

## 小委員会交渉の概要

交渉日：令和5年11月10日（金）16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

事項	組合主張	当局主張
勤勉手当の成績率について	<ul style="list-style-type: none"> <li>○修正案の内容は、提案の撤回を求める都労連の意見をはじめ、職場代表や単組代表の要請を全く受け止めておらず、直ちに撤回することを要求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○提案内容を一部見直し、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員を除く常勤職員の成績率原資について、下位からの減額分をいずれも33%に引下げ</li> </ul>
会計年度任用職員制度について	<ul style="list-style-type: none"> <li>○会計年度任用職員に勤勉手当の支給に当たり、成績率の導入には反対</li> <li>○勤勉手当の支給に伴う影響は別問題であり、他の職員への影響を理由に支給できないと判断することは断じて容認できない</li> <li>○都側は勤勉手当の取扱いについて、速やかに態度を明らかにすべきであり、その上で労使協議により解決を図ることを強く要求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給に当たっては、成績率を導入することが不可欠であり、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</li> <li>○勤勉手当の取扱いは労使協議により決定すべき事項と認識しているが、都の人事制度や財政状況をはじめ、任用実態や他の職員との均衡等に与えるあらゆる影響などを十分に考慮する必要があるため、引き続き慎重に検討</li> </ul>
ハラスメント防止策について	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ハラスメント防止への意識醸成に関する取組、パワー・ハラスメントに関する取組、カスタマー・ハラスメント対策の3点については、いずれの取組も要求の前進と受け止め、実効性のある取組となるよう要求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職場におけるハラスメント防止に一層取り組むため、全職員を対象として、ハラスメントに関する研修を定期的実施</li> <li>○ハラスメント防止月間において、各職場で事例について議論する機会を設けることで、上司・部下間等の相互理解を促進</li> <li>○啓発用DVDの種類や枚数を増加し、各局等で行う研修等での活用を推奨</li> <li>○部課長等の標準職務遂行能力に、ハラスメント防止や多様性の尊重に関する事項を明記することで、ハラスメント防止の徹底や良好な職場風土づくりについて、管理職の率先的な取組を促進</li> <li>○パワーハラスメントに関する取組として、マネジメント力向上が必要な管理職を対象に、カウンセリング等を用いたサーバントリーダーシップ研修を試行実施し、自らの行為の変革を促進</li> <li>○各局等がカスタマー・ハラスメントに関する個別の対策を講じるに当たり、外部弁護士による客観的・専門的な立場から</li> </ul>

事項	組合主張	当局主張
		<p>の助言等を受けられる体制を整備し、ハラスメントに対する組織対応力を強化</p> <p>○カスタマー・ハラスメントを受けた職員が心身に影響を感じた場合、相談室を安心して利用できるよう、改めて全職員に周知</p>