

小委員会交渉の概要

交渉日：令和3年7月15日（水）15時10分

場 所：第一本庁舎内会議室

出席者：当 局 労務担当部長、制度企画課長、人事制度担当課長

都労連 副執行委員長、書記長

事項	組合主張	当局主張
2021年労働時間短縮・休暇制度の改善要求について	<ul style="list-style-type: none"> ○「2021年労働時間短縮・休暇制度の改善要求書」を提出 ○年間総労働時間を1,800時間以下とすることを要求 ○年次有給休暇の完全取得に向けた取組の推進し、仕事量に見合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、超過勤務の縮減を要求 ○原則毎日テレワークや時差勤務の活用によるオフピーク通勤の取組は、主に感染拡大防止のための時限的な対応と受け止めており、今後のテレワーク等の実施に当たっては、制度利用を目的化せず、実施状況について労使で検証し、労使合意の上で行うことを要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○「2021年労働時間短縮・休暇制度の改善要求書」、「2021年福祉関連要求書」、「2021年職場環境改善要求書」を受領 ○労働時間については、平成22年度から、それまでの原則週40時間を、週38時間45分に短縮しており、民間や国・他団体とも均衡しているものと認識 ○超過勤務の縮減に向けては、新型コロナウイルス感染症の状況も踏まえながら、各職場における自律的な取組を推進 ○e 庶務事務システム超過勤務等管理機能を新たに追加する予定であり、職員や管理職が超過勤務時間数を一層把握しやすい環境が整備されるものと認識 ○休暇制度について、介護休暇等の対象となる要介護者の範囲の見直しや会計年度任用職員の母子保健健診休暇等の見直しを行うなど、総体として充実 ○子育て及び介護支援については、本年3月に改訂した「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」において、男性職員の育児休業や、出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率を数値目標として設定するとともに、職員のキャリア形成促進をはじめとする3つの主な取組などにより、育児・介護等と仕事とを両立し活躍できる「都庁の働き方改革」を推進 ○職場環境改善については、「セクシュアル・ハラスメント防止連絡会議」を発展させ、セクシュアル・ハラスメント、妊
2021年福祉関連要求について	<ul style="list-style-type: none"> ○「2021年福祉関連要求書」を提出 ○妊娠・出産、育児、看護・介護、勤務軽減・通院治療などに関わる制度の充実を図ることは、困難な事情を抱えている職員が働き続けるための切実な要求 ○特別休暇の取得等が困難な職場実態にある交替制勤務職場では、制度利用を可能とする人的措置をはじめ職場環境の整備も併せて行う必要 ○感染症対策の業務支援が長期化して制度利用が困難な職場も多く、速やかな対応が必要 ○交替制勤務職場や事業所・学校職場を含めた都職員全体の「ワーク・ライフ・バランス」の推進を図り、福祉関連要求を実現することを要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○子育て及び介護支援については、本年3月に改訂した「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」において、男性職員の育児休業や、出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率を数値目標として設定するとともに、職員のキャリア形成促進をはじめとする3つの主な取組などにより、育児・介護等と仕事とを両立し活躍できる「都庁の働き方改革」を推進 ○職場環境改善については、「セクシュアル・ハラスメント防止連絡会議」を発展させ、セクシュアル・ハラスメント、妊

事項	組合主張	当局主張
2021年職場環境改善要求について	<ul style="list-style-type: none"> ○「2021年職場環境改善要求書」を提出 ○「職場におけるパワー・ハラスメントの防止に関する基本方針」等は、本年発効した「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関するILO条約」を踏まえた実効あるものとなるよう、速やかに改善していくことを要求 ○あらゆるハラスメントを職場から根絶し、男女差別やLGBT差別のない職場づくりを進めるため、踏み込んで検討することを要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントについて意見交換等を行う「ハラスメント防止連絡会議」を今年度より新設 ○今後実施する職員アンケートの結果や、防止連絡会議での意見交換も踏まえつつ、より実効性のあるハラスメント防止対策を検討
定年引上げについて	<ul style="list-style-type: none"> ○再任用職員の8割を超える職員がフルタイム勤務であるという都の任用状況を踏まえた制度の構築が必要 ○定年年齢が段階的に引き上げられる期間において、職員数の谷間を作らないよう継続的な新規採用の確保が必要 ○役職定年制と任用制度の在り方について、都の実情を労使で確認した上で議論し、一般職員の任用制度についても検討する必要 ○60歳超の職員の賃金水準を7割とすることは、同一労働同一賃金の観点や職務給の原則に反するものであり、給与水準等は人事委員会勧告事項であると言い続ける都側の態度も認められない ○定年年齢の引上げが完成するまでの間、引き続き存置される再任用職員の賃金水準についても、抜本的な引き上げを行うことが不可欠であり、さらに、現行の55歳昇給抑制措置は廃止すべき ○定年前再任用短時間勤務制については、本人希望をかなえるため導入すべき制度であり、業務の設定には労使交渉により整理し、必要な措置をとることを要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○定年の引上げ方について、多様な職種の定年を一体的に検討する観点や新規採用等への影響を考慮しながら、対応を検討 ○地方公務員の役職定年の対象範囲及び役職定年年齢は、国家公務員との権衡を考慮した上で、都における再任用管理職の活用状況なども考慮し、対応を検討 ○都では、独自の職級構成のもと、能力・業績に基づく昇任制度を構築しており、65歳定年や役職定年制を踏まえた任用制度の在り方について引き続き検討 ○給与制度について、人事委員会勧告事項と認識しているが、国家公務員の取扱いや他団体との均衡、現行再任用職員の給与水準等も踏まえつつ、対応を検討 ○高齢期における多様な働き方について、定年前再任用短時間勤務制の導入に当たり、国の制度を踏まえつつ、現行の再任用制度の状況や体力等の個人差、職員の事情等も考慮し勤務時間、任用方法、給与水準、職層等の諸条件を検討