などに加え、多様な人材の確保が掲げられていますが、官民通じた人材獲得競争とされる今だからこそ、日々都民と接する現場の課題を解決することを最重要課題として、地道で幅広い公共サービス・公教育の拡充を図ることに施策の重点を転換することで、魅力ある都政とすることが必要です。

最後に、今年度から開始されている定年年齢の段階的な引上げに関して、中心的な課題となるのは職員の働く意欲をいかに維持していくかにある、と昨年も申し上げました。65歳定年を見据えた人材の確保・育成が必要なことはもちろんですが、そのためには60歳を超える職員の給料7割問題や再任用職員の給与水準の抜本改善が喫緊の課題であり、昇給制度や退職手当制度などの改善要求についても、今後交渉を進めて労使の議論を深め、早急を実現することを強く求めています。

いずれにしても、都労連は、これまで同様、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、いささかも変わりありません。

それでは、要求書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 それでは、私から申し上げます。

はじめに、各地に甚大な被害をもたらした能登半島地震については、職員派遣をはじめ、義援金募集など、被災地・被災者支援に係る様々な取組に、都労連の皆さんからも、発災当初より全面的な協力を頂いており、この場を借りて、改めて感謝を申し上げるとともに、引き続きのご協力をお願いいたします。

さて、ただ今、賃金・労働条件改善に関する基本要求进行しました。

今春闘では、大手企業を中心に、物価上昇や人材獲得競争、さらには経済好循環の実現を背景として、高水準の賃上げが相次いでいるところです。一方、高騰する原材料費や人件費等の価格転嫁が難しい中小企業では、賃上げ水準の低下も懸念されるなど、今後の動向に注視をしていく必要があります。

さらに、長時間労働の是正や柔軟な働き方の更なる推進など、多様な人材の活躍に向けた取組も焦点となっており、労働生産性向上につなげていく動きが広がっています。

また、人事院においても、今後の人材戦略の重要性を見据え、処遇も含めた人材確保の在り方や様々な職員が自律的かつ生産的に働くことができる環境の整備などについて、有識者を交えた議論が行われています。

こうした中、都においては、男性職員の育業取得率の目標を大幅に引き上げるとともに、時差勤務・フレックスタイム制・テレワーク等

を組み合わせた柔軟で多様な働き方を強力に進めているところです。

あわせて、「シン・トセイ4」にも示した多様な人材の確保に向けた柔軟な採用制度の導入や、職員の意欲・能力向上につながる昇任試験の整備、さらには、定年引上げによる高齢層職員の豊富な知識や経験等の発揮を促進していく必要があります。

私どもとしては、これらの取組を通じて、多様で有為な人材の確保・育成・活用を進め、職員一人一人が意欲や能力を最大限発揮していくことで、将来にわたり都政のQOSを高め社会情勢の変化に対応できる持続可能な執行体制を構築してまいります。

頂いた要求につきましては、こうした諸情勢も踏まえつつ、今後、検討してまいります。

いずれにいたしましても、職員の勤務条件については、これまで同様、労使の間で築き上げてきた信頼関係をもとに、協議を尽くして解決を図り、都民の理解と納得が得られるよう努めてまいりたいと考えています。

引き続き、誠意を持って、真摯に皆さんとの協議に取り組んでまいりますので、よろしくお願いいたします。