

団体交渉の議事録

交渉日：令和6年5月27日（月）14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（労務担当部長兼務）、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1.125月分、合計2.325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0.55月分、合計1.225月分を、6月28日に支給する」こととします。

都政を取り巻く現下の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えます。

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えます。

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、給与制度のアップデートに関して、措置を検討する事項の骨格案を提示しました。具体的には、係長級から本府省課長補佐級の俸給最低水準の引上げをはじめ、地域手当や扶養手当の見直しなどを掲げており、令和7年度施行を想定して、本年の勧告に向けた検討を進めているところです。

また、今月、国家公務員人事管理の在り方について議論を行っている人事行政諮問会議の中間報告が示され、職務をベースとした人事制度の運用のほか、個々の職員の事情に合わせた柔軟な働き方の推進等による魅力ある勤務環境の整備などについて言及がなされております。

都においては、これまでも、職責・能力・業績に基づく処遇を徹底するとともに、「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」の方針に基づき、職員誰もが育児や介護等の事情にかかわらず活躍できる「都庁の働き方」を推進するなど、職員一人一人が有する意欲や能力を最大限引き出し、組織の生産性を一層高める取組を進めてまいりました。

今後とも、国の動向も注視しつつ、都の実情を踏まえた人事制度の構築や働き方改革を推進するとともに、「シン・トセイ4」に掲げる都政の構造改革の実践を通じて、都庁組織を活性化し、都政のQOS

の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・規則どおりとの回答は、要求に遠く及ばず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、昨年の給与改定により全級全号給で増額改定となったとはいえ、特に中高年齢層職員と再任用職員にとっては、引き続き物価上昇により実質賃金が甚だしく低下している実態から、従来より高い支給月数を要求したのであり、民間における春闘の回答状況から期待を寄せた職員の想いを押し量れば、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拡大の実現を強く求めて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、物価上昇による生活の厳しさが日々痛感される中で、勧告制度に基づく賃金改定が、事実上民間の周回遅れとなることに加えて、生計費の増大と民間実勢が反映されず、機能不全に陥っているというのが実感であり、勧告制度の速やかな改善が求められます。

今後の労使交渉では、未解決の課題と要求について一層議論を深める中で、都側が踏み込んで検討し解決を図ることを改めて求めます。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、認識と見解が示されました。

都労連としても、人事院が給与制度のアップデートに関連して、「地域手当の大きくくり化」や「扶養手当の見直し」等の検討を進め、また、それへの対応を図るため総務省が検討会を設置して議論を進めている動向についても承知しておりますが、いずれも地方への悪影響が懸念されます。都労連が議長を務める大都市労連連絡協議会は、先般開催された大都市人事主管者会議に対して申入れを行い、安易に一方的な見直しは行わないことや、特に地域手当の見直しについては現行水準の引下げは認められず、大きくくり化による全体的な引上げを求めてきたところ です。

また、人事院の人事行政諮問会議が「中間報告」を取りまとめていることも承知しています。しかし、そこで「職務をベースとした人事制度の運用」等と言及されていることは、本府省を中心に政策の企画・立案、高度な調整等を担ういわゆるキャリア官僚を念頭に、民間でいう「ジョブ型雇用」を公務に持ち込むことが狙われていると認識して

います。国・地方を通じて公務員制度全体に重大な影響を及ぼすものであり、容認できないと申し上げておきます。

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「都庁の働き方」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、都の実情を踏まえた人事制度の構築や「シン・トセイ4」による都庁組織の一層の活性化を図るとしてはいますが、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、繰り返し指摘いたします。65歳への段階的な定年年齢引上げを踏まえて、全ての職員の働く意欲を維持・確保していく方策が必要であり、そのために、給与水準、昇給制度、退職手当制度など人事給与制度の在り方について議論を深め課題を解決することを求めるものです。

都民が求める質の高い公共サービス・公教育を実現する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、今後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は何ら変わりがないことを申し上げて、発言を終わります。