

小委員会交渉の概要

交渉日：令和6年5月15日（水）16時35分

場 所：第一本庁舎内会議室

出席者：当 局 人事部長（労務担当部長兼務）、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
「2024年一時金の『支給対象・割合・加算制度』の改善要求」について	<ul style="list-style-type: none"> ○育児や介護等の事情を抱える職員が、制度利用に伴って一時金が減額されることがないように、一時金の制度改善に向けて、検討を進めることを要求 ○職務段階別加算制度について、現行制度の対象外となっている実習教員や寄宿舎指導員の処遇改善を図るため、踏み込んだ検討を強く要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○期末・勤勉手当における除算割合反映後の支給割合・期間率は、一部を除き、都が国を上回る状況 ○期末・勤勉手当に係る除算制度について、国・他団体の状況等を考慮することはもとより、制度全体の比較や、職員の在職期間、勤務実績に応じて支給する趣旨を踏まえ、慎重に検討していく必要
「2024年夏季休暇の改善要求」について	<ul style="list-style-type: none"> ○毎年、取得期間を拡大する団体が増加していることを鑑みても、全ての職員の取得期間拡大を求める都労連要求は妥当であり、その実現を強く要求 ○取得可能日数について、都を上回る日数の団体が一定数あることを鑑みて、日数増について踏み込んだ検討を要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○夏季休暇の取得可能日数について、国・都道府県のうち、都を含めた最も多くの団体が、5日と設定しており、国の3日と比べても充実 ○夏季休暇の取得期間の拡大について、国・都道府県のうち、都を含めた最も多くの団体が取得可能期間を7月1日から9月30日までに設定しており、国・他団体との均衡や都における取得実績、さらには、都民の理解と納得を得られるかという視点から、慎重に検討
「賃金・労働条件改善に関する基本要素」について	<ul style="list-style-type: none"> ○この間の自らの取組について言及しながら、引き続き適切に対応していくといった説明が多く、更なる改善を図るべきという都労連要求に対して踏み込んで検討していない ○55歳昇給抑制措置の廃止について、国の動向や人事委員会勧告を尊重して対応するとの考えは到底納得できない ○生涯賃金の更なる抑制につながる55歳昇給抑制措置の存置・継続は断じて認められず、速やかな廃止を強く要求 ○会計年度任用職員について、常勤職員同様に遡及しての報酬改定をはじめ、賃金水準や休暇制度等についても、更なる改 	<ul style="list-style-type: none"> ○給与制度について、職員の給与は人事委員会勧告事項であるが、法に定める均衡の原則を踏まえつつ、職種別民間給与実態調査の結果に基づく公民較差の解消を行うことで、生計費も含め適正な水準が担保されるものと認識 ○55歳昇給抑制措置について、国において、定年引上げ後も存置しており、法に定める均衡の原則に基づき、地方自治体についても適切な措置を講じる旨要請されている状況にあり、引き続き、国の動向及び人事委員会勧告を尊重して対応 ○会計年度任用職員の処遇について、これまでも各種休暇制度の見直しを行ってき

事項	組合主張	当局主張
<p>「賃金・労働条件改善に関する基本要 求」について (つづき)</p>	<p>善を強く要求</p> <p>○今後の交渉で課題別要求を提出するが、既に提出している基本要 求の検討を進め、全ての職員が安心して働くことができる賃金・労働条件改善の実現を図ることを強く要求</p>	<p>たほか、昨年度は勤勉手当について、労使での議論を踏まえ、都の実情に合わせた制度を構築</p> <p>○報酬額改定の実施時期について、国と都の任用実態の違いや支給実務上の課題などを十分に踏まえつつ、慎重に検討</p> <p>○労働時間の短縮等について、引き続き、年休取得促進月間の設定や取得目標の設定等の取組も行い、一層の年休取得促進に向けた取組を推進</p> <p>○ハラスメント防止対策等について、都労連の皆さんとの協議を経て、様々な取組を行っており、昨年度は、外部弁護士への相談体制を整備し、ハラスメントに対する組織対応力を強化</p> <p>○引き続き、より実効性のあるハラスメント防止対策に取り組む</p> <p>○夏季一時金交渉期において残された時間は限られているが、検討を進めるとともに、引き続き精力的に協議を実施</p>