

小委員会交渉の概要

交渉日：令和4年5月23日（月）15時55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、法対部長

事項	組合主張	当局主張
一時金の「支給対象・割合・加算制度」の改善要求について	<ul style="list-style-type: none"> ○一時金の支給対象と割合について、育児休業などの取得に伴って一時金が減額されてしまう職員の切実な要求を退けた ○一定の経験年数を基準とした職務段階別加算制度の導入についても、加算制度の対象外となる実習教員・寄宿舎指導員が、学校現場で上位級の職責に相当する役割を果たしている実態を無視 	<ul style="list-style-type: none"> ○協議内容を踏まえ、一定の結論に達したので、団体交渉に係る事項を除き回答 ○「一時金の支給対象・割合」について、制度趣旨、国・他団体の状況、これまでの改正経過などを踏まえ、現行どおり ○一定の経験年数を基準とした職務段階別加算制度の導入についても、職責に応じて加算するという制度本来の趣旨に照らし、現行どおり
夏季休暇の改善要求について	<ul style="list-style-type: none"> ○夏季休暇については、総労働時間の短縮やワーク・ライフ・バランスを推進する上でも重要な日数増の要求を拒否 ○取得期間の恒常的な拡大について、要求に応えることは困難だが、都労連の強い要求も踏まえ、今年度限りの措置として、行った提案についてはこの場で了解 ○休暇制度に関しては、速やかに職場に周知するとともに、計画的な取得のため必要な条件整備を行うよう要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○夏季休暇の日数については、国・他団体等と比較して充実したものであると考え、現行どおり ○夏季休暇の取得期間については、新型コロナウイルス感染症対策に伴う業務への影響が続く中で、職員の夏季休暇の計画的取得を促進する観点から、令和4年度に限り、取得期間を6月16日から11月30日までに拡大 ○取得期間の恒常的な拡大については、国及び他団体の多くが7月から9月までとしていることを踏まえると、要求に応えることは困難
結婚休暇の特例措置について	<ul style="list-style-type: none"> ○提案については、この場で了解 ○休暇制度に関しては、速やかに職場に周知するとともに、計画的な取得のため必要な条件整備を行うよう要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○結婚休暇については、皆さんからの要求や感染症の影響を踏まえ、その始期を令和4年1月1日から令和4年12月31日までの期間内の日とすることができる職員について、始期を令和5年12月31日までとすることも可能とする特例を措置

事項	組合主張	当局主張
長期勤続休暇の特例措置について	<ul style="list-style-type: none"> ○提案については、この場で了解 ○休暇制度に関しては、速やかに職場に周知するとともに、計画的な取得のため必要な条件整備を行うよう要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○長期勤続休暇については、その取得可能期間の終期が令和4年1月1日から令和4年12月31日までの職員について、終期を令和5年12月31日まで延長する特例を措置
育児短時間勤務及び部分休業について	<ul style="list-style-type: none"> ○育児短時間勤務及び部分休業の対象となる子の年齢について、今後、国に対して、法改正を要望していくとの言及は、都労連要求の前進に向けた対応と受止め 	<ul style="list-style-type: none"> ○育児短時間勤務及び部分休業の承認については、地方公務員の育児休業等に関する法律において、対象となる子の年齢が「小学校就学の始期に達するまでの子」と定められており、今後、対象となる子の年齢を引き上げるよう、国に対し、法改正を要望
行政系人事制度について	<ul style="list-style-type: none"> ○今年度の主任級職選考から、教養問題の免除期間の延長を行う方向で人事委員会と調整することは、昇任選考を受験する職員の負担軽減につながるもの ○提案については、この場で了解 	<ul style="list-style-type: none"> ○職員の昇任意欲をより一層向上させる観点等から、今年度の選考より、主任級職選考の教養問題の成績が一定の基準に達した者の翌年度以降の免除期間を3年間に延長する方向で人事委員会と調整
東京都パートナーシップ宣誓制度について	<ul style="list-style-type: none"> ○都側の発言は、具体的な見直しを引き続き検討していくとただけで、検討している具体的な事項について明らかにしていないのは、甚だ不満 ○夏季一時金交渉の後も、労使交渉を重ねて議論を深め、都労連要求に基づく労使合意を図るよう強く要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○パートナーシップ関係にある性的マイノリティの職員に対する給与制度や休暇制度等の適用については、「東京都パートナーシップ宣誓制度（案）」の内容を踏まえ、国・他団体との均衡の原則や、根拠となる法令との整合性等を考慮しつつ、具体的な見直しを引き続き検討
退職手当制度について	<ul style="list-style-type: none"> ○既に支給水準の改定を行わないとの国の方針が示されているため、都として、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べき ○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について、真摯に検討するよう強く要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○退職手当については、人事院の調査結果や見解及び国の対応等も踏まえつつ、都における今後の対応について引き続き検討
定年引上げについて	<ul style="list-style-type: none"> ○定年年齢の引上げが2023年4月に円滑に行われるよう、引き続き準備を進めるとともに、条例・規則等の改正案がまとまり次第、都労連に情報提供し、必要な説明にも答えることを要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○定年引上げについては、第二回都議会定例会に必要な議案を提案する準備をしており、引き続き、制度の円滑な導入に向け、今後も着実に取組を進める

事項	組合主張	当局主張
定年引上げについて（続き）	○全ての職員に対して十分な制度の周知を行うとともに、59歳となる職員に対する情報提供・意思確認の制度の運用については、正確かつ丁寧に行うことを要求	