

小委員会交渉の概要

交渉日：令和4年11月7日（火）16時05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
<p>都労連要求に対する現時点での考え方について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○都側から現時点における考え方が示されたが、ほぼゼロ回答 ○法制度上の制約をクリアする方策を考え、民間や国などにはない多様で複雑化・高度化した都の業務に携わる職員の努力に報いる観点から、何が実現できるか真剣に検討し、その結果を速やかに交渉で示し、実現が可能と判断したものから順次提案するよう強く要求 ○行（一）適用職員の6割を超える1・2級の職員は、現場で都政を根底から支えている職員であり、行（一）1・2級の給与水準見直しは、教育職や医療職、さらには、業務職給料表の作成にも大きく影響するため、断固反対 ○業務職給料表作成方針を見直し、現業職員の賃金水準を大きく引き上げるなど、改善することを強く要求 ○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を要求 ○柔軟で多様な働き方に言及するのであれば、テレワークの推進のみを殊更に強調するのではなく、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について、検討することを強く要求 ○要求の前進と受け止めるが、「ハラスメント防止連絡会議」を活用しながら、あらゆるハラスメント根絶に向け、更なる取組の強化を要求 ○全ての職員が安心して働くことができる職場環境づくりに向け、メンタルヘルス 	<ul style="list-style-type: none"> ○要求の多くは、法制度上の制約や民間・国・他団体との均衡の観点から実現が困難なものや、都民感覚に照らして、疑念を抱かれることにならないかとの懸念もあり、対応が困難 ○要求については、鋭意検討を進めているが、現時点における考え方について、別添のとおり整理 ○複雑・高度化する都政課題に対応するためには、組織の生産性を高めていくことが必要であり、職責・能力・業績をより一層重視した人事制度を確立することが不可欠 ○行政職給料表（一）1級・2級については課題が多く、職責・能力・業績の給与への反映を徹底する観点から、引き続き検討が必要 ○現業系職員の給与制度について、現行の作成方針に基づき、行政職給料表（一）の改定内容を基本とした業務職給料表の作成作業を進める ○複線型人事制度について、課長代理の専門区分及び統括課長代理の政策区分については設置拡大等も進んでおり、順調に進展しているものと認識 ○より柔軟で質の高い働き方を推進するために、出勤とテレワークを柔軟に組み合わせた最適な働き方を目指す観点から、テレワークの上限日数や実施単位の見直しを実施 ○ハラスメントのない職場づくりに向けて、啓発資料を更新するほか、セクシュア

事項	組合主張	当局主張
都労連要求に対する現時点での考え方について (続き)	対策に関して実効ある取組を行うことを要求	<p>ル・ハラスメントに関する啓発資料を新たに作成し、職員への周知や研修等において活用</p> <p>○「行政対象暴力対応マニュアル」について、カスタマー・ハラスメントに関する記載を新たに追加するなど内容を更新し、各局等に周知</p>
退職手当制度について	○国が既に支給水準を改定しない方針を示している以上、都においても、退職手当の支給水準の引下げにつながる見直しは行わないことを速やかに判断すべき	<p>○退職手当については、見直しに向けた検討が不可欠</p> <p>○見直しに当たっては、各職員への退職手当額への影響や、これまでの退職手当制度の見直しの趣旨も踏まえた上で検討を行う必要</p>
昇給制度について	<p>○下位決定を受けたことに対して、納得できない職員が一定存在しており、制度運用が適切であるとは考えられない</p> <p>○昇給制度については、「公正・公平性」、「客観性」、「透明性」、「納得性」の確保が大前提であり、具体的な救済措置を講ずる苦情処理制度を創設することが必要であり、提案の撤回を改めて要求</p>	<p>○下位区分の設定は、職員に自覚や奮起を促し、組織の活性化を図る手段として有効に機能</p> <p>○定年引上げに伴う在職期間の長期化を見据え、昇給制度においても、職員の能力・業績をより適切かつきめ細かく反映させていく必要</p>