

2024年10月10日

東京都知事 小 池 百合子 殿

東京都労働組合連合会
執行委員長 中 川 崇

2024年 人事給与制度に関する改善要求書

人事給与制度は、都職員の採用から退職まで、その処遇や職務への関わり方など全てを規定するものです。その根幹をなす人事考課制度は、職員の職業生活を左右することはもとより、人材育成をはじめ今後の人材確保にも大きな影響を与える大変重要なものです。

都民の命と暮らしを守り、児童・生徒の教育を充実させるため、職員が安心して働くことができる賃金・労働条件と、仕事にやりがいを見だし、意欲をもって働き続けることができる人事給与制度を構築する責任が使用者である都側にあります。

人事考課制度をはじめ人事給与制度全てを労使交渉事項とし、下記事項を実現するよう求めます。

記

I 人事給与制度に関する基本要求

1 人事給与制度について

職責・能力・業績の賃金への反映を見直し、協力・協働のもと職員が意欲と働きがいをもって働き続けられる制度へと改善すること

2 給与制度の改善について

- (1) 初任給を引き上げるとともに、初任給基準及び加算限度を改善すること
- (2) 昇給カーブのフラット化を是正すること
- (3) 期末手当の支給月数を引き上げること
- (4) 55歳昇給抑制措置を廃止すること
- (5) 地域手当を本給に繰り入れること
- (6) 昇給幅下位区分の決定に関わる病気休暇の欠勤日数換算を改善すること
- (7) 交通用具使用者の通勤手当については、燃料代の実勢価格を反映したものとなるよう、一定期間ごとの見直しを制度化し改善すること

- (8) 隔遠地勤務を事由とした昇給については、勤務成績に基づく欠格基準を廃止し、島しょ職場・都外職場での勤務実績に基づき「付与率」の別枠として措置すること
- (9) 島しょの調査船の運行に携わる海技職に適用する給料表の新設又は調整額の措置により、当該職員の賃金水準を引き上げること
- (10) 全職員に対して、勤勉手当の成績率の区分を書面により個別に告知すること
- (11) 一定期間ごとに昇給制度の運用実態を労使で検証することを制度化し、昇給区分の固定化・連続付与が生じないよう制度の改善を図ること

3 退職手当制度の改善について

退職手当基本額の支給率を引き上げて、退職手当を改善すること

4 人材育成基本方針及び人材育成施策について

- (1) 人材育成基本方針については、労使交渉により検証・総括して見直し、専門的な知識と経験を高めることができる人材育成・人事配置のあり方へと転換を図ること
- (2) 研修のあり方や人材育成施策について労使交渉事項とし、労使合意の上で実施することとし、次の事項について見直すこと
 - ① 2年目職員の「基礎勉強会」を廃止し、自主的に課題を設定するカリキュラムを中央研修に設けること
 - ② 「知識・スキル・能力一覧表」の自己申告への活用を取り止め、各職場に応じた専門性の向上に向けてより実効性のある方策へ見直すこと
 - ③ 研修については、通常業務に影響がでないよう、職場環境を整備し、職場実態に即した実施方法及び実施時期で行うこと

5 その他

- (1) 交替制等勤務職場で週当たり所定労働時間に違いがある場合の超過勤務手当については、割り振られた週当たりの所定労働時間を超えた勤務に125/100の超過勤務手当を支給すること
- (2) 採用・昇任にあたって、国籍条項を撤廃すること

II 人事考課制度の改善要求

1 人事考課制度に関する基本的要求について

職員の勤務条件に直結する人事考課制度については、労使交渉事項とすること

2 人事考課制度の運用に関する労使の検証について

- (1) 勤勉手当の成績率の制度運用等をはじめ、業績評価制度、自己申告制度、苦情相談制度など、人事考課制度全般の運用実態について労使交渉で検証すること
- (2) 業績評価の一次評定及び最終評定の相対評価の決定基準と実施状況を明らかにすること
- (3) 成績率における各区分の割合の決定に関して、各区分別の該当職員数、成績率の原資の総額及び配分額を職層等の区分ごとに明らかにすること
- (4) 各単組及び各任命権者を含めて労使が検証する場を設けること

3 人事考課制度の改善について

人事考課制度については、「公正・公平性」「客観性」「透明性」「納得性」を確保するために、下記要求事項に基づき抜本的な見直しを行うこと

- (1) 業績評価制度の改善について
 - ① 一次評定・最終評定ともに絶対評価とし、相対評価を廃止すること
 - ② 職場実態に応じた評定要素に見直し、評価基準を明確に示すこと
 - ③ 管理職に対する評価者訓練を徹底し、一次評定において相対評価のような評定を無くすこと
 - ④ 大規模職場や管理職のいない事業所における評価のあり方について、職場実態を踏まえた抜本的な改善を図ること
 - ⑤ 課長代理級職員を業績評価に関与させないこと
 - ⑥ 障がいを持つ職員について、適切な対応を行うこと
 - ⑦ 病気休暇取得者、特にメンタルヘルスケアが必要な職員については、業績評価の対象から除外すること
 - ⑧ 効率的な仕事の進め方や働きやすい職場づくりは、管理職が責任をもって行うべきものであり、職員の評価方法のポイントとして重点化することをやめ、プロセス(能力)評価項目の着眼点から「効率的な職務遂行」「職場環境の改善」を削除すること
- (2) 自己申告制度の改善について
 - ① 目標管理方式を取り止め、自己申告を業績評価と切り離し、人事異動や職務・研修等に関する職員の自主的・自発的な意見・要望などを反映する制度に見直すこと
 - ② 事実上、中間申告に基づき業績評価が行われ、最終申告が評定後となっている現行のサイクルについて見直すこと
 - ③ 提出・記入の自由を保障し、未提出・未記入の場合でも不利益な取扱は行わないこと
 - ④ 組織方針は、職員の合意と納得が得られるものとし、数値目標や目標管理の強要は行わないこと
 - ⑤ 組織方針と職員の目標設定に違いがある場合でも、不利益な取扱や訂正の強要は行わないこと

- ⑥ 自己申告実施要領で、目標・成果シートや自己採点シートの記入の際に参考にするように指示されている「着眼点と設定の意図、行動例」から、「効率的な職務遂行」「職場環境の改善」に関わる着眼点と行動例を削除すること
 - ⑦ 自己申告実施要領で、目標・成果シートの「具体的な目標」の記入にあたって参考にするように指示されている「目標設定例」の「能力開発目標・共通」の例示から、職員の勤務時間外の行動を具体的に記述している「通勤時間や休憩時間を利用して必要な知識を身につけるとともに、試験対策講座等を受講する」「英会話スクールに通学するほか、テレビ・ラジオ等の英会話放送を活用する」を削除すること
 - ⑧ 時間外の面接や長時間にわたる面接が行われないよう管理職を指導すること
 - ⑨ 本人希望に基づき、面接時に第三者の立会いを認めること
- (3) 評価結果の本人開示について
- ① 一次評価・最終評価ともに、すべての評価結果を全職員に開示すること
 - ② 開示面接時に本人希望による第三者の立会いを認めること
 - ③ 人材情報も開示対象とすること
- (4) 苦情相談制度の改善について
- ① 評価結果等に対する苦情相談制度については、勤勉手当の成績率、昇給区分等給与上の不利益に対して具体的に救済措置を講ずる苦情処理制度へと対象を拡大し、抜本的に改善すること
 - ② 職場段階を基礎に、各任命権者・局などを単位として、組合役員など職員代表を加えた実効性のある苦情処理の機関を設置すること
 - ③ 苦情処理の対象は、評価のプロセス、自己申告の面接時等管理職の対応、評価結果の昇任・昇給への活用結果、人事異動に対する苦情、制度のあり方も含めること
 - ④ 苦情処理機関においては、事実誤認に基づく不適切な評価等を速やかに是正する仕組みを創り、実効性のある救済制度とするとともに、不適切な評価を行った評価者の責任を明確にすること
 - ⑤ 現行苦情相談制度における相談事例の具体については、必要に応じて単組と当該局を含めた労使によって検証を行い、適正な運用の確保と制度改善を進めること
 - ⑥ 苦情相談における事情聴取や結果通知にあたっては、本人希望により第三者の立会いを認めること。

Ⅲ 行政系人事制度に関する改善要求

1 複線型人事制度の導入について

専門性・熟練性と知識・経験の継承・発展、人材育成の観点から、専門職制度を一般職も含めて拡充し、複線型人事制度の確立を図ること

2 昇任選考等について

各職級の選考の昇任状況等について検証を行い、職員全体のモチベーションの向上と処遇改善、知識・経験の継承、専門性の向上を基本とする人材育成等に資する制度改善を図ること

(1) 主任級職選考の改善について

- ① 主任級職選考を資格選考として位置付け、職務経験や研修受講など一定基準に達している職員が合格する制度とし、受験負担の軽減を図ること
- ② 昇任時異動については、本人希望を尊重することを基本に、各局の実態を考慮し画一的な異動は行わないこと
- ③ 選考結果については、不合格者には、希望に応じて、筆記試験の成績に加え、勤務評定を含めた総合判定を開示すること
- ④ 障がいを持つ職員について、合理的配慮の観点から、主任級職選考の受験機会の保障と、選考方法の一層の改善を行うこと

(2) 課長代理級職選考・統括課長代理認定選考の改善について

- ① 課長代理級職選考の実施状況と統括課長代理の認定状況について、労使で経年的に検証し、労使交渉で職務・職責や処遇の改善を行うこと
- ② 課長代理への昇任数については、役職定年制の影響を踏まえ、職員構成や職層構成なども考慮し一定割合を確保すること。また、少数職種についても、昇任の機会を保障すること
- ③ 課長代理級職選考における専門区分と統括課長代理認定選考における政策区分について、設置の拡大を図ること
- ④ ライフステージや職務経験等に配慮する観点から、申出のあった有資格者の本人事情を十分尊重すること
- ⑤ 統括課長代理の認定にあたっては、毎年一定割合を認定し、局・事業所・職場・職種間で不均衡が生じないようにするとともに、少数職種の認定枠についても十分配慮すること

(3) 研究職のあり方について

試験研究機関等における業務の重要性を踏まえ、都として継続して事業を行うための人材確保・育成の観点から、研究職の処遇改善を図ること

(4) 研究専門職について

採用から任用まで一貫した制度を確立すること

(5) 准看護師について

昇任・給与制度の抜本的改善を図ること

(6) 公益法人等派遣法に基づく派遣制度の改善について

- ① 退職派遣職員の健康保険等の適用について、派遣前と同じように共済組合の短期給付と福祉事業の適用・利用ができるよう制度改正を国に働きかけること
- ② 職員派遣の実施にあたっては、法第2条第2項の規定に基づき、当該職員への取り決め内容（従事する業務内容・派遣期間・現職復帰

に関する事項など)の説明と本人の同意書の取得は、異動内示前とするよう丁寧な対応をとること

- ③ 派遣期間の満了にあたり、組織改編等により派遣前の職場が存在しない場合は、本人希望を尊重することを基本に、復職・再採用すること
- ④ 派遣元である都当局の責任において、派遣先団体における職員の業務実態・勤務条件等の調査を実施し、現行の派遣制度の問題点を把握するとともに、その解消のため労働組合と十分協議し、制度の改善を図ること

IV 教員系人事給与制度に関する改善要求

1 教育職給料表の改善について

- (1) 初任給基準を改善すること
- (2) 2級の号給増設、フラット化の是正、賃金水準の抜本的な引上げを行うこと
- (3) 1級の賃金水準について、抜本的な引上げを行うこと

2 主任教諭等の選考について

主任教諭・主任養護教諭・主任栄養教諭選考を資格選考として位置付け、職務経験など公正・客観的な基準を満たしている者を主任教諭等に任用すること

3 専修実習教員制度及び主任寄宿舍指導員制度について

- (1) 資格年齢の一層の改善を図ること
- (2) 3級への任用を可能とする制度改善を行うこと