

小委員会交渉の概要

交渉日：令和4年10月20日（木）16時45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、職員支援課長、人事制度担当課長

都労連 副執行委員長、書記長、書記次長

事項	組合主張	当局主張
給与改定交渉期における協議事項の整理について	<ul style="list-style-type: none"> ○整理した項目のうち、いくつかの課題について、都側の考え方が述べられたので、これに対する都労連の見解を表明 	<ul style="list-style-type: none"> ○今回の給与改定交渉期における協議事項の整理を行いたい ○協議事項のうち、いくつかの課題について、考え方を表明
令和4年人事委員会勧告等の概要について	<ul style="list-style-type: none"> ○例月給は4年ぶりの給料表引上げ改定、一時金も3年ぶりの引上げ勧告となったものの、全職員一律の大幅賃上げがあると期待していた職員を大きく裏切るもので、都労連や各単組の要請を拒否した不当な勧告 ○例月給について、初任層に重点を置き、若年層について引上げがあったものの、再任用職員を含む給料表全体の改定が見送られたことは、この間、賃金抑制を強いられている中高年齢層職員にとって到底納得できない ○行政職給料表（一）1級・2級について、これまでも、給与カーブのフラット化や号給カットなどは断固反対であることを再三主張 ○上位級とのバランスを考慮するのであれば、上位級の昇給幅を是正すれば解決 ○特別給について、引上げ分は勤勉手当に配分するとしたことにより、期末手当しか支給されない会計年度任用職員の賃金が改善されないことを見ごせない ○不当な勧告の押し付けを許さず、全ての職員の生活改善につながる平均21,000円以上の賃上げと、この後、単組討議を経て提出する年末一時金要求の実現を強く要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○勧告の取扱いについて、例月給は4年ぶりの給料表の引上げ改定、特別給も3年ぶりの引上げを行う勧告であるが、緩やかな景気回復基調に基づく都内民間企業の実態が反映されたものと認識 ○一方で、国際情勢が先行き不透明な状況であることなどから、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクがあり、予断を許さない状況 ○人事委員会勧告は基本的に尊重すべきものと考えているが、その取扱いについては慎重に検討 ○行政職給料表（一）1級・2級については、職責・能力・業績の給与への反映を徹底する観点から、検討を進めていく必要 ○特別給について、引上げ分を全て勤勉手当に配分するとしている点に関しては、民間の特別給における考課査定割合や国の勧告内容を考慮したものとしており、業績の反映度合いを更に高める必要があるとの人事委員会の認識が示されているものと考えている ○特別給の支給月数については、都内民間企業の賃金動向が反映されたものとはいえ、昨年に引き続き国を0.15月上回るとともに、現時点では全国で最も高い支給月数が勧告 ○今後、都民の理解と納得が得られるかといった観点も考慮した上で、その取扱いについて慎重に検討を進めつつ、皆さんと協議を実施

事項	組合主張	当局主張
昇給制度について	<ul style="list-style-type: none"> ○昇給について、今年度昇給の実施状況だけをもって、制度運用が適切であるかどうかの判断はできないはずで、都側の認識と評価は一方的なものであり、制度見直しありきの姿勢を改めるべき ○下位以外の職員が納得できている状況なのも含め、引き続き十分な検証を要求 ○「公正・公平性」、「客観性」、「透明性」、「納得性」の確保を大前提とした抜本的な見直しが必要であり、賃金へ業績評価を更に反映することは、職員の意欲を削ぎ、職場の協力・協働を阻害 	<ul style="list-style-type: none"> ○昇給について、本年の人事委員会勧告においても、業績のきめ細かな昇給への反映の観点から、定年引上げの影響も含めた任命権者における運用実態を分析し、適切な対応を検討していくと言及 ○勤務成績に基づく令和4年度昇給の決定状況によると、監督職層と一般職層を合わせて、99%以上の職員が中位以上に決定され、下位以下の割合は全体の1%にも満たない状況である一方、下位以下の区分の通知を受けた職員のうち、9割超が「納得した」又は「概ね納得した」という状況 ○人事委員会の意見や、職責・能力・業績の適切かつきめ細やかな昇給への反映の観点から、下位区分の現状も踏まえ、定年引上げの影響も見据えた、あるべき昇給制度を検討
退職手当制度について	<ul style="list-style-type: none"> ○国が既に支給水準の改定を行わない方針を示しているのを踏まえ、都においても、退職手当の支給水準の引下げを行わないことを速やかに判断するよう要求 ○また、定年年齢の引上げに伴い、長期化する勤務年数を反映した基本額の支給率の引上げと、早期割増制度の拡充による退職手当の改善を要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○退職手当について、人事院による民間の退職金及び企業年金の調査結果や国の対応などを踏まえ、在職期間中の職責をよりきめ細かく反映する観点から、都独自の見直しを行ってきたことから、今後、都の退職手当制度が国と相違する部分もあることを考慮し、具体的な対応を検討
働き方改革について	<ul style="list-style-type: none"> ○テレワークは、柔軟で多様な働き方の選択肢の一つとしていることに関しては、否定するものではないが、都民や児童、生徒に直接接し、チームワークにより仕事を進めている職場には馴染まず、働き方の選択肢となっていない ○交替制勤務職場、事業所や学校職場を含めた全ての職員のワーク・ライフ・バランス推進につながる働き方改革を検討することこそが重要 ○テレワークの活用や時差出勤、フレックスタイム制など働き方改革の一つ一つについて、十分な検証が必要 ○職員のワーク・ライフ・バランスについては、本庁における一人当たりの平均超過勤務時間は4年連続の増加となり、また上限として規則で定められている年間360時間を大幅に超える超過勤務を行 	<ul style="list-style-type: none"> ○働き方改革について、都はこれまでも、テレワークの活用や時差勤務、フレックスタイム制など、時間や場所に捉われない柔軟で多様な働き方を推進 ○テレワークについては、平成29年度より、職員のライフ・ワーク・バランスの推進に向け、柔軟で多様な働き方への見直しに取り組む観点から試行を開始し、平成31年度から本格実施 ○その後、新型コロナウイルス感染症対応として、人流抑制に寄与する観点から、テレワーク実施に当たっての上限日数を設定しないことなどの臨時的取扱いを実施 ○本年の人事委員会勧告においては、職場の状況や業務内容、職員の選択により職場勤務とテレワークを組み合わせる職場ごとの最適な働き方を実現すべきことに

事項	組合主張	当局主張
働き方改革について（続き）	<p>っている職員も依然として存在している状況を人事委員会も指摘</p> <p>○テレワークをはじめ「都庁働き方改革」が、超過勤務時間削減や職員のワーク・ライフ・バランスにつながるものになっているのか、実施状況を踏まえた労使による十分な検証・議論を行うべき</p>	<p>加え、円滑なコミュニケーションの確保や勤務実績の適切な把握等の課題を踏まえ、常に運用の改善を図っていく必要があることなどを言及</p> <p>○今後、更に柔軟で多様な働き方に資するテレワークの在り方を検討していく必要</p>