

小委員会交渉の概要

交渉日：令和6年8月26日（月）14時45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
<p>人事院勧告等について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○月例給について、全ての職員を対象に俸給表全体の改定となったことは、2024春闘の闘いが一定反映されたものと言えるが、一方で高位号俸付近において、1.1%の低率改定となっている号俸もあり、全ての職員の生活改善につながっていない極めて不十分な勧告 ○一時金は、職員の生活改善が急務である現状からすれば、成績査定分に相当する勤勉手当に配分するのではなく、全てを期末手当に配分すべき ○給与制度のアップデートについて、中高年齢層の給与の在り方も検討すべき ○基本要件である平均30,000円以上の賃上げを実現、地域手当の本給繰入れ、55歳昇給抑制措置の廃止、60歳超職員の給料月額7割水準措置の廃止を要求 ○年末一時金に関する具体的な要求は、人事委員会勧告後に提出することになるが、あらかじめ支給月数増及び全額期末手当での支給を強く要求 ○定年前再任用短時間勤務職員と暫定再任用職員については、給料月額の抜本的引上げ、定年前職員同様の一時金支給月数・生活関連手当の支給等を要求 ○働き方改革については、交替制勤務職場、事業所や学校職場を含めた全ての職員が育児や介護等の事情にかかわらず活躍できる制度となるよう、踏み込んで検討し改善を要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○民間給与との較差に基づく給与改定等について、月例給、特別給ともに3年連続の引上げとなり、民間賃金の改善の動きを反映した内容 ○給与制度のアップデートに関して、人材確保や組織パフォーマンスの向上、ワークスタイルやライフスタイルの多様化への対応といった現下の人事管理上の重要課題に対応するため、様々な側面からの包括的な見直しについて勧告 ○公務員人事管理に関する報告について、人材確保の状況を改善させるための抜本的施策に関して、総合職試験「教養区分」の年2回実施やC B T方式の導入など採用試験の見直しを更に進めるとともに、Well-beingの実現に向けて、超過勤務縮減に係る各府省への協力依頼や子の看護休暇の対象拡大等の両立支援制度の充実に取り組むことに言及 ○国家公務員の育児休業等に関する法律の改正に係る意見の申出について、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するため、育児時間について、民間労働法制の施行から遅れることなく、1年につき10日相当の範囲内で、1日の上限時間数なく取得できるパターンを選択可能にするとともに、非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大することに言及 ○都においては、例月給について、この間、民間との較差が国より小さくなる傾向にあることや、特別給に関して、現在の都の支給月数が引上げ後の国の支給月数を

事項	組合主張	当局主張
人事院勧告等について (続き)		<p>0. 05月上回っていることを踏まえれば、本年の都の人事委員会勧告内容は不透明な状況</p> <p>○給与制度のアップデートに係る今後の対応については、都の実情を踏まえつつ、人事委員会勧告の動向等を注視しながら、引き続き検討していく必要</p> <p>○働き方改革については、育児・介護等と仕事とを両立し活躍できる「都庁の働き方」を推進しており、国の動向を踏まえつつ、検討を進めていく必要</p>
扶養手当について	<p>○国とは扶養する職員の割合や手当額が異なっていることを鑑みれば、都における配偶者に係る扶養手当については廃止ありきで検討を進めるのではなく、慎重に検討し協議することを要求</p>	<p>○人事院勧告では、配偶者に係る扶養手当を廃止し、その原資を用いて子の手当額の引上げを勧告</p> <p>○基本的な仕組みは国と同様となっており、国との制度的均衡の観点から、検討を進めていく必要</p> <p>○一方で、都と国とでは、配偶者・子を扶養する職員のそれぞれの割合や手当額が異なっていることから、人事委員会勧告の内容を注視しつつ、都労連と協議</p>