

団体交渉の議事録

交渉日：令和5年3月24日（金）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 本日は「2023年賃金・労働条件改善に関する基本 요구書」を提出いたします。提出に当たり都労連の基本的立場を申し上げます。

新型コロナウイルス感染症の拡大から3年が経過しました。昨年末以来の第8波に収束の兆しが見える中で、政府によりマスク着用の緩和や5月8日には2類相当から5類への移行が決定されましたが、油断はできません。都労連としては、引き続き、都の感染症対策への協力を惜しまない立場にあることを明確にしておきます。

コロナ禍で明らかとなったことは、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にほかなりません。医療や公衆衛生の職場をはじめ、現場の最前線で日夜奮闘している職員の努力によって都民生活の安心・安全が確保されていることが、都政に対する信頼につながっていることは确实だと申し上げます。

都側は、こうした一人一人の職員の懸命の努力と奮闘を直視してそれに報いるべきです。そのためには、正規・非正規を問わず、全ての職員の雇用の安定と賃金・労働条件の改善が必要不可欠です。会計年度任用職員の一部金支給に係る不合理の解決をはじめ、改めて全ての職員の大幅な賃金引上げと均等待遇の実現に向けて、より一層踏み込んで要求の検討を進め早急に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は、大手企業を中心に5%以上、7%などの満額回答が示され、またインフレに対応する手当支給の実現も相次ぐ一方、中小企業の動向では、原材料や経費の上昇分の価格転嫁と公正な取引を求める労働組合の取組や非正規労働者の闘いにも注視が必要です。緊迫している国際情勢や金融不安の深刻化などにより、エネルギー価格や原材料価格が更に上昇し、一層の物価高騰が懸念され、国民生活全体への影響が危惧されます。官民、正規・非正規を問わず、物価上昇を上回る賃金引上げは、実現すべき喫緊の課題だと申し上げます。

今年の春闘でも引き続き働き方改革が課題とされ、都においては、時差勤務の拡大やテレワークの取組が進められてきています。しかし、肝腎なのは、それらの施策が長時間労働の解消やワーク・ライフ・バランスの実現を推し進めるものとなっているのか、職場実態を把握し課題を明確にして解決することであり、そのためには労使による現状の点検と施策の検証が不可欠です。

また、都政の構造改革に関しては、「シン・トセイ3」などにおいて、デジタル化の推進や、職員の意識改革などが掲げられ、組織の生産性向上を図ると喧伝されています。しかし、今求められているのは都民生活の足元を見据えた施策であって、地道に幅広く公共サービス・公教育の充実を図ることに注力すべきだと申し上げます。

最後に、来年度から開始される定年年齢の引上げに関して申し上げます。

円滑な制度移行のために、引き続き職員に対する制度周知を都側の責任で行うことや、65歳定年を見据えた人材の確保・育成はもちろんですが、中心的な課題は職員の働く意欲をいかに維持していくかだと申し上げます。解決すべき課題は多岐にわたりますが、改めて、昇給制度、退職手当制度など人事給与制度に関する改善要求について、交渉で議論を深め実現することを強く求めておきます。

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、いささかも変わりはないと申し上げます。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、新型コロナウイルス感染症について申し上げます。

感染症法上の位置付けが、5月8日から5類感染症へ変更されることに伴い、先般、都においても移行に係る対応方針を示したところで

す。この間、長期にわたり都政の幅広い現場で対応いただいている職員の皆さんには、改めて感謝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承りました。今春闘では、大手企業を中心に、物価上昇や人手不足を背景として、早期妥結や高水準の賃上げの動きが相次ぐ一方、コスト上昇分を価格に転嫁できず、賃上げに慎重な姿勢を示す中小企業もあり、今後の動向については注視していく必要があります。

また、長時間労働の是正やテレワークの活用など、労働生産性向上につながる働き方改革が引き続き焦点となっており、多くの企業において、こうした取組が進んでおります。

都においても、テレワークや時差勤務、男性職員の育業の更なる推進など、誰もが育児・介護等と仕事とを両立して活躍できる取組を強力に進めていく必要があります。

また、少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少、さらには来年度より実施される定年引上げを契機として、これまで以上に多様で有為な人材の確保・育成・活用を図っていかなければなりません。

こうした認識も踏まえ、本年1月に策定した「シン・トセイ3」では、これまで進めてきた都政の構造改革を加速させ、都政のQOS、クオリティ・オブ・サービスの更なる向上を目指すこととしておりま

す。

私どもとしては、これらの取組を通じて、職員一人一人が意欲や能力を最大限発揮し、組織の生産性を向上させることで、先般バージョンアップした「『未来の東京』戦略」に掲げる政策を実現していきたいと考えております。

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。