

## 小委員会交渉の概要

交渉日：令和6年10月10日（木）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
小委員会交渉事項について	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「2024年人事給与制度に関する改善要求書」をはじめ7つの要求書を提出</li> <li>○職場組合員の切実な思いを真摯に受け止め、実現に向けた検討を要求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「2024年人事給与制度に関する改善要求書」をはじめ7つの要求書を受領</li> <li>○内容が多岐にわたるが、早速、詳細な分析を行うとともに、これまでに提出された要求とも併せ、検討を進める</li> </ul>
2024年人事給与制度に関する改善要求について	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職責・能力・業績の賃金への反映を見直し、人事考課制度を労使交渉事項として、協力・協働のもと、誰もが意欲と働きがいをもって働き続けることができるよう、人事給与制度の改善を要求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○要求を検討するに当たっての、基本的な認識や考え方について、改めて述べる</li> <li>○我が国の経済状況は、緩やかな回復が続くことが期待されるものの、海外景気の下振れが景気を下押しするリスクとなるなど、依然としてその先行きは不透明な状況</li> </ul>
2024年島しょ職員の賃金・労働条件改善に関する要求について	<ul style="list-style-type: none"> <li>○給与制度の総合的見直しによる地域手当の引上げに伴う本給水準の引下げにより、さらに区部・多摩地域勤務職員との格差が拡大したまま、未だに是正措置が一切ない</li> <li>○島しょにおける行政の継続性・安定性を確保するため、島しょ職員の賃金・労働条件の改善を要求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○人事院勧告は、月例給、特別給ともに3年連続の引上げとなっているものの、この間、都では国よりも較差が小さくなる傾向にあることや、都の特別給の支給月数が引上げ後の国の支給月数を上回っていることを踏まえれば、都の人事委員会勧告にも注視が必要</li> </ul>
2024年現業賃金・任用制度に関する改善要求について	<ul style="list-style-type: none"> <li>○現業職員の賃金・労働条件を改善するため、賃金水準の引上げをはじめとする要求内容の実現を要求</li> <li>○職場の継続性・安定性を確保するため、新規採用による適切な配置を要求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○急速に進む少子高齢化や国際競争力の低下、自然災害への備えなど、直面する困難な課題に対し、実効性のある政策を展開していくためには、都政の構造改革や働き方改革を一層推進し、効率的かつ生産性の高い執行体制を構築していくことが必要不可欠</li> </ul>
2024年高齢期雇用制度に関する改善要求について	<ul style="list-style-type: none"> <li>○60歳超の職員・再任用職員の賃金水準については、高齢層職員の働きがいとモチベーションを維持するためにも抜本的な引上げが必要</li> <li>○再任用職員について、一時金の支給月数や生活関連手当を定年前職員と同様に支給するなど、処遇改善を要求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職責・能力・業績に基づく処遇の更なる徹底や、強みや専門性を活かして活躍できる環境整備により、職員の能力を最大限引き出し、都庁組織をより強固にする</li> </ul>

事項	組合主張	当局主張
<p>2024年会計年度任用職員等及び任期付職員の処遇改善に関する要求について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○報酬額の水準や改定期、職免・休暇制度など改善の必要がある課題も多く残っており、常勤職員との均衡・均等待遇は不十分</li> <li>○有望な人材を確保する観点から、会計年度任用職員及び任期付職員の賃金・労働条件の改善は必要不可欠</li> <li>○報酬額改定の実施時期を含め、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて行い、全ての会計年度任用職員の報酬に反映される制度とすることをはじめ、諸手当支給などの抜本的な賃金・処遇の改善を要求</li> <li>○4条任期付職員について、賃金水準の引上げ、昇給措置の実施、常勤職員への任用切替制度の創設を実現し、本確定交渉期での課題解決を要求</li> </ul>	<p>ことが重要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○要求については、こうした現下の諸情勢を考慮して慎重に検討するとともに、人事委員会勧告の内容も踏まえつつ、今後議論</li> </ul>
<p>2024年福利厚生事業に関する要求について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○使命感をもって都民の命と暮らしを守り、各局事業を懸命に支えている職員が、健康で活力を持って職務を遂行できるよう、福利厚生事業の改善を要求</li> </ul>	
<p>2024年業務上の事故に伴う身分保障に関する改善要求について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○業務上の事故で職を失うことなく、職員が安心して運転業務などに就けるよう、身分保障に関する改善を要求</li> </ul>	
<p>地域手当について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○人事院勧告では、給料表の水準を引き下げた上で得られた原資を地域手当に配分する措置が行われなかったことは一定評価できるが、都労連は、2007年の「給与構造改革」により給料表の水準を引き下げ、その引下げ分を原資として従来の「調整手当」に代わり「地域手当」が新設されて以降、「地域手当の本給繰入れ」を一貫して要求</li> <li>○その上で、地域手当の大きくくり化は、現在市町村ごととしている級地区分の設定について都道府県を基本とするものであり、都においては、「地域手当」が非支給地である島しょ公署や、区部・多摩公</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○人事院勧告においては、級地区分を設定する地域の単位を広域化し、都道府県を基本とするよう言及</li> <li>○勧告後の都内の支給割合について、特別区は民間賃金水準を踏まえて個別に20%とする一方、その他の地域は、現行0%の島しょ地域も含めて一律で16%とされており、支給割合の引上げに関しては、改正に要する原資の状況等を踏まえて、段階的に実施</li> <li>○異動により地域手当の支給割合が下がる場合の変動を緩和する措置である異動保障については、現行の2年から3年に見直すとともに、定年前再任用短時間勤務</li> </ul>

事項	組合主張	当局主張
<p>地域手当について (続き)</p>	<p>署より低い支給割合が設定されている都外公署の支給割合も区部・多摩公署の水準まで引き上げられるべき</p> <p>○異動保障についても、「給与のアップデート」の趣旨でもある、異動を含めた円滑な人事配置を行う観点から見直しが行われるべき</p> <p>○「地域手当」については、給与制度の総合的見直しによる地域手当の引上げに伴う本給水準の引下げにより、特に島しょ公署職員は区部・多摩地域勤務職員との格差が拡大したまま、未だに是正措置は一切行われていないことを踏まえ、今後の人事委員会勧告の内容によることなく、島しょ公署等と区部・多摩公署の処遇格差を解消するとともに、その他関連する事項に関しても都労連要求に基づき検討することを強く要求</p>	<p>職員及び暫定再任用職員にも新たに適用</p> <p>○総務省が設置した「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会」の給与分科会が本年9月に公表した基本的な方向性において、地方公務員における地域手当の見直しに関しては、国家公務員の級地区分及び支給割合を基本とすることが適当としつつ、国家公務員の支給割合によれば、現行の支給割合に比して著しく上昇する場合は、地域手当の支給割合について住民の理解と納得が得られるものとなるよう適切に対応する必要について言及</p> <p>○これまで築き上げてきた労使の信頼関係をもとに、引き続き真摯に労使協議を尽くしていく</p>