

小委員会交渉の概要

交渉日：令和3年11月8日（月）16時25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
都労連要求に対する現時点の考え方について	<ul style="list-style-type: none"> ○都側から、要求に対する現時点での考え方が示されたが、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 	<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 ○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「『2021年人事給与制度に関する改善要求書』に対する現時点での考え方（外10件）」のとおり整理
定年制の見直しについて	<ul style="list-style-type: none"> ○60歳を超える職員の賃金水準を7割とすることに反対する都労連の主張は、感染症対策の最前線で、またライフラインを支える現場で、そしてあらゆる職場で、都民の命と暮らしを守り支えている職員について、都民の理解は得られるものと確信 ○定年年齢の段階的引上げ期間中は、60歳前の常勤職員・60歳を超える常勤職員・定年前再任用短時間勤務職員・暫定再任用職員と一緒に職場で働くことになり、同じ業務に就くのであれば、賃金水準の均等待遇を図るべき ○60歳を境にした賃金の引下げを当然とする7割措置提案を撤回して再検討し、再任用職員の賃金水準の引上げも含めて再提案することを強く要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○見直しに当たっては、都民の理解と納得が得られるかという視点に立って、人事制度を構築していくことが必要不可欠 ○60歳超職員の給与を60歳前の7割水準設定することについて、国家公務員は給与法に規定されていることや、地公法に定める均衡の原則、人事委員会勧告の意見等を踏まえれば、都において国と異なる対応を行うことはできず、都民感覚に照らしても理解を得ることが困難
退職手当制度について	<ul style="list-style-type: none"> ○退職手当制度について、制度や運用実態が違えば、国と見直し内容が異なるのは当然であり、要求を受け入れ、退職手当基本額の支給率を改善すべき 	<ul style="list-style-type: none"> ○退職手当制度について、基本額の算定に当たり、国と同様に給料月額7割措置をピーク時特例の適用対象とする見直しをする一方で、都では退職事由によらず支給率を一本化していることから、退職事由別支給率の見直しは実施しない

