

小委員会交渉の概要

交渉日：令和4年7月14日（木）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

事項	組合主張	当局主張
2022年労働時間短縮・休暇制度の改善要求について	<ul style="list-style-type: none"> ○「2022年労働時間短縮・休暇制度の改善要求書」を提出 ○職員の年間総労働時間を1,800時間以下とすることを要求 ○仕事量に見合った人員配置など実効ある方策により、過労死ラインを超える時間外労働を直ちに根絶し、超過勤務の縮減を求めるとともに、年次有給休暇の完全取得に向けた取組の推進を要求 ○テレワークや時差勤務の活用によるオフピーク通勤の取組は、主に感染拡大防止のための時限的な対応と受け止めており、今後のテレワーク等の取組については、制度利用を目的化せず、実施状況について労使で検証し、労使合意の上で行うことを要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○「2022年労働時間短縮・休暇制度の改善要求書」、「2022年福祉関連要求書」、「2022年職場環境改善要求書」を受領 ○労働時間の短縮については、平成22年度から、週38時間45分に短縮しており、民間や国・他団体とも均衡しているものと認識 ○超過勤務の縮減に向けては、新型コロナウイルス感染症の状況も踏まえながら、各職場における自律的な取組を推進 ○休暇制度については、不妊治療等や介護と仕事との両立を支援する観点から、時間を単位として承認できる病気休暇や介護休暇の要件の見直しを行うとともに、会計年度任用職員においても、妊娠・出産・育児と仕事との両立を支援する観点から、妊娠出産休暇等の見直しや育児参加休暇を導入するなど、総体として充実 ○子育て及び介護支援については、昨年3月に改訂した「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」において、男性職員の育業や、出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率について数値目標を設定するとともに、職員のキャリア形成促進をはじめとする3つの主な取組などにより、育児・介護等と仕事とを両立し活躍できる「都庁の働き方」を推進 ○育児短時間勤務及び部分休業の承認については、皆さんからの要求も踏まえ、先月、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
2022年福祉関連要求について	<ul style="list-style-type: none"> ○「2022年福祉関連要求書」を提出 ○特に、妊娠・出産、育児、看護、介護、勤務軽減、通院治療などに関わる制度の充実を図ることは、困難な事情を抱えている職員が働き続けるための切実な要求 ○特別休暇の取得等が困難な職場実態にある交替制勤務職場では、制度利用を可能とする人的措置をはじめ職場環境の整備も併せて行うことが必要 ○感染症対策の業務支援が長期化している影響もあり、制度利用が困難な状況も想定 ○交替制勤務職場や事業所・学校職場を含めた都職員全体の「ワーク・ライフ・バランス」の推進を図り、福祉関連要求を実現することを要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○子育て及び介護支援については、昨年3月に改訂した「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」において、男性職員の育業や、出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率について数値目標を設定するとともに、職員のキャリア形成促進をはじめとする3つの主な取組などにより、育児・介護等と仕事とを両立し活躍できる「都庁の働き方」を推進 ○育児短時間勤務及び部分休業の承認については、皆さんからの要求も踏まえ、先月、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

事項	組合主張	当局主張
2022年職場環境改善要求について	<ul style="list-style-type: none"> ○「2022年職場環境改善要求書」を提出 ○ハラスメントへの対応については、「ハラスメント防止連絡会議」等で引き続き議論することが重要だが、加えて、都が策定した「職場におけるパワー・ハラスメントの防止に関する基本方針」等が2019年に発効した「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関するILO条約」を踏まえた実効あるものとなるよう、速やかに改善していくことを要求 ○職員が安心して働き続けるためには、メンタルヘルス対策の充実や男女差別、LGBT差別のない職場づくりを進めることが必要 ○全ての職員が安心して仕事に打ち込み、意欲と誇りを持って人間らしく働くことができるよう、都労連要求の実現を要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○「ハラスメント防止連絡会議」を昨年度設置しており、職員の代表も参加し、各任命権者間の調整・意見交換等を実施 ○昨年度実施した職員アンケートの結果等も踏まえながら、より実効性のあるハラスメント対策を検討
男性の育児参加の促進や女性の活躍推進について	<ul style="list-style-type: none"> ○今般、示された人事院規則の改正内容は、都労連要求の前進につながるものであるため、国が各地方公共団体に通知しているように、都においても、具体的な検討を進め、都労連と合意の上、制度改善を行うことを強く要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○国は、昨年8月に人事院が示した「妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のために講じる措置」に基づき、本年4月に「国家公務員の育児休業等に関する法律」等を改正する法律が成立し、総務省から各地方公共団体に対し、同改正内容に留意の上、条例の改正など所要の措置を講じるよう通知 ○都においては、法改正の趣旨や人事院規則等の改正内容、本日皆さんから頂いた要求などを踏まえ、対応を検討
同性とパートナー関係にある職員に関する諸制度の改善要求について	<ul style="list-style-type: none"> ○「同性とパートナー関係にある職員に関する諸制度の改善要求」について、具体的な検討を加速させ、労使交渉を重ねて議論を深め、早期に都労連要求に基づく労使合意を図り、より良い制度として導入できるよう、強く要求 	