

小委員会交渉の概要

交渉日：令和4年3月29日（火）15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
「2022年賃金・労働条件改善に関する基本要望」について	○いまだ終わりの見えないコロナ禍の中で、都民の命を守り暮らしを支えるため、現場で懸命に働いている職員が、安心して働くことができる賃金・労働条件となるよう、基本要望の実現を要求	○要求については、項目が多岐にわたること、人事委員会勧告を踏まえて検討すべきものも多いことから、現時点で回答できる状況にはないが、職員の勤務条件を取り巻く情勢も踏まえ、今後慎重に検討
来年度の協議事項について	<p>○平均21,000円以上の賃上げ、初任給の引上げ、地域手当の本給繰入、一時金の支給月数増や生活関連手当の改善により、全ての職員の生活改善につながる大幅賃上げの実現を強く要求</p> <p>○行（一）1・2級の見直しについて、都政を根底から支えている職員の賃金水準の引下げにつながるものであり断じて認められないことを改めて表明</p> <p>○退職手当基本額の支給率引上げと早期割増制度の拡充による制度改善、55歳昇給抑制措置の廃止を要求</p> <p>○国の2021年度補正予算で措置された公的部門における医療・福祉職場等で働く職員の処遇改善について、都の職場における早期実現を要求</p> <p>○会計年度任用職員について、賃金水準の引上げ、生活関連手当相当額の支給、勤続年数に応じた昇給措置、無給となっている特別休暇等の有給化など、常勤職員との均等待遇を図ることを基本に処遇を改善し、任用の更新回数制限の撤廃と常勤職員への任用切替制度の創設を要求</p> <p>○4条任期付職員について、賃金を速やかに引き上げるとともに、任用期間に応じた昇給措置を実施し、任期満了後の常勤職員への任用切替制度の創設等により、</p>	<p>○去年の人事委員会勧告でも、行政職給料表（一）1・2級の給与水準に係る課題をはじめ、職務給や能力・業績を反映した給与制度の更なる進展について引き続き言及されているところであり、解決に向けて精力的に検討を進めていく必要</p> <p>○退職手当制度について、人事院が実施している民間企業の退職一時金及び企業年金についての調査の動向を注視しつつ、対応を検討していく必要</p> <p>○同性とパートナー関係にある職員の人事制度等の改善要求について、国や他団体との均衡の原則や、制度の目的・趣旨を考慮しつつ、引き続き検討を進めていく必要</p> <p>○定年引上げについて、国の通知も踏まえつつ、令和5年4月の円滑な制度導入に向けて、規定整備をはじめ必要な準備を行うとともに、情報提供・意思確認制度の運用など、具体的な対応を推進</p>

事項	組合主張	当局主張
来年度の協議事項について（続き）	<p>希望者の雇用継続の実現を要求</p> <ul style="list-style-type: none"> ○再任用職員の賃金水準を抜本的に引き上げ、一時金の支給月数と生活関連手当を定年前職員と同様にすること、再任用短時間勤務職員については、定数外配置とすることを要求 ○超過勤務命令の上限時間を厳守し、休日勤務や夜間・早朝勤務の厳格な管理と規制を行うとともに、仕事量に見合った人員配置などにより、長時間過密労働の解消・超過勤務縮減を実現すること、勤務間11時間を原則とするインターバル規制と連続勤務禁止の義務化を全ての職場で実施することを要求 ○「1年単位の変形労働時間制」について、公務職場においても導入できるよう地方公務員法の改正等を行うことを国に求めた「提案要求」を撤回し、改正給特法に基づく「1年単位の変形労働時間制」を公立学校に導入しないことを要求 ○メンタルヘルス対策・ハラスメントに係る防止基本方針と防止要綱について、職場における暴力及びハラスメントを禁止するILO条約を踏まえた実効あるものに改善することを要求 ○「東京都パートナーシップ宣誓制度」について、制度創設に遅れることなく、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が性の在り方によって区別されないこと、給与制度・休暇制度・福利厚生制度の改善実現を要求 ○コロナ感染症の拡大防止を当面する都政の最重要課題と位置付け、保健・衛生・医療部門の執行体制の抜本的な拡充・強化を強く要求 	