

小委員会交渉の概要

交渉日：令和4年10月11日（火）14時20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
小委員会交渉事項について	<ul style="list-style-type: none"> ○「2022年人事給与制度に関する改善要求書」をはじめ7つの要求書を提出 ○都側には、職場組合員の切実な要求を真摯に受け止め、その実現のために検討することを要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○「2022年人事給与制度に関する改善要求書」をはじめ7つの要求を受領 ○内容が多岐にわたるが、早速、詳細な分析を行うとともに、これまでに頂いた要求とも併せ、検討を進める
2022年人事給与制度に関する改善要求について	<ul style="list-style-type: none"> ○職責・能力・業績の賃金への反映を見直し、職員の協力・協働のもと、意欲と使命感を持って働き続けることができる制度へと人事給与制度を改善することを要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○要求を検討するに当たっての、基本的な認識や考え方について、我が国の経済情勢は、景気の持ち直しが期待されるものの、海外景気の下振れが景気を下押しするリスクとなるなど、依然としてその先行きは不透明な状況
2022年現業賃金・任用制度に関する改善要求について	<ul style="list-style-type: none"> ○ライフラインを維持するなど都民生活の基盤の確保に従事する現業職員の賃金・労働条件の改善を要求 ○現業職員が長年にわたり培ってきた技術・技能は、職場に現業職員が存在しない限り継承は不可能であり、現業職員の新規採用による適切な配置を要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○人事院勧告においては、月例給、特別給ともに3年ぶりの引上げとなっているものの、この間、国の較差がプラスであっても都では較差が小さくなる傾向にあることや、都の特別給の支給月数が引上げ後の国の支給月数を上回っていることを踏まえれば、早晚見込まれる都の人事委員会勧告にも注視が必要
2022年島しょ職員の賃金・労働条件改善に関する要求について	<ul style="list-style-type: none"> ○島しょ職員は、地域手当の導入以降、本給水準の引下げを受け続けており、区部・多摩地域に比べて物価高騰の影響はより大きい ○島しょ住民の暮らしを守り、児童・生徒の教育を充実させ、産業の振興を図るために日々、懸命に働いている島しょの職場で奮闘している職員の賃金・労働条件の改善を要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○エネルギー問題や感染症への対応をはじめとした様々な課題に対応し、具体的な政策を実行していくためには、都政の構造改革や職員の働き方改革の推進などにより、都庁の機能強化を進めるとともに、職責・能力・業績に基づく処遇の徹底や人事管理により、職員一人一人の意欲を引き出し、組織の生産性を高めることが必要不可欠
2022年高齢期雇用制度に関する改善要求について	<ul style="list-style-type: none"> ○定年前と同様の仕事を担い、責任を負っているだけでなく、若手職員への技術・技能の継承など、豊富な知識や経験を有するベテラン職員として、職場での指導的な役割も担っていることから、その働きに見合う賃金水準へと抜本的に引き上げ、一時金の支給月数や生活関連手当を定年前職員と同様に支給するなど、再任用職員の処遇改善を要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○要求については、こうした観点から慎重に検討し、人事委員会勧告の内容も踏まえ、今後交渉において議論

事項	組合主張	当局主張
2022年会計年度任用職員等及び任期付職員の処遇改善に関する要求について	<ul style="list-style-type: none"> ○会計年度任用職員の処遇について、一時金の支給月数が2年連続で引き下げられ、未だ多くの課題が残されているため、賃金水準の引上げをはじめ、常勤職員と同月数の一時金と生活関連手当及び退職手当相当額の支給、無給扱いのままの特別休暇の有給化など、常勤職員との均等待遇の実現を要求 ○4条任期付職員について、賃金水準の引上げ、昇給措置の実施、常勤職員への任用切替制度の創設を実現を要求 	
2022年福利厚生事業に関する要求について	<ul style="list-style-type: none"> ○福利厚生は、賃金とともに重要な労働条件であり、当局の責任で事業を実施しなければならないもの ○職員が健康で活力を持って職務を遂行できるよう、福利厚生事業の改善を要求 	
2022年業務上の事故に伴う身分保障に関する改善要求について	<ul style="list-style-type: none"> ○職務を遂行することに伴った事故で職を失うことなく、職員が安心して運転業務などに就けるよう、業務上の事故に伴う身分保障制度の改善を要求 	
行政職給料表について	<ul style="list-style-type: none"> ○都労連は、人事委員会がこの問題に言及して以来、行（一）1・2級の見直しには断固反対 ○行（一）適用職員の6割を超える1・2級の職員は、現場で都政を根底から支えている職員であり、行（一）1・2級の見直しは、教育職給料表、医療職給料表、業務職給料表にも大きく影響 ○当局は、職責・能力・業績の給与への反映を徹底する観点から、引き続き検討を進めていく必要があると言及したが、都労連は、これ以上の給与カーブのフラット化や号給カットなどは断固反対であることを主張し続けてきており、職責を重視することは、生計費原則を蔑ろにし、職員の生活を顧みないことであり、職責によって賃金格差を拡大すること、上位級との職責差を理由として行（一）1・2級の給与水準を見直すことに断固反対 	<ul style="list-style-type: none"> ○行政職給料表（一）1級・2級の給与水準については、人事委員会勧告において、7年連続して強い課題認識が示されている ○上位級とのバランスを考慮した昇給幅への是正の視点から対応を検討すべきとされており、昨年、課題解決に向けて定年引上げによる影響等を考慮した検討を進める方針が示されている ○高位号給での昇給間差が3級以上と比べて高い号給が多く、特に1級については号給数自体も多いことから、長期にわたり給与上昇が続く構造 ○2級の最高号給と最低号給の給料月額幅の8割以上が3級のそれと重なるなど、上位級との重複割合が高い構造であり、都の1級・2級の最高号給は、国の管理職相当に適用される俸給表の6級・7級の水準付近にまで到達しており、国と比較し高い水準 ○1級・2級の課題については、人事委員会勧告の内容を注視しながら、職責・能力・業績の給与への反映を徹底する観点

事項	組合主張	当局主張
行政職給料表について（続き）		から、引き続き検討を進めていく必要
育業等に関する制度及び性的マイノリティのパートナーシップ関係にある職員に対する諸制度について		<ul style="list-style-type: none"> ○令和4年第三回都議会定例会において、関係条例の改正案が議決 ○制度の詳細についての丁寧な周知等を行い、職員が制度を利用しやすい職場環境を整備