

2024年3月27日

東京都知事

小池百合子 殿

東京都労働組合連合会執行委員長

和田隆宏

2024年賃金・労働条件改善に関する基本 요구書

今年の元日に石川県能登地方を震源とした能登半島地震が発生しました。3月2日時点で、死者は241人、全壊家屋は7,737棟に上ります。地震から2か月が過ぎましたが、被害が甚大であることに加えて、山間地を結ぶ道路が各地で寸断されており、インフラや住居の再建には時間を要するとされる中、支援環境の改善と生活再建の長い道の間を見据えた「誰ひとり取り残さない」支援態勢づくりが急がれます。

また、3月11日、東日本大震災と東京電力福島第一原子力発電所の事故から13年目を迎えました。東日本大震災の死者・行方不明者は、避難生活などで亡くなった震災関連死を含めると、犠牲者は2万2千人以上に上ります。国と東京電力が最長で40年かかるとしている福島第一原子力発電所の廃炉作業では、溶け落ちた核燃料の取出しは未だ行われず、廃炉に伴って発生する大量の放射性廃棄物をどのように処理・処分していくかという大きな課題もあり、廃炉の行方は見通せていません。

被災者支援や被災地の復旧・復興業務に取り組んできた経験を通じて、エネルギー供給を原発に依存する危うさを学び、原子力発電によらない再生可能エネルギーを含めた多様な供給源の構築が必要であることを確信しています。

都労連と各単組は、自治体に働く労働者の労働組合として、一日も早く、被災された方々が平穏な暮らしを取り戻し、被災地が復興することを心から願うとともに、被災者・被災地支援のための取組を続けていきます。

2023年の毎月勤労統計調査(速報、従業員5人以上の事業所)によると、1人あたりの賃金は物価を考慮した実質で前年比2.5%減となりました。マイナスは2年連続、1990年以降で最低となり、物価高に賃金上昇が追いつかない状況が続いています。

私たち職員は、新型コロナウイルス感染症拡大の危機を乗り越え、どのような状況にあっても、東京都の行政サービスを低下させることなく、都民生活の様々な分野に関わる職場で、使命感をもって働き続けています。

一方で、人材獲得競争が激化している中、都においては採用試験申込者が10年前の3分の1程度の水準に落ち込み危機的状況であると指摘されています。

賃金・労働条件の改善は、人材の確保にも繋がり、ひいては都政の継続性・安定性に寄与します。

職員が、安心して都民本位の都政をすすめる仕事ができるよう、全ての職員の賃金・労働条件を改善するとともに、都民の命と暮らしを守る公共サービスを拡充し、人権尊重の理念を実現する都政を確立するため、次の事項について実現することを強く求めます。

記

1 賃金の改善について

- (1) 全ての職員の生活改善につながる平均30,000円以上の賃上げを行うこと
- (2) 地域手当を本給に繰り入れること
- (3) 一時金（期末・勤勉手当）、扶養手当をはじめとする生活関連手当の改善を図ること
- (4) 55歳昇給抑制措置の廃止をすること
- (5) 退職手当基本額の支給率の引上げ、早期割増制度の拡充など退職手当の改善を図ること
- (6) 初任給を引き上げるとともに、初任給基準及び加算限度を改善すること
- (7) 行政系・現業系職員の人事給与制度について、賃金水準の引上げ、昇任選考の改善を図るとともに、一般職員も含めた複線型人事制度を確立すること
- (8) 教員系職員の人事給与制度について、賃金水準の引上げを行うとともに、主任教諭選考等の改善、実習教員・寄宿舍指導員の3級昇任が可能な任用制度への改善を行うこと
- (9) 人事考課制度を労使交渉事項とし、制度運用の検証を労使で実施し、制度の改善を図ること
- (10) 研修をはじめとする人材育成施策を労使交渉事項とし、労使合意の上で実施すること
- (11) 人事委員会に対して、労働基本権制約の代償措置を行う中立・公正な第三者機関としての責任と役割を果たすことを求め、労使交渉事項について勧告意見で言及しないよう、任命権者として申し入れること

2 会計年度任用職員、任期付職員の処遇改善について

- (1) 会計年度任用職員の処遇について、報酬額改定の実施時期の取扱いをはじめ、常勤職員との均等待遇を図ることを基本に改善し、賃金水準の引上げ、生活関連手当相当額の支給、特殊勤務手当相当額の支給、勤続年数に応じた昇給措置、特別休暇等の有給化を行うこと
- (2) 会計年度任用職員の更新回数制限を撤廃するとともに、常勤職員への任用切替制度を創設すること
- (3) 全ての会計年度任用職員・アシスタント職の時間賃金を1,500円以上に引き上げること
- (4) 任期付職員の賃金を改善するとともに、任用期間に応じた昇給措置を直ちに実施し、任期満了後の常勤職員への任用切替制度の創設等により、希望する者の雇用を継続すること

3 高齢期雇用制度の改善について

- (1) 再任用職員の賃金水準を抜本的に引き上げるとともに、生活関連手当を定年前職員と同様に支給すること
- (2) 定年前再任用短時間勤務職員並びに暫定再任用短時間勤務職員を定数外配置とすること

4 労働時間の短縮等について

- (1) 年間総労働時間を1,800時間以下にすること
- (2) 年次有給休暇の完全取得にむけた取組を更に進めること
- (3) 超過勤務命令の上限時間を厳守し、休日勤務や夜間・早朝勤務の厳格な管理と規制を行うとともに、仕事量にみあった人員配置など実効ある方策により、過労死ラインを超える時間外労働を直ちに根絶し、長時間過密労働の解消・超過勤務縮減を実現すること
- (4) 「1年単位の変形労働時間制」について、地方自治体の公務職場においても導入できるよう地方公務員法の改正等を行うことを国に求めた「提案要求」を撤回すること。8時間労働制を破壊し、長時間過密労働の解消やワーク・ライフ・バランスの実現に逆行する、改正給特法に基づく「1年単位の変形労働時間制」を公立学校に導入しないこと
- (5) テレワークについては、情報管理のリスクや労働時間の管理、作業環境の整備、職員間のコミュニケーションの減少など多くの課題があることを踏まえ、実施状況について労使で検証すること
- (6) 職員の心身の健康を保持し、過重労働を防止するため、勤務間11時間を原則とするインターバル規制と連続勤務禁止を全ての職場で遵守させること
- (7) この間進めてきた本庁職場中心の「ライフ・ワーク・バランス」推進の取組ではなく、交替制勤務職場や事業所・学校職場を含めた東京都職員全体のワーク・ライフ・バランスの実現を図ること
- (8) 時間休暇や育児・介護等の特別休暇の取得など、諸権利の行使や制度の利用について、職場の人員配置などから事実上制約を受けている交替制勤務職場で働く職員の労働条件の抜本改善を図ること

5 男女平等・福祉関連要求実現について

- (1) 男女雇用機会均等法や東京都男女平等参画基本条例を踏まえ、実効ある男女平等の取組を進めること
- (2) 仕事と家庭生活・育児・介護の両立に向けて抜本的な対策をとること。そのために、母性保護、育児・介護、勤務軽減・通院等に関わる福祉関連要求を実現し、制度利用可能な職場環境の整備を行うこと

6 福利厚生について

- (1) 福利厚生事業について、重要な労働条件と位置付け、抜本的な改善・充実を図ること
- (2) 共済組合の事業について、その充実のため必要な支援を行うこと
- (3) 公務員の共済制度の改善について、国や関係機関に働きかけること

7 メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策等について

- (1) メンタルヘルス対策の具体的な施策の実施状況について労使で検証し、その着実な推進を図ること
- (2) 実施しているハラスメント防止基本方針と防止要綱について、職場における暴力及びハラスメントを禁止するILO条約を踏まえた実効あるものに改善すること
- (3) セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、SOGI・ハラスメント、カスタマー・ハラスメントなど、あらゆるハラスメントを職場から根絶するための防止対策を労使合意で確立し、実施すること
- (4) LGBTQ差別をはじめ、いかなる差別も許さない職場づくりのために必要な取組を労使合意で確立し、実施すること
- (5) 性自認や性的指向に関わらず、全ての職員が生き生きと働ける職場づくりを進めるため、給与制度・休暇制度・福利厚生制度を改善すること

8 労働基本権の確立等について

- (1) ILOの勧告に沿って公務員労働者の労働基本権を完全に回復し、労使対等の労使交渉による賃金・労働条件の決定など民主的な公務員制度を確立するよう国に働きかけること
- (2) 労働組合活動を理由とした懲戒処分を行わないこと。過去に実施した処分を撤回し、実損回復措置を講ずること
- (3) 公務員労働者の在籍専従の制限を撤廃するよう国に働きかけること
- (4) 公務遂行中の事故に伴う分限処分については、職員が失職することのないよう特例規定の制定を国に働きかけること
- (5) 東京都職員の採用にあたっては、国籍要件を撤廃するとともに、障がい者雇用を更に拡大すること

9 民間労働者及び東京都関連労働者の賃金・労働条件の改善について

- (1) 最低賃金の抜本的な引上げと全国一律最低賃金制の確立を国に働きかけること
- (2) 労働法制の更なる改悪、労働者保護の規制緩和に反対し、真の同一労働同一賃金の実現と実効ある長時間労働の法規制を国に働きかけること
- (3) 非正規雇用の拡大に歯止めをかけ、不安定雇用を無くすため、労働契約法や労働者派遣法の改正を国に働きかけること

- (4) 東京都として公的雇用の拡大に努めるとともに、都内民間企業の雇用対策の拡充を図ること
- (5) 東京都が発注する契約の業務に従事する労働者の賃金・労働条件の適正な水準が確保されるよう受注企業に義務付け、賃金・労働条件の改善を図り、企業が社会的な責任を果たすことを規定する「公契約条例」を制定すること
- (6) 東京都政策連携団体で働く労働者の賃金・労働条件については、コスト削減を押し付けることなく、東京都職員との均等待遇を図り、安定的な雇用を確保できるよう団体を指導・援助すること
- (7) 都内で働く外国人労働者に対する労働基準法や最低賃金法などの労働法令違反や人権侵害が行われないよう雇用企業の指導を行うとともに、国に対して、外国人労働者への人権侵害と過酷労働の実態を検証し、実効ある再発防止策を速やかに講じるよう求めること

10 感染症や災害から都民の命と暮らしを守る公共サービスの拡充と人権尊重の理念を実現する都政の確立について

- (1) 保健所をはじめ保健・衛生・医療部門の体制の抜本的な拡充・強化を図ること
- (2) 災害から都民の生命を守る都政の確立について、高齢者・子ども・障がい者をはじめとする災害弱者への対策、ジェンダーの視点に立った災害対策を基本とし、次の事項を実施すること
 - ① 実効ある防災対策を講ずるとともに、その実施に向けた労使協議を行うこと
 - ② 災害発生時に都の行政組織と業務体制の機能を維持するため、各局・事業所の体制と全庁的な連絡・調整・対応機能を確保するための対策を講ずるとともに、その実施に向けた労使協議を行うこと
 - ③ 都内各所の土壌・河川・海洋中や廃棄物処理・水道・下水道・食品などの放射線量を検査する体制の整備と対応策の確立、検査等に従事する職員の安全確保について、労使協議を行うこと
- (3) 東京都から財源を奪い続ける地方法人課税の不合理的で理不尽な偏在是正措置の撤回を引き続き国に求めるとともに、地方自治体の公共サービスを支える地方財政の確立のため、地方分権に相応しい税源移譲・税制改正の実現を図るよう国に粘り強く働きかけること
- (4) 都民生活の安全・安心を確保するため、事故により自然環境を破壊し、甚大な放射線災害をもたらす原子力発電によらない再生可能エネルギーへの転換を進めること
- (5) 人種・宗教・出身国・民族などに対するヘイトスピーチをはじめ、いかなる差別も許さない取組、ジェンダー平等実現の取組を進めるとともに、性自認や性的指向などの多様性を尊重する施策を推進すること