

小委員会交渉の概要

交渉日：令和5年3月28日（火）15時25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
「2023年賃金・労働条件改善に関する基本要 求」について	○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・労働条件とするため、基本要 求の実現を強く要求	○要求については、項目が多岐にわたるとともに、人事委員会勧告を踏まえて検討すべきものも多く、現時点で回答できる状況にないが、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	○賃金の改善について、平均24,000円以上の賃上げ、初任給の更なる引上げ、地域手当の本給繰入、一時金の支給月数増や扶養手当をはじめとする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を強く要求 ○行（一）1・2級の見直しについては、都政を支え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 ○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り制度改善を図るとともに、55歳昇給抑制措置の廃止を強く要求 ○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や特殊勤務手当相当額の支給、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改善を要求 ○一時金の在り方等について、地方自治法の改正動向も踏まえ、労使交渉により解決するとともに、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 ○4条任期付職員について、賃金の抜本的な引上げ、任用期間に応じた昇給措置の実施や、任期満了後の常勤職員への任用	○給与制度について、行政職給料表（一）における1級・2級の見直しについては、任用制度や給与制度といった人事制度全般への影響も踏まえ、引き続き検討 ○定年引上げについて、人事院は、本年夏にも65歳定年を見据えた60歳前・60歳超職員の給与カーブなどについて、骨格案を示すこととしており、こうした動向を注視しつつ、都における対応について検討 ○会計年度任用職員制度について、一時金制度は国の動向を踏まえつつ、都の実情等に合わせた検討を進めていく必要 ○ハラスメント防止対策について、各局等のハラスメント相談窓口がハラスメントに関する事案について、弁護士に相談し助言を受けることができる体制を整備 ○引き続き、ハラスメントのない職場づくりに向けた取組を実施

事項	組合主張	当局主張
	<p>切替制度の創設等により、希望する者の雇用の継続を要求</p> <p>○高齢期雇用制度の改善について、定年前職員との同一労働同一賃金の観点や職務給の原則を踏まえ、賃金水準の抜本的な引上げ、定年前職員と同様の一時金の支給月数と生活関連手当支給を要求</p> <p>○労働時間の短縮について、新型コロナウイルス感染症への対応もあり、職員の業務量は増加し、前年度と同水準の超過勤務が継続</p> <p>○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とともに、それらの取組により長時間労働が解消されない場合には適切な人員確保を要求</p> <p>○また、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</p> <p>○ハラスメント防止対策について、現行のパワー・ハラスメント防止基本方針と防止要綱は、依然として不十分な内容となっており、ILO条約を踏まえた実効あるものに改善することを要求</p>	