

小委員会交渉の概要

交渉日：令和6年5月27日（月）11時45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"> ○全ての要求事項に対して、現行どおりとするという完全なゼロ回答 ○育児や介護等の事情を抱える職員の生活を収入面からも支えることにより制度を利用しやすくするため、一切の不利益をなくすべき ○一定の経験年数を基準とした職務段階別加算制度の改善は、3級職への昇任ができない実習教員・寄宿舍指導員の不利益を是正するために必要 	<ul style="list-style-type: none"> ○「一時金の支給対象・割合」については、制度趣旨、国・他団体の状況、これまでの改正経過などを踏まえ、現行どおり ○一定の経験年数を基準とした職務段階別加算制度の導入についても、職責に応じて加算するという制度本来の趣旨に照らし、現行どおり
「2024年夏季休暇の改善要求」について	<ul style="list-style-type: none"> ○日数増及び取得期間について、要求に応えるのは困難であり現行どおりとするとの回答があったが、本年度、夏季休暇の平均取得日数及び5日取得できた職員の割合が低くなる事態になることだけは絶対に認められない ○交替制勤務等職員の取得期間拡大による影響も踏まえ、本年度の夏季休暇の取得状況が集計され次第、速やかに、より緻密に調査・分析した内容を労使で議論して、制度改善に向けて引き続き検討を進めることを要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○夏季休暇の日数増について、現行の5日は、国・他団体等と比較して充実したものであり、要求に応えるのは困難 ○取得期間については、本則実施とした令和5年度における取得状況や、国や多くの団体が取得可能期間を7月1日から9月30日までに設定していること、さらに、本年度は特例措置を実施する特段の事情がないことなどを考慮して、本則のとおり7月から9月まで
夏のライフ・ワーク・バランス推進に向けた取組の方向性について	<ul style="list-style-type: none"> ○夏の「ライフ・ワーク・バランス」推進に向けた取組が年間総労働時間の短縮や超過勤務の縮減、長時間労働の是正につながるものであれば異論はない ○柔軟で多様な働き方の推進を否定するものではないが、テレワーク・フレックスタイトム制等が働き方の選択肢となっていない職員のワーク・ライフ・バランス推進につながる働き方改革を踏み込んで検討することを強く要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○職員のライフ・ワーク・バランスを一層推進するため、今夏においても、7月から9月までをライフ・ワーク・バランス推進月間と位置付け、当該期間中に夏季休暇の一層の取得促進や柔軟で多様な働き方の推進等に係る様々な取組を実施

事項	組合主張	当局主張
給与制度等に係る国の動向について	<p>○給与カーブのフラット化や号給カットなどは断固反対であり、55歳昇給抑制措置の廃止や再任用職員の処遇など、高齢層職員の処遇改善を強く要求</p> <p>○職員が採用から退職まで、安心して働くことができるよう、都労連基本要求の実現を強く要求</p>	<p>○人事院は、給与制度のアップデートについて、地域手当の見直しや新卒初任給などに取り組むこととしており、令和7年度施行を想定して、本年の勧告に向けた具体的な検討を実施</p> <p>○「人事行政諮問会議」が示した中間報告では、職務に応じた報酬水準の設定や在職年数に基づく年功的な処遇の脱却等による職務をベースとした人事制度の運用などについて言及</p> <p>○本年の人事院勧告等、国の動向を注視しつつ、都における制度の現状等を踏まえながら、引き続き必要な検討を実施</p>
旅費制度について	<p>○都における対応を検討していくに当たっては、職員に負担が発生しないようにすることはもとより、都労連要求に基づく旅費制度の課題解決が図られるよう、労使で議論することを要求</p>	<p>○国家公務員等の旅費制度について、先月26日に、国内外の経済社会情勢の変化に対応するとともに、事務負担軽減を図るための改正旅費法が成立</p> <p>○今後政令において定められる制度の詳細について、国の動向を注視しつつ、都における対応を検討</p>