

小委員会交渉の概要

交渉日：令和5年11月13日（月）16時15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
勤務間インターバル等について	<ul style="list-style-type: none"> ○要求の前進につながるものと受け止めるが、原則の11時間のインターバル確保を基本とし、全ての職員がインターバルの確保や連続勤務の禁止の遵守をできるよう実効性のある運用を要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○勤務間インターバルの確保及び連続勤務の禁止の対象職場について、出先事業所を含む時差勤務が導入されている全ての職場に拡大 ○勤務間インターバルについては、設定時間を9時間から11時間に変更 ○実施時期は令和6年4月1日
夏季休暇について	<ul style="list-style-type: none"> ○公営企業職場では、5日取得した職員の割合が1.3%も減少しており、交替制勤務職場などで夏季休暇を取得しづらい状況を認識しながら顧みない都側の姿勢は断じて容認できない ○全ての職員が夏季休暇を完全取得できるよう、取得期間の拡大の実現を強く要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○夏季休暇の取得可能日数は、国と比べても充実しているものと認識 ○人事院勧告で言及された使用可能期間を前後各1月拡大する措置は、業務上繁忙期に当たり休暇の使用が困難な職員に限られており、本則の期間は都と同様 ○取得期間の拡大については、国・他団体との均衡や都の職場実態等を踏まえ、都民の理解と納得が得られるかという視点から、慎重な検討が必要
勤勉手当の成績率について	<ul style="list-style-type: none"> ○勤勉手当の成績率制度については、「公正・公平性」、「客観性」、「透明性」、「納得性」の確保が大前提 ○給与上の不利益が拡大する不当な修正案の撤回を重ねて要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○下位に決定される職員は職務の遂行に支障を来している状況であり、指導してもなお、複数回下位に決定されている状況を踏まえれば、下位に決定された職員の自覚や奮起を更に促すためにも、下位の成績率への業績の反映度合いを高める見直しは必要不可欠
会計年度任用職員制度について	<ul style="list-style-type: none"> ○勤勉手当の取扱いについて速やかに態度を明らかにした上で、労使協議により解決を図り、会計年度任用職員の一時金制度を改善することを強く要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○勤勉手当の取扱いについては、都の人事制度や財政状況はもとより、任用実態や他の職員との均衡等に与えるあらゆる影響を十分に考慮し、最後まで慎重に慎重を重ね検討した上で、最終的な結論を出していくことが不可欠