

専門委員会交渉での項目整理

項 目		都 側 の 主 張	都 労 連 側 の 主 張
人事制度	行政系 職員の 人事制 度	<ul style="list-style-type: none"> ・職責・能力・業績に基づく処遇や人事管理の更なる徹底により、全ての職員が意欲と能力を最大限発揮し、組織の生産性を高めていく必要がある。 ・任用給与制度については、都民の理解と納得が得られるよう不断の見直しを行う必要がある。 ・課長代理級職昇任選考における専門区分や統括課長代理認定選考における政策区分の拡充等、複線型任用体系の確立は順調に進展しているものと認識している。今後も、採用から管理職まで一貫して専門性に着目した任用体系の整備を一層進め、職員が有する専門性を育成・活用していく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人事給与制度については、「職責・能力・業績」の強化をやめて、都民の求める公共サービス・公教育を責任をもって提供するために、協力・協働のもと職員が意欲と働きがいをもって働き続けられる制度へと改善すること。 ・各職級の選考の昇任状況等について検証を行い、職員全体のモチベーションの向上と処遇改善、知識・経験の継承、専門性の向上を基本とする人材育成等に資する制度改善を図ること。 ・専門性・熟練性と知識・経験の継承・発展、人材育成の観点から、専門区分・政策区分をはじめとする専門職制度を一般職も含めて拡充し、複線型人事制度の確立を図るべきである。
	給料表 全般	<ul style="list-style-type: none"> ・給料表については、人事委員会の勧告事項であるが、今後もこれまで同様、勧告を尊重しつつ、都民の理解と納得を得られるよう、その取扱いについて慎重に検討していく。 ・行(一)1級・2級については、本年の勧告における給料表の改定の中で、上位級とのバランスを考慮した昇給幅へと改定されたことを踏まえ、取扱いについて検討していくとともに、今後も、職務の級の職責を踏まえた給与制度について、適切な対応を検討していく。 ・なお、行(一)1級・2級の給与水準の見直しに当たっては、主任級職選考や課長代理級職昇任選考の在り方も含めた、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た検討を進めていく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・春闘の妥結状況は、連合調査でも、民間の賃金水準は平均賃上げ率が3.58%、春闘共闘は2.31%、日本経団連の調査でも3.99%となっている。都内の民間企業の状況はこれ以上の引上げ幅となっているはずであり、今回の勧告も、急激な物価上昇が続く中で、都内民間企業の賃上げ状況を正確に反映したものとはいえず、不当なものである。また、例月給について、全級全号給引上げ改定があったものの、中高年齢層職員にとっては十分な引上げとなっておらず、到底納得できるものではない。 ・行(一)適用職員の6割を超える1級・2級について、昇給幅の見直しを行う給料表が勧告され、将来の給与水準が大幅に引き下げられることは、全ての職場において都政を根拠から支え、日夜奮闘を続ける職員の思いと期待を裏切るもので、断じて容認できるものではない。勧告によることなく、基本要素をはじめとする諸要求に基づき、全ての職員の処遇改善を図るべきである。 ・能力・成果主義賃金体系は人件費削減を目的とするものである。連携と協働が仕事の基礎であることは民間も公務も同様であり、職責・能力・業績に偏重した人事給与制度から転換すべきである。
	昇給制度	<ul style="list-style-type: none"> ・昇給制度については、昨年度労使による検証を行った上で、令和6年度昇給から、下位区分の適用について見直しを行ったところである。今後も、人事委員会勧告や国の動向も踏まえながら、職責・能力・業績をきめ細かく給与へ反映していく観点から、適切な対応を検討していく。 ・勤務成績に基づく昇給決定に当たっては、評定期間における勤務成績を毎年度の昇給に適切に反映していくものであり、結果として連続付与となることがあっても、それ自体に問題があるとは認識していない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・あるべき昇給制度について、労使で検証を進め、議論を深めるべきであり、拙速な制度見直しには同意できない。 ・一定期間ごとに昇給制度の運用実態を労使で検証することを制度化し、昇給区分の固定化・連続付与が生じないよう制度の改善を図ること。
	特別給 (成績率)	<ul style="list-style-type: none"> ・成績率については、所属課長による推薦も踏まえた上で職員の努力や頑張りに応じていくことができる仕組みとなっている。また、成績率原資のパーセンテージ化により、支給月数の増減にかかわらず査定幅を安定的に確保している。引き続き、人事委員会勧告や制度の運用実態も踏まえつつ、職責・能力・業績に基づく処遇の更なる進展の観点から必要な対応を検討していく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・成績率については、そもそも、全員から拠出した加算原資を一部の職員へ分配するという方法は、大半の職員は恩恵を受けられず、職員のモチベーション向上や組織の活性化にはつながらない。2018年に、成績率の見直しに合意したところではあるが、これ以上、勤勉手当支給の格差拡大につながる見直しは認められない。
	人事考課制度	<ul style="list-style-type: none"> ・現行の判例・行政事例・通説によれば、人事考課制度は、労使交渉の対象ではなく、当局責任による実施を前提としている。こうした中においても制度の信頼性をより高めるため、都独自の対応として人事制度検討会等において、制度の運用状況などについて真摯な議論を行い、改善を図ってきた。今後も、国の人事評価制度の動向等も注視しつつ、当局の責任において、人事考課制度の適切な企画・運用のための検討・取組を行っていく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の勤務条件に直結する人事考課制度については、労使交渉事項とすること。 ・勤勉手当の成績率の制度運用等をはじめ、業績評価制度、自己申告制度、苦情相談制度など、人事考課制度全般の運用実態について労使交渉で検証すること。

項 目		都 側 の 主 張	都 労 連 側 の 主 張
人事制 度 (続き)	教育職 の人事 制 度	<ul style="list-style-type: none"> 教育職給料表は平成21年度から、小中学校と高等学校の給料表の一本化や新たな職務の級の設置など、給与制度の抜本的な見直しを行ったところであり、今後も適切に対応していく。 平成27年度の交渉で専修実習助手及び主任寄宿舎指導員の選考資格基準の改正を行ったところである。また、専修実習助手及び主任寄宿舎指導員に3級を適用することは職務給の原則を踏まえ慎重に検討していく。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校現場・教職員の実態を踏まえ、初任給基準や、教育職給料表2級における号給増設とフラット化の是正など、教員給与水準の改善を図るべきである。 専修実習教員制度及び主任寄宿舎指導員制度の資格年齢の改善及び3級への任用を可能とする制度改善を行うこと。
	現業系職員の人事 制度	<ul style="list-style-type: none"> これまで、技能主任職選考の受験資格基準見直しにより中堅からベテラン職員まで幅広く昇任機会を確保するほか、認定技能職員制度を創設するなど、職員のモラルアップを図る制度改正を行ってきた。 現業系職員の給与制度については、本年の人事委員会勧告の内容等も踏まえ、検討する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 現業系任用制度については、現業職員が有している技術・技能の必要性・重要性を踏まえ、現行の職の在り方と人数規模による職の設置基準を見直し、昇任選考について抜本的に改善すること。 業務職給料表作成方針を見直し、現業職員の賃金水準の改善を図ること。また、初任給を大幅に引き上げるとともに、年齢別加算制度を改善すること。
	島しょ職員の勤務 条件等	<ul style="list-style-type: none"> 地域手当の本給繰り入れについては、地域間の民間賃金水準との均衡を図るという地域手当の制度趣旨、国との制度的均衡及び対外的説明の困難性を考慮すると、取り入れられない考え方である。 島しょ地域に対する諸手当や旅費制度については、人材確保の観点からこれまで可能な限りの改善を図ってきたところであり、赴任旅費について、条例に定める移転料上限額の3倍を限度に増額調整する特例に見直すなどの措置も行ってきた。個別の要求課題については、こうした状況に加え、都の実情や都民の理解と納得が得られるかという観点を十分に考慮して検討していく。 	<ul style="list-style-type: none"> 2015年度の本給と地域手当の配分変更によって、島しょ・都外公署に勤務する職員への給与上の矛盾はますます拡大しており、23区部・多摩地域との給与格差を抜本的に解消するため、地域手当を本給に繰り入れるべきである。 島しょで働く職員の経済的・精神的負担は決して軽減されておらず、昨年来の急激な物価上昇やエネルギー価格の上昇の影響は甚大であり、人材確保の点からも速やかな処遇改善が必要である。特地勤務手当・へき地手当については、地域・職場実態、交通機関の運行・利用実態などを考慮して、25%の支給率の限度額を撤廃し、区分・率を引き上げるべきである。また、単身赴任手当については、島しょへの赴任・異動に伴う住居移転後の特別の事情による別居について、異動等から3年以上経過した場合も支給できるよう改善を行うべきである。
	高齢期雇用	<ul style="list-style-type: none"> 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の給与については、人事委員会勧告を尊重し、対応すべきものと認識している。 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の配置に当たっては、本人の能力・適性・意向に配慮するとともに、職員の知識・経験を幅広く活用するという方針で実施しているところである。退職までの間に従事してきた行政分野・職務分野を基本としつつ、必ずしも退職時の所属局にとらわれない柔軟かつ適切な配置を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に求められる役割が高まり負担が増えている状況や、定年退職後に無年金期間が生ずる状況を踏まえ、再任用職員の給与水準改善に向けて、速やかに労使交渉で解決を図ること。 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の配置については、退職局での配置を原則とし、他局への配置については、本人希望・本人同意の場合に限ること。また、具体的な職場配置に当たっては、本人の知識・技術及び経験が活かされる職場とすること。
	会計年度任用職員 制度、任期付職員 制度	<ul style="list-style-type: none"> 会計年度任用職員の報酬額については、職務の複雑性、困難性、特殊性及び責任の軽重に応じ、かつ、常勤職員の給与との権衡を考慮して適切に定めている。 会計年度任用職員に対する勤勉手当については、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が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。こうした国の技術的助言や、人事委員会勧告の内容を踏まえ、都の実情に合わせた検討を行う必要があると考えている。 四条任期付職員は、任期満了後に任期の定めのない常勤職員として任用される場合、成績主義や平等主義の原則に則り、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で任用されるべきものである。 	<ul style="list-style-type: none"> 常勤職員との均等待遇を基本に、改定時期等を改善するとともに、その職に求められる専門性や職務の困難性等を踏まえ、会計年度任用職員の給与水準を改善すること。 会計年度任用職員の一時的については、常勤職員と併せ全額期末手当で支給すること。一方、地方自治法の改正に伴う勤勉手当の支給については、制度化に伴う労使交渉を十分に行うこと。また、成績率の導入は行わないこと。 四条任期付職員の任期満了後の常勤職員への任用切替制度を創設すること。

項 目	都 側 の 主 張	都 労 連 側 の 主 張
福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> ・福利厚生事業は、社会状況の変化などを踏まえながら、都民の理解と納得が得られるよう、限られた財源の中で制度の趣旨を踏まえた在り方、事業内容を検討していく必要がある。 ・人材支援事業団においては、令和元年度の福利厚生検討委員会における検討等も踏まえ、育児・介護支援、健康づくり、自己啓発支援等の今日的課題に軸足を置いた「人材支援型」事業をより一層推進していく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の福利厚生は、地方公務員法で定められた公務能率確保のため不可欠な制度であり、事業の充実などに向け、都は事業主として責任を果たすべきである。 ・福利厚生事業については、「人材支援型」事業に留めることなく充実に努めるとともに、「人材支援型」事業に元気回復職免を使えるようにすること。
身分保障	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の分限に関する条例における失職の例外規定は国家公務員にはなく、国の見解でも「一般的に適切なものとは考えられない。」とされ、極めて限定的に解釈されるべきであり、基準の拡大は困難である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「業務上の事故に伴う身分保障に関する改善要求」に基づいて、具体的に分限条例改正などを検討するとともに、国への働きかけを強めるべきである。
勤務時間・休暇制度等	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間については、民間、国・他団体との均衡を実現している。また、職員のライフ・ワーク・バランスの観点から、超過勤務の縮減や休暇の取得促進に向けた取組の強化を図っている。 ・令和3年度から時差勤務の対象を拡大しており、交替制勤務職場においても、対応可能な範囲で時差勤務の設定がなされている。引き続き、交替制勤務職員を含む全職員の柔軟な働き方を推進していく。 ・休暇制度については、令和3年度に時間を単位とする介護休暇の要件を見直しているほか、昨年度は一般職員の妊娠症状対応休暇の取得単位の見直しに加え、会計年度任用職員においても当該休暇を導入するなど、多様な観点から見直しを実施している。 ・時差勤務やフレックスタイム制、テレワークなどについては、より一層柔軟で多様な働き方の実現に向けて、制度利用を促進していく必要があると考えている。 ・夏季休暇の日数については、国や他団体と比較しても、総体として充実したものとなっていると認識している。取得期間の拡大については、取得実績や人事委員会勧告等を踏まえ、国や他団体の動向を注視しつつ、対応を検討していく必要があると考えている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・総労働時間数が 1,800 時間以下となるよう、超過勤務の縮減や休暇の取得促進に努めるべきである。また、速やかに、全職場におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境を整備すべきである。特に交替制勤務職場の更なる改善は、早急に取り組むべき課題である。 ・教員の時間外勤務について、長時間労働の解消が図られるよう、職務内容の見直し、授業持ち時間の縮減など、具体的措置を講ずること。 ・交替制勤務職員・窓口業務職員等を含め、全ての職員が休暇・休業等の制度利用ができるよう、人的措置など、必要な条件整備を行うこと。 ・「都庁働き方改革」の施策については、はじめに導入ありきではなく、実施状況・試行結果を踏まえた労使による十分な検証・議論を行うべきである。 ・夏季休暇については、日数を増やすとともに、交替制勤務職場も含めた全ての職場で、連続して休暇が取れるよう夏季休暇の取得期間を恒常的に拡大すること。
福祉関連	<ul style="list-style-type: none"> ・「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」では、各種講座の開催をはじめとした事情を抱える職員個人への取組はもとより、管理職によるイクボス宣言等を通じて、職場環境の整備を一層推進している。 ・両立支援に関する制度は、民間、国・他団体の状況と比較しても総体として充実した制度となっており、職場にも十分に定着しているものと認識している。引き続き、女性活躍推進の観点も含めたキャリア形成や職場の危機管理を軸に据えつつ、男性職員の育児参画など、生活と仕事の調和に向けた取組を推進していくことが必要であると考えている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」で掲げる全ての職員のワーク・ライフ・バランス実現に向けては、両立支援制度の拡充を行うとともに、男性職員への積極的な啓発に取り組むなど、職場環境の整備に向けて管理職を指導することが必要である。 ・妊娠・出産・育児や介護などを抱える職員はもとより、全ての職員にとってワーク・ライフ・バランスの実現は極めて重要であり、育児・介護に関わる制度を拡充するとともに、制度を利用しやすい職場環境を整備すること。

項 目	都 側 の 主 張	都 労 連 側 の 主 張
職場環境	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントの相談体制については、全庁窓口、局窓口及び外部弁護士による相談窓口等、電話相談も含めた体制を整備し、各局相談員には、相談対応や問題解決の方法について、毎年説明会等を実施するなど、相談対応の質を維持向上させるべく、各局を支援している。 ・メンタルヘルス対策については、り患の予防から、り患後の職場復帰支援に至るまで、総合的な対策を講じてきている。ストレスチェックについても、メンタルヘルス対策の総合的な取組の中に位置付け、メンタルヘルス不全の未然防止に取り組んでいる。 ・ジェンダー平等については、職員の男女平等に対する理解を深めるため、中央研修において、講師養成研修として「人権・同和問題科」を実施し、各局等の研修講師を育成するなど、各局等の取組を支援している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントの相談体制の充実に向け、相談員経験者の知識・経験が生かせる工夫を行うこと。また、各局の相談員への研修体制について、事例検討なども含め、体制の拡充を図ること。 ・メンタルヘルス対策については、都の職場においても、精神疾患を理由とする病気休暇・休職者が増加していることは、職場環境改善の課題とも密接に関係している。発病や再発に至る原因、職場復帰訓練や再発防止策の成果・問題点を明らかにし、未然防止や円滑な復帰に向けた対策を一層充実させること。 ・職場において、ジェンダー平等に対する理解を深め、さらに推進するため、研修や講習を充実させるなど、ジェンダー平等実現に向けた取組を強めること。