

## 小委員会交渉の概要

交渉日：令和5年10月11日（水）15時50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"> <li>○「2023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</li> <li>○職場組合員の切実な思いを真摯に受け止め、実現のために検討することを要求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「2023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</li> <li>○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</li> </ul>
2023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"> <li>○職責・能力・業績の賃金への反映を見直し、人事考課制度を労使交渉事項として、協力・協働のもと、誰もが意欲と働きがいを持って働き続けることができるよう、人事給与制度の改善を要求</li> <li>○行（一）1・2級の給与水準について、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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○我が国の経済状況は、緩やかな回復が続くこと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</li> <li>○人事院勧告においては、月例給、特別給ともに2年連続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、都の人事委員会勧告にも注視が必要</li> <li>○行政職給料表（一）1級・2級については、勧告において、上位級との職責差の適切な反映の観点などから、給与水準の見直しが必要との課題認識が示されており、動向を踏まえる必要</li> </ul>
2023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"> <li>○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</li> <li>○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、職場の継続性・安定性を確保するため、適切な配置を要求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○行政職給料表（一）1級・2級については、勧告において、上位級との職責差の適切な反映の観点などから、給与水準の見直しが必要との課題認識が示されており、動向を踏まえる必要</li> <li>○急速に進む少子高齢化や国際競争力の低下、さらには激甚化する自然災害など、課題に対し、実効性のある政策を展開していくためには、都政の構造改革を深化させ、都庁の執行体制を一層強化していくことが重要</li> <li>○要求については、こうした現下の諸情勢を考慮して慎重に検討するとともに、人事委員会勧告の内容も踏まえつつ、今後交渉において議論</li> </ul>
2023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"> <li>○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、区部・多摩地域に勤務する職員との格差は拡大したままであり、いまだに是正されていない</li> <li>○生計費は増加の一途を辿り、島しょの職場の人材確保にも大きな影響</li> <li>○島しょにおける行政の継続性・安定性を確保するため、島しょ職員の賃金・労働条件の改善を要求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○急速に進む少子高齢化や国際競争力の低下、さらには激甚化する自然災害など、課題に対し、実効性のある政策を展開していくためには、都政の構造改革を深化させ、都庁の執行体制を一層強化していくことが重要</li> <li>○要求については、こうした現下の諸情勢を考慮して慎重に検討するとともに、人事委員会勧告の内容も踏まえつつ、今後交渉において議論</li> </ul>
2023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"> <li>○60歳超職員は、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、処遇改善を図るべき</li> <li>○定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○急速に進む少子高齢化や国際競争力の低下、さらには激甚化する自然災害など、課題に対し、実効性のある政策を展開していくためには、都政の構造改革を深化させ、都庁の執行体制を一層強化していくことが重要</li> <li>○要求については、こうした現下の諸情勢を考慮して慎重に検討するとともに、人事委員会勧告の内容も踏まえつつ、今後交渉において議論</li> </ul>

事項	組合主張	当局主張
	<p>用職員について、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、処遇改善を要求</p>	
<p>2023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</p>	<p>○会計年度任用職員の処遇について、報酬額水準の大幅改善、一時金の在り方、諸手当支給などの抜本的な賃金・処遇の改善を要求</p> <p>○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し、本確定交渉期で課題を解決することを要求</p>	
<p>2023年福利厚生事業に関する要求について</p>	<p>○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</p> <p>○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</p>	
<p>2023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</p>	<p>○業務上の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</p>	
<p>会計年度任用職員制度について</p>	<p>○都労連の要求は、全ての職員の一時金について全額期末手当で支給すること</p> <p>○勤勉手当の支給に当たって、成績率を導入することは、都の会計年度任用職員の実情からすれば、馴染むものではなく反対</p> <p>○一時金のみならず、賃金水準や休暇制度等を含めた勤務条件全体の改善を要求</p>	<p>○都の会計年度任用職員の設置職数は、職ごとの任用実態や職務内容は多岐にわたる状況</p> <p>○本年6月に発出された国の運用通知や事務処理マニュアルでは、勤勉手当を支給しないことは、地方自治法に反すると解されるわけではないと言及されるとともに、勤勉手当の支給に当たっては、人事評価の結果を成績率に適切に反映する必要がある、人事評価の結果を活用せず支給することは、地方公務員法の趣旨に反するとされている</p> <p>○会計年度任用職員に対する勤勉手当の検討に当たっては、こうした国の技術的助言や都における実情を十分踏まえる必要がある、人事委員会勧告の内容にも注視</p>