

小委員会交渉の概要

交渉日：令和5年10月18日（水）16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、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	○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	○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5年人事委員会勧告等の概要について	○例月給は2014年以来となる給料表の全級全号給の引上げ改定、特別給も昨年に引き続き引上げとなったが、例月給は、各級の最高号給で0.2%程度の極めて低い水準での引上げ幅であり、賃金抑制を強いられ続けている中高年齢層職員にとって到底納得できないもの ○島しょの職員は、物価上昇等を大きく受けており、今回の低率・低額の改定では生活改善に遠く及ばず、期待を大きく裏切る勧告 ○行（一）1・2級の昇給幅の是正は、業務職給料表の作成にも大きく影響する可能性があり、決して認められない	○勧告の取扱いについて、例月給、特別給ともに2年連続の引上げとなったが、例月給に関しては、物価上昇による影響や、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、我が国の経済状況は、国際情勢等の先行きが依然として不透明な中、海外景気の下振れが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極めて大きな課題と認識しており、人事制度全般への影響も踏まえた検討が必要 ○特別給については、引上げ分全てを勤勉手当に配分するとしており、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 ○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、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
給与制度について	○現在の成績率制度は、労使での厳しい協議を経て現行制度となっており、更なる	○本年の勧告では、特別給における勤勉手当の割合や成績率の査定幅等について、

事項	組合主張	当局主張
	<p>格差拡大は決して容認できない</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「公正・公平性」、「客観性」、「透明性」、「納得性」の確保を大前提とした制度への抜本的な見直しが必要 ○人事考課制度への不信感が払拭されない中での業績評価の更なる賃金への反映は、職員の意欲を削ぎ、職場の協力・協働を阻害し、公共サービスの質の低下につながりかねないばかりか、人材確保にも大きく影響 	<p>能力・業績が反映された給与制度となるよう検証していくと言及</p> <ul style="list-style-type: none"> ○成績率の運用実態や勤勉手当における業績の反映度合いなどについて検証していく必要があると考えており、職員の能力・業績に基づく処遇の更なる進展の観点から、今後の成績率制度の在り方について検討
<p>会計年度任用職員制度について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○都労連は、全ての職員の一時金について全額期末手当で支給することを要求 ○都の実情を踏まえれば、会計年度任用職員に成績率を導入することは、馴染むものではなく反対 ○常勤職員との均等待遇を図る観点から、一時金のみならず、勤務条件全体の改善を要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○会計年度任用職員の処遇については、これまで、皆さんとの協議を踏まえ、期末手当の支給や各種休暇制度の見直しを実施 ○新たに支給が可能となる勤勉手当については、勧告において都の実情に応じた検討を行うことが必要と言及 ○都の会計年度任用職員の任用実態や職務内容は多岐にわたることから、国の技術的助言に加え、都の実情を踏まえた検討を行う必要があり、今後具体的な協議を実施
<p>勤務時間・休暇制度について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ○勧告意見では、本庁における一人当たりの平均超過勤務時間は引き続き高い水準となっており、他律職場において規則上の年間上限を超える水準で超過勤務を行う職員が存在していると指摘 ○テレワークをはじめ「都庁働き方改革」が、超過勤務縮減や職員のワーク・ライフ・バランスにつながるものか、労使による十分な検証・議論を行うべき 	<ul style="list-style-type: none"> ○勧告における意見では、フレックスタイム制の見直しや夏季休暇の使用可能期間の拡大については、都と国の制度の違いや都の職場実態等を考慮し検討することが必要と言及 ○都のフレックスタイム制については、今後、制度の利用状況等の検証を踏まえつつ、柔軟で多様な働き方の更なる推進に向けた検討を行う必要 ○夏季休暇に関しては、国や他団体の動向を注視しつつ、今夏に実施したライフ・ワーク・バランス推進月間の取組による取得実績の状況や都の職場実態等を踏まえ対応を検討