

## 小委員会交渉の概要

交渉日：令和5年11月8日（水）14時30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  |
|-----------------------|---|---|
| 都労連要求に対する現時点での考え方について | <ul style="list-style-type: none"> <li>○法制度上の制約を言い訳にせず、職員の努力に報いるため、何が実現できるか真剣に検討し、結果を速やかに交渉で示し、実現が可能と判断したものから順次提案するよう強く要求</li> <li>○都側から現時点における考え方が示されたが、総じてゼロ回答</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○要求の多くは、法制度上の制約や民間・国・他団体との均衡の観点から実現が困難なものや、都民感覚に照らして、疑念を抱かれることにならないかとの懸念もあり、対応が困難</li> <li>○要求については、鋭意検討を進めておりますが、現時点における考え方について、別添のとおり整理</li> </ul>   |
| 人事給与制度について            | <ul style="list-style-type: none"> <li>○行（一）1・2級の高位号給には、専門的な知識や長年の経験を活かして働く職員がいることから、給与カーブのフラット化や号給カットなどは断固反対</li> <li>○業務職給料表作成方針を見直し、現業職員の賃金水準を大幅改善することを改めて要求</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○複雑・高度化する都政課題に的確に対応するためには、組織の生産性を高めていくことが重要であり、職責・能力・業績をより一層重視した人事制度の確立に向け、不断の見直しを進めていく必要</li> <li>○行（一）1級・2級の給与水準は極めて大きな課題と認識しており、職責・能力・業績の給与への反映を徹底する観点から、引き続き検討が必要</li> <li>○現業系職員の給与制度について、現行の作成方針に基づき、行政職給料表（一）の改定内容を基本とした業務職給料表の作成作業を実施</li> </ul> |
| 労働時間の短縮・休暇制度について      | <ul style="list-style-type: none"> <li>○都における勤務間インターバルの取組状況については、制度の趣旨である健康保持や総労働時間の抑制につながっているかは疑問</li> <li>○職員の健康保持や総労働時間抑制の観点からも、確実に原則11時間のインターバルを確保できるよう実効性ある取組を要求</li> <li>○夏季休暇の取得期間が、本則となったことにより、公営企業職員の取得割合が低くなることは容認できず、全ての職員が完全取得できるよう取得期間の拡大について踏み込んで検討することを強く要求</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○都においては、90%以上の職員が勤務間インターバルを確保できており、連続勤務の禁止については99%以上の職員が遵守している状況であるが、今後も職員の健康保持や総労働時間の抑制に努めるとともに、都の実情に応じて対応</li> <li>○夏季休暇について、今年度の平均取得日数は特例で実施した年度と比較しても高い水準となっており、本年の勧告内容や他団体との均衡、都の職場実態等を踏まえた検討が必要</li> </ul>   |
| 職場環境改善について            | <ul style="list-style-type: none"> <li>○要求の前進と受け止めるが、「ハラスメント防止連絡会議」を活用し、あらゆる</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○今年度も、各局等のハラスメント相談窓口を対象として、外部弁護士に相談し助</li> </ul>   |

| 事項                    | 組合主張   | 当局主張   |
|-----------------------|--|--|
|                       | <p>ハラスメント根絶に向け、より実効性のある取組を要求</p> <p>○メンタルヘルス不全を未然に防ぐことを最重点に置き、全ての職員が安心して働くことができる職場環境づくりに向け、実効性のある取組の実施を要求</p>  | <p>言を受けることができる体制を整備するとともに、「ハラスメント防止連絡会議」の構成員のうち、職員代表を増員しているところであり、引き続きより実効性のある対策を検討</p>  |
| <p>勤勉手当の成績率について</p>   | <p>○当局の一方的な主張は、成績率制度の不信感が払拭されない中では受け入れられない</p> <p>○下位の職員への支給額が半減に近い大幅減となる内容であり、不当な提案の撤回を改めて強く要求</p>            | <p>○定年引上げに伴う在職期間の長期化の影響等を踏まえれば、職員の能力・業績に基づく処遇の更なる徹底が不可欠</p> <p>○提案する見直しは、下位に決定された職員の自覚や奮起を更に促すとともに、勤務成績をより一層反映させた厳格な成績率制度につながるもの</p>                         |
| <p>会計年度任用職員制度について</p> | <p>○会計年度任用職員に勤勉手当を支給することすらも判断せずに、成績率の適用だけを提案したことは断じて容認できない</p> <p>○勤勉手当の取扱いについて、速やかに判断し労使協議により解決を図ることを強く要求</p> | <p>○職員の勤務成績に応じて支給するという勤勉手当の趣旨に鑑みると、勤勉手当を支給する場合には、常勤職員と同様の成績率制度の適用を基本とすることが適当</p> <p>○勤勉手当の取扱いは、国の技術的助言を踏まえつつ、都の人事制度や財政状況をはじめ、任用実態等に与える影響などを踏まえ、引き続き慎重に検討</p> |