

小委員会交渉の概要

交渉日：令和4年11月1日（火）16時40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
昇給制度について	<ul style="list-style-type: none"> ○この提案は、都側が述べてきた課題認識のみをもって具体化したものであり、都労連が、業績評価の更なる賃金への反映は認められないと批判・反論してきたことを考慮しない内容であり、直ちに撤回することを要求 ○制度見直しの検証を十分行うことなく、次々と制度を改変して「不断の見直し」を行うことを認められない ○昇給制度については、「公正・公平性」、「客観性」、「透明性」、「納得性」の確保が大前提であり、具体的な救済措置を講ずる苦情処理制度を創設することが必要 	<ul style="list-style-type: none"> ○定年引上げに伴う在職期間の長期化を見据え、職員の能力・業績をより適切かつきめ細かく反映する観点から業績評価における第一次評定の総合評定が2年以上連続で「D」の職員については、現行1号昇給としているところ、昇給なしとする見直しを実施 ○実施時期は令和5年4月1日
退職手当について	<ul style="list-style-type: none"> ○国が既に支給水準を改定しない方針を示している以上、都においても、退職手当の支給水準の引下げにつながる見直しは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より長期化する勤務年数を反映した基本額における支給率の引上げや、早期割増制度の拡充による退職手当の改善こそが重要であることを改めて強く要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○退職手当制度については、人事院の調査結果によれば、官民比較において、国家公務員の水準が民間を0.06%上回る状況となっており、都と国で基本額の支給率や調整額の算定方法が相違している点なども踏まえれば、見直しに向けた検討が必要 ○都民の理解と納得が得られるかという視点で、あらゆる選択肢を排除せず検討を進める
テレワークについて	<ul style="list-style-type: none"> ○テレワークは、都民や児童、生徒に直接接し、チームワークにより仕事を進めている職場には馴染まず、働き方の選択肢となっていない ○テレワークの活用による超過勤務の増減について十分に検証することはもとより、今後の状況を注視することも必要 ○柔軟で多様な働き方に言及するのであれ 	<ul style="list-style-type: none"> ○職場の状況や業務内容、職員の選択により、出勤とテレワークを柔軟に組み合わせた最適な働き方を目指す観点から、原則週2日分としている上限日数について、これを設定しないこととする ○原則として日又は半日を単位としている実施単位について、やむを得ない場合は時間単位の承認を可能とする

事項	組合主張	当局主張
テレワークについて（続き）	ば、テレワークの推進のみを殊更に強調するのではなく、全ての職員のワーク・ライフ・バランス推進につながる働き方改革について、検討することを強く要求	○実施時期は令和4年12月1日