

団体交渉の議事録

交渉日：令和6年10月21日（月）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、（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18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。

昨年に引き続き給料表の全級全号給の引上げ改定が勧告され、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たものの、この数年来続いている物価上昇分を反映した賃金改善になっていません。

全国的な人材獲得の競争激化から人材確保の観点で大幅な引上げ勧告となりました。初任給の引上げについては都労連も要求してきましたが、その影響で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容認できません。

一時金について、0.20月分の支給月数増を勧告したことは一定評価しますが、期末手当と勤勉手当に均等に配分したことは納得できません。本年の民間企業における特別給の考課査定割合が減少していることを踏まえれば全額期末手当での引上げが妥当であり、都労連が求めてきた期末手当への一本化を否定し、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拒否した勧告を許すことはできません。

また、諸手当等の制度改正の中で配偶者における扶養手当の廃止は、2年の経過措置はあるものの、様々な事情で働く事の出来ない世帯では収入減になるなど問題があります。

この間、物価上昇が続く中、民間の春闘における賃上げ状況を踏まえ、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ましたが、本年の勧告内容は程遠いものであり、職員の期待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、この不当な勧告によることなく、平均30,000円以上の賃上げを求める基本要求をはじめ既に提出した諸要求に基づき、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18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3年連続の引上げとなり、給料表については、初任層に重点を置きつつ、職務の級の職責差を給与

へ一層反映させる観点から、各級においてメリハリをつけた改定を行うこととしております。

勧告意見では、人材獲得競争が激化する中で、多様で有為な人材を着実に確保するための取組や、職員の意欲や能力に応じたキャリア形成の実現が求められています。加えて、柔軟で多様な働き方の推進によるライフ・ワーク・バランスの実現や、業務プロセスの最適化の徹底等を通じた長時間労働の是正により、職員の心身の健康を保持することが重要とされています。

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ます、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5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、特別給の引上げ幅が国よりも大きく、勧告後の支給月数が引き続き国を上回っていることから、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、自然災害への備えなど、直面する困難な課題に的確に対応し、持続可能な成長を続けていかなければなりません。そのためにも、都政の構造改革や働き方改革を一層推進し、効率的かつ生産性の高い執行体制の構築を進めていくことが不可欠です。

加えて、職責・能力・業績に基づく処遇の更なる徹底や、強みや専門性を活かして活躍できる環境整備を進めることで、職員の能力を最大限引き出し、都庁組織をより強固にすることが重要です。

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。加えて、特別給について引上げ幅が国よりも大きく、勧告後の支給月数が引き続き国を上回っていることについて、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なく、容認できません。

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、都政をめぐる情勢に触れつつ、直面する困難な課題に的確に対応し、持続可能な成長を続けるため、都政の構造改革や働き方改革を一層推進し、効率的かつ生産性の高い執行体制の構築を進めていく考え方が示されました。しかし、重要なことは職場段階で適正かつ公正な業務運営が確保されているのかであり、人材の確保や育成、人材の活躍と言いながら、まん延する長時間労働や若年退職など、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や、強みや専門性を活かして活躍できる環境整備を進めることで、職員の能力を最大限引き出し、都庁組織をより強固にすることについて言及がありましたが、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。そして、職員の能力を活かし都庁組織を強固にするためには、都労連要求の実現が重要であることを申し添えます。

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。