

項目整理

項 目		都 側 の 主 張	都 労 連 側 の 主 張
人事制 度	行政系 職員の 人事制 度	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、職責・能力・業績主義に基づいた処遇の徹底を推し進め、組織と職員双方の質的レベルアップを図りながら、新型コロナウイルス感染症対策をはじめとする行政課題を解決するための執行力強化を実現していく必要がある。 任用給与制度については、都民の理解と納得が得られるよう不断の見直しを行う必要がある。 課長代理級職昇任選考における専門区分や統括課長代理認定選考における政策区分の拡充等、複線型任用体系の確立は順調に進展しているものと認識している。今後も、採用から管理職まで一貫して専門性に着目した任用体系の整備を一層進め、職員が有する専門性を育成・活用していく。 	<ul style="list-style-type: none"> 人事給与制度については、「職責・能力・業績」の強化をやめて、都民の求める公共サービス・公教育を責任をもって提供するために、協力・協働のもと職員が意欲と働きがいをもって働き続けられる制度へと改善すること。 各職級の選考の昇任状況等について検証を行い、職員全体のモチベーションの向上と処遇改善、知識・経験の継承、専門性の向上を基本とする人材育成等に資する制度改善を図ること。 専門性・熟練性と知識・経験の継承・発展、人材育成の観点から、専門職制度を一般職も含めて拡充し、複線型人事制度の確立を図るべきである。
	給料表 全般	<ul style="list-style-type: none"> 給料表については、人事委員会の勧告事項であるが、本年の公民比較によれば公民較差はかなり小さいため、給料表の改定が見送られている。 行(一)1級・2級については、上位級とのバランスを考慮した昇給幅への是正の視点から、適宜、適切な検討を進めていくとの人事委員会勧告における課題認識を踏まえ、今後も、適切な対応を検討していく。 人事委員会勧告を尊重しつつ、都民の理解と納得を得られるよう、職責・能力・業績を反映した給与制度を今後も徹底していく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 今回の人事委員会勧告は、都内民間企業の賃金状況を正確に反映したのとはいえ、コロナ禍で奮闘する職員の働きに支えられない不当なものである。 行(一)1級・2級について、引き続き人事委員会が課題認識を示したこと自体容認できるものではなく、これ以上の給与カーブのフラット化や号給カットなど断固反対である。 能力・成果主義賃金体系は人件費削減を目的とするものである。連携と協働が仕事の基礎であることは民間も公務も同様であり、職責・能力・業績に偏重した人事給与制度から転換すべきである。
	昇給制 度	<ul style="list-style-type: none"> 昇給制度については、人事委員会勧告や国の動向も踏まえながら、職責・能力・業績をきめ細かく給与へ反映していく観点から、適切な対応を検討していく。 勤務成績に基づく昇給決定に当たっては、評定期間における勤務成績を毎年度の昇給に適切に反映していくものであり、結果として連続付与となることがあっても、それ自体に問題があるとは認識していない。 	<ul style="list-style-type: none"> あるべき昇給制度について、労使で検証を進め、議論を深めるべきであり、拙速な制度見直しには同意できない。 一定期間ごとに昇給制度の運用実態を労使で検証することを制度化し、昇給区分の固定化・連続付与が生じないよう制度の改善を図ること。
	特別給 (成績 率)	<ul style="list-style-type: none"> 成績率については、所属課長による推薦も踏まえた上で職員の努力や頑張りに応じていくことができる仕組みとなっている。また、成績率原資のパーセンテージ化により、支給月数の増減にかかわらず査定幅を安定的に確保している。引き続き、職責・能力・業績に基づく処遇を徹底する観点から、制度の運用実態も踏まえつつ、必要な対応を検討していく。 	<ul style="list-style-type: none"> 成績率については、そもそも、全員から抛出した加算原資を一部の職員へ分配するという方法は、大半の職員は恩恵を受けられず、職員のモチベーション向上や組織の活性化にはつながらない。2018年に、成績率の見直しに合意したところではあるが、これ以上、勤勉手当支給の格差拡大につながる見直しは認められない。
	人事考 課制度	<ul style="list-style-type: none"> 現行の判例・行政実例・通説によれば、人事考課制度は、労使交渉の対象ではなく、当局責任による実施を前提としている。こうした中においても制度の信頼性をより高めるため、都独自の対応として人事制度検討会等において、制度の運用状況などについて真摯な議論を行い、改善を図ってきた。今後も、国の人事評価制度の動向等も注視しつつ、当局の責任において、人事考課制度の適切な企画・運用のための検討・取組を行っていく。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員の勤務条件に直結する人事考課制度については、労使交渉事項とすること。 勤勉手当の成績率の制度運用等をはじめ、業績評価制度、自己申告制度、苦情相談制度など、人事考課制度全般の運用実態について労使交渉で検証すること。
	教育職 の人事 制度	<ul style="list-style-type: none"> 教育職給料表は平成21年度より、小中学校と高等学校の給料表の一本化や新たな職務の級の設置など、給与制度の抜本的な見直しを行ったところであり、今後も適切に対応していく。 平成27年度の交渉で専修実習助手及び主任寄宿舎指導員の選考資格基準の改正を行ったところである。また、専修実習助手及び主任寄宿舎指導員に3級を適用することは職務給の原則から適当でない。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校現場・教職員の実態を踏まえ、初任給基準や、教育職給料表2級における号給増設とフラット化の是正など、教員給与水準の改善を図るべきである。 専修実習教員制度及び主任寄宿舎指導員制度の資格年齢の改善及び3級への任用を可能とする制度改善を行うこと。

項 目	都 側 の 主 張	都 労 連 側 の 主 張
現業系職員の人事制度	<ul style="list-style-type: none"> これまで、技能主任職選考の受験資格基準見直しにより中堅からベテラン職員まで幅広く昇任機会を確保するほか、認定技能職員制度を創設するなど、職員のモラールアップを図る制度改正を行ってきた。 現業系職員の給与制度については、今後も人事委員会勧告の内容等も踏まえ、検討する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 現業系任用制度については、現業職員が有している技術・技能の必要性・重要性を踏まえ、現行の職の在り方と人数規模による職の設置基準を見直し、昇任選考について抜本的に改善すること。 業務職給料表作成方針を見直し、現業職員の賃金水準の改善を図ること。また、初任給を大幅に改善すること。
島しょ職員の勤務条件等	<ul style="list-style-type: none"> 地域手当の本給繰り入れについては、地域間の民間賃金水準との均衡を図るという地域手当の制度趣旨、国との制度的均衡及び対外的説明の困難性を考慮すると、取り入れられない考え方である。 島しょ地域に対する諸手当や旅費制度については、人材確保の観点からこれまで可能な限りの改善を図ってきたところであり、都の実情を踏まえ再任用職員に特地勤務手当等を支給するなどの措置も行ってきた。個別の要求課題については、こうした状況に加え、都の実情や都民の理解と納得が得られるかという観点を十分に考慮して検討していく。 	<ul style="list-style-type: none"> 2015 年度の本給と地域手当の配分変更によって、島しょ・都外公署に勤務する職員への給与上の矛盾はますます拡大しており、23 区部・多摩地域との給与格差を抜本的に解消するため、地域手当を本給に繰り入れるべきである。 島しょに働く職員の経済的・精神的負担は決して軽減されておらず、逆に、人材確保の点からも配慮が必要である。特地勤務手当・へき地手当については、地域・職場実態、交通機関の運行・利用実態などを考慮して、25%の支給率の限度額を撤廃し、区分・率を引き上げるべきである。
高齢期雇用	<ul style="list-style-type: none"> 再任用職員の給与については、人事委員会勧告を尊重し、対応すべきものと認識している。 再任用職員の配置に当たっては、本人の能力・適性・意向に配慮するとともに、職員の知識・経験を幅広く活用するという方針で実施しているところである。退職までの間に従事してきた行政分野・職務分野を基本としつつ、必ずしも退職時の所属局にとらわれない柔軟かつ適切な配置を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 再任用職員に求められる役割が高まり負担が増えている状況や、定年退職後の無年金期間が4年となる状況を踏まえ、再任用職員の給与水準改善に向けて、速やかに労使交渉で解決を図ること。 再任用職員の配置については、退職局での配置を原則とし、他局への配置については、本人希望・本人同意の場合に限ること。また、具体的な職場配置に当たっては、本人の知識・技術及び経験が活かされる職場とすること。
会計年度任用職員制度、任期付職員制度	<ul style="list-style-type: none"> 会計年度任用職員の報酬額については、職務の複雑性、困難性、特殊性及び責任の軽重に応じ、かつ、常勤職員の給与との権衡を考慮して適切に定めている。 四条任期付職員は、任期満了後に任期の定めのない常勤職員として任用される場合、成績主義や平等主義の原則に則り、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で任用されるべきものである。 	<ul style="list-style-type: none"> 常勤職員との均等待遇を基本に、その職に求められる専門性や職務の困難性等を踏まえ、会計年度任用職員の給与水準を改善すること。 四条任期付職員の任期満了後の常勤職員への任用切替制度を創設すること。
福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> 福利厚生事業は、社会状況の変化などを踏まえながら、都民の理解と納得が得られるよう、限られた財源の中で制度の趣旨を踏まえた在り方、事業内容を検討していく必要がある。 人材支援事業団においては、令和元年度の福利厚生検討委員会における検討等も踏まえ、育児・介護支援、健康づくり、自己啓発支援等の今日的課題に軸足を置いた「人材支援型」事業をより一層推進していく。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員の福利厚生は、地方公務員法で定められた公務能率確保のため不可欠な制度であり、事業の充実などに向け、都は事業主として責任を果たすべきである。 福利厚生事業については、「人材支援型」事業に留めることなく充実に努めること。
身分保障	<ul style="list-style-type: none"> 職員の分限に関する条例における失職の例外規定は国家公務員にはなく、国の見解でも「一般的に適切なものとは考えられない。」とされ、極めて限定的に解釈されるべきであり、基準の拡大は困難である。 	<ul style="list-style-type: none"> 「業務上の事故に伴う身分保障に関する改善要求」に基づいて、具体的に分限条例改正などを検討するとともに、国への働きかけを強めるべきである。

項 目	都 側 の 主 張	都 労 連 側 の 主 張
勤務時間・休暇制度等	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間については、民間、国・他団体との均衡を実現している。また、職員のライフ・ワーク・バランスの観点から、超過勤務の縮減や休暇の取得促進に向けた取組の強化を図っている。 ・令和3年度から時差勤務の対象を拡大しており、交替制勤務職場においても、対応可能な範囲で時差勤務の設定がなされている。引き続き、交替制勤務職員を含む全職員の柔軟な働き方を推進していく。 ・休暇制度については、本年1月から、介護休暇等の対象となる要介護者の範囲を見直しているほか、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響などを踏まえ、長期勤続休暇及び結婚休暇について特例を措置するなど、多様な観点から見直しを実施している。 ・時差勤務やフレックスタイム制などについては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に取り組んでいる状況等も踏まえながら、より一層柔軟で多様な働き方の実現に向けて、制度利用を促進していく必要があると考えている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・総労働時間数が 1,800 時間以下となるよう、超過勤務の縮減や休暇の取得促進に努めるべきである。また、速やかに、全職場におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境を整備すべきである。特に交替制勤務職場の更なる改善は、早急に取り組むべき課題である。 ・教員の時間外勤務について、超過勤務の実態を把握し、解消が図られるよう、職務内容の見直し、授業持ち時間の縮減など、具体的措置を講ずること。 ・交替制勤務職員・窓口業務職員等を含め、全ての職員が休暇・休業等の制度利用ができるよう、人的措置など、必要な条件整備を行うこと。 ・「都庁働き方改革」の施策については、はじめに導入ありきではなく、実施状況・試行結果を踏まえた労使による十分な検証・議論を行うべきである。
福祉関連	<ul style="list-style-type: none"> ・「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」では、各種講座の開催をはじめとした事情を抱える職員個人への取組はもとより、管理職によるイクボス宣言等を通じて、職場環境の整備を一層推進している。 ・両立支援に関する制度は、民間、国・他団体の状況と比較しても総体として充実した制度となっており、職場にも十分に定着しているものと認識している。引き続き、女性活躍推進の観点も含めたキャリア形成や職場の危機管理を軸に据えつつ、男性職員の育児参画など、生活と仕事の調和に向けた取組を推進していくことが必要であると考えている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」で掲げる全ての職員のワーク・ライフ・バランス実現に向けては、両立支援制度の拡充を行うとともに、男性職員への積極的な啓発に取り組むなど、職場環境の整備に向けて管理職を指導することが必要である。 ・妊娠・出産・育児や介護などを抱える職員はもとより、全ての職員にとってワーク・ライフ・バランスの実現は極めて重要であり、育児・介護に関わる制度を拡充するとともに、制度を利用しやすい職場環境を整備すること。
職場環境	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントの相談体制については、全庁窓口、局窓口及び外部弁護士による相談窓口等、電話相談も含めた体制を整備し、各局相談員には、相談対応や問題解決の方法について、毎年説明会等を実施するなど、相談対応の質を維持向上させるべく、各局を支援している。 ・メンタルヘルス対策については、り患の予防から、り患後の職場復帰支援に至るまで、総合的な対策を講じてきている。ストレスチェックについても、メンタルヘルス対策の総合的な取組の中に位置付け、メンタルヘルス不全の未然防止に取り組んでいる。さらに令和2年度から、新型コロナウイルス感染症関連業務等に当たる職員の心身のケアを行うためのリーフレットを配付するなど、対策を強化している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントの相談体制の充実に向け、相談員経験者の知識・経験が生かせる工夫を行うこと。また、専門的知識を持った弁護士等で構成する第三者機関を設置すること。 ・メンタルヘルス対策については、都の職場においても、精神疾患を理由とする病気休暇・休職者が増加していることは、職場環境改善の課題とも密接に関係している。発病や再発に至る原因、職場復帰訓練や再発防止策の成果・問題点を明らかにし、未然防止や円滑な復帰に向けた対策を一層充実させること。
同性とパートナー関係にある職員に関する諸制度	<ul style="list-style-type: none"> ・同性パートナーを有する職員に対して、異性パートナーと同様に福利厚生制度等を適用することは、婚姻関係の在り方、国や他団体との均衡、制度の根拠となる法令との整合性など、総合的に検討していく必要があると考えている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な性のあり方を尊重し、性自認や性的指向に関わらず、全ての職員がいきいきと働ける職場づくりを進めるため、事実婚を含め異性のパートナーをもつ職員と同性とパートナー関係にある職員とが、性のあり方によって区別されることがないようにすること。
定年引上げ	<ul style="list-style-type: none"> ・定年引上げについては、これまで、労使合同現場調査で高齢層職員の勤務実態等を十分に把握した上で、「定年引上げに係る都における論点整理」に基づき、平成 30 年度から労使交渉を積み重ねて、各論点の深掘りや、法案成立等に伴う内容更新を行ってきており、こうした経緯を踏まえて、今般、「定年引上げの基本的考え方」を整理したところである。 ・定年引上げが令和5年4月から開始されることを踏まえ、職員に対して、60 歳以後の勤務条件等を早期に示す必要があることから、「基本的考え方」に基づき、必要な準備を遅滞なく進めていく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員へ情報提供の上、円滑に定年引上げを実施するためには、定年引上げが影響を及ぼす人事制度全般について、労使の議論を進め、今年の確定交渉期で結論を出す必要がある。 ・これまで積み重ねてきた定年引上げに係る議論を踏まえ、労使交渉を尽くして、都の実情にあった定年年齢の引上げについて、労使合意による制度改正を実現すること。

項 目		都 側 の 主 張	都 労 連 側 の 主 張
定年引上げ (続き)	定年の引上げ方	<ul style="list-style-type: none"> 職員の定年は国と同様、原則として 65 歳に引き上げる。なお、定年引上げに伴う採用試験や昇任選考等への影響を考慮し、現行で定年を 60 歳とする職員は、国と同様、定年を令和5年4月1日から2年に1歳ずつ段階的に引き上げ、令和 13 年4月1日に定年を 65 歳とする。 	<ul style="list-style-type: none"> 2031 年4月1日までの間、2年に1歳ずつ段階的に定年年齢を引き上げる国家公務員に遅れることなく、同様のスケジュールで定年年齢を 65 歳に引き上げること。
	組織活力維持のための施策	<ul style="list-style-type: none"> 定年引上げに伴う在職期間の長期化を踏まえ、これまで進めてきた職責・能力・業績に基づく処遇の徹底や人事管理をより一層推し進め、高齢層職員を含む全ての職員の意欲と能力を最大限引き出し、組織活力を高める必要がある。 組織の新陳代謝を確保しつつ、組織活力を維持する観点から、役職定年制について、当局の責任において導入する。なお、導入に当たっては、国との権衡を失しないよう考慮しつつ、都の任用実態を踏まえるものとする。 	<ul style="list-style-type: none"> 定年引上げを見据えた、職責・能力・業績に基づく処遇の徹底が、全ての職員の意欲と能力を最大限引き出すために必要とする当局の考えは認められない。定年引上げの機に乗じて、能力・業績主義を一層強化しようとする事は容認できない。 役職定年制は、今後の都政運営や一般職員の任用体系にも影響するため、引き続き人事制度全体の中で議論の対象とすること。
	任用制度	<ul style="list-style-type: none"> 定年引上げや役職定年制の影響を踏まえつつ、能力・業績に基づく公平かつ平等な昇任選考を引き続き実施する観点から、各選考における受験可能年齢や必要在職期間などを検討する。 	<ul style="list-style-type: none"> 昇任選考受験資格の年齢要件について、定年年齢の引上げとともに、段階的な引上げを行って、昇任機会を確保し、定年前まで昇任可能とすること。
	給与制度	<ul style="list-style-type: none"> 60 歳超職員の給与は、当分の間、60 歳前の7割水準が妥当とする人事院意見を踏まえた国の取扱い、地方公務員法における均衡の原則及び60 歳前の7割水準に設定することが適当とした人事委員会勧告を踏まえ対応する必要がある。 60 歳超職員に対する諸手当は、国家公務員における設定を勘案しつつ、地方公務員法における均衡の原則及び各手当の性質に応じた設定をする必要があるとした人事委員会勧告を踏まえ対応する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 同一労働同一賃金の観点や職務給の原則から、60 歳を超える職員の賃金水準を引き下げないこと。また、定年年齢の引上げに伴い、55 歳昇給抑制措置を廃止すること。
	退職制度・退職手当制度	<ul style="list-style-type: none"> 60 歳超職員の退職手当は、国の取扱いを踏まえつつ、都と国の制度の違いに留意しながら検討する。 勸奨退職制度及び勸奨退職者等に対する退職手当の割増制度は、国の取扱いを踏まえつつ、都と国の制度の違いに留意しながら検討する。 	<ul style="list-style-type: none"> 定年年齢の引上げに伴って職員の勤務年数が長期化することから、退職手当基本額の支給率を引き上げて、退職手当を改善すること。 定年引上げに伴う勸奨退職制度への影響を明らかにすること。また、早期退職者に対する退職手当の割増制度を存置し、定年年齢の引上げに伴って割増率を引き上げるなど、勸奨退職制度を改善すること。
	再任用制度	<ul style="list-style-type: none"> 60 歳以後の体力不安や介護等を理由とする働き方の見直しを可能とするため、国と同様、定年前再任用短時間勤務制を導入する。 定年の段階的な引上げ期間中において65 歳までの間の雇用を確保するため、国と同様、定年退職後の再任用制度を暫定的に措置する(暫定再任用制度)。 定年前再任用短時間勤務職員の採用は、従前の勤務実績等に基づく選考によるという考え方を踏まえて検討する。 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の給与は、それぞれ現行の再任用短時間勤務職員及び現行の再任用職員と同様の取扱いとすることとした人事委員会勧告を踏まえ対応する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 様々な事情により60 歳を超えてフルタイムで勤務することが困難な職員の雇用と年金を接続するため、本人希望により、常勤職員の定年に当たる期日まで任用する定年前再任用短時間勤務制を導入すること。 定年年齢の段階的な引上げ期間中、定年から 65 歳までの間の経過措置として、現行の再任用制度と同様の暫定再任用制度を措置すること。 定年前再任用短時間勤務を希望して退職した職員については、希望する全員の雇用を保障すること。 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員を含め、再任用職員の賃金水準を抜本的に引き上げること。
	高齢層職員の働き方	<ul style="list-style-type: none"> 高齢層職員の実情やニーズに応じた柔軟で多様な働き方を引き続き検討する。 	<ul style="list-style-type: none"> 本人の健康状態や家族の介護等の個人の事情を考慮し、高齢層職員が働きやすい環境を整備するため、都労連要求に基づく勤務条件の改善が必要である。