

小委員会交渉の概要

交渉日：令和6年10月17日（木）16時35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
給与制度について	○人事委員会が実施している「令和5年職種別民間給与実態調査」を用いて比較すると、行（一）1・2級ともに中高齢層職員の給与水準が民間企業を上回っているとの課題認識を示しているが、こうした高位号給の水準見直しを示唆するような都側の姿勢は断じて容認できない ○去年の人事委員会勧告は、給料表の全級全号給の引上げ改定となったものの、例月給においては、各級の最高号給で0.2%程度の極めて低い水準での引上げ幅であり、この間、賃金抑制を強いられ続けている中高齢層職員をはじめ、特に昇給抑制措置を受けている職員にとっては到底納得ができない勧告 ○行（一）1・2級の給与水準の抑制は、業務職給料表の作成にも大きく影響する可能性もあり、その観点からも、決して認められないという都労連と各単組の強い意思を改めて表明	○行政職給料表（一）の1級・2級の給与水準については、人事委員会勧告において、平成27年以降継続して課題認識が示されており、去年は、1級・2級における昇給幅について、上位級とのバランスを考慮したものへと是正する給料表の改定を勧告 ○一方で、今後とも任命権者における運用の実態を把握しながら、給与制度全般について不断の検証を重ね、必要な検討を実施することと言及 ○人事委員会が実施している令和5年職種別民間給与実態調査を用いて、都の行政職給料表（一）の1級・2級と、それに対応する都内民間企業の事務関係職種の平均給与を比較すると、1級・2級ともに中高齢層においては都が民間企業を上回る傾向 ○こうした視点からも人事委員会勧告の内容を注視し、引き続き職責・能力・業績の給与への反映を徹底する観点から、検討を進めていく必要
育児・介護と仕事との両立支援について	○今年5月に成立した育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律は、都においても育児や介護等の事情にかかわらず活躍できる働き方につながるものであると受け止め ○育児・介護と仕事との両立支援については、都においても、離職防止や今後の人材確保の観点からも速やかに改善すべき課題であり、「部分休業」、「育児を行う職員の超過勤務の免除」、「子どもの看護休暇」をはじめ、関連する制度を民間労働	○本年5月に、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律が公布されたことを受け、人事院は、8月の公務員人事管理に関する報告において、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化のための措置について言及 ○都の部分休業に相当する育児時間の取得パターンの多様化等に係る措置に関しては、国家公務員の育児休業等に関する法

事項	組合主張	当局主張
育児・介護と仕事との両立支援について (続き)	法制の施行日に遅れることがないよう、制度改善する必要 ○都における制度の改正に当たっては、職員のニーズに合ったものになるかを十分に踏まえて、検討を進め、労使で議論し改善することを要求 ○全ての職員が育児や介護等の事情にかかわらず活躍するためには、交替制勤務職場等をはじめ、希望者全員が制度を利用できるよう、人的措置をはじめ職場環境の整備も併せて行う必要 ○育児・介護と仕事との両立支援に関連する事項については、その他にも課題は多くあり、都労連要求を真摯に受け止め、検討・実現することを重ねて要求	律の改正についての意見の申出を実施 ○改正予定の制度の詳細は、今後示される見込みであり、関連法令の改正等に係る国の動向や人事委員会勧告を注視しつつ、都における対応を引き続き検討
柔軟で多様な働き方を推進する取組について	○アンケートの結果を見ると、緊急一時的な措置であることから、利用者数は多くないものの、「子連れ出勤」が働き方の一つとして、職員誰もが活躍できる勤務環境の整備につながるものと受け止め ○一方で、満足度の割合や今後も「子連れ出勤」の利用をしたい職員の割合を見ると、子を安全に保護できる環境の確保をはじめ、制度を安心して利用できる職場環境の整備に課題があることが伺え、執務室等で制度を利用するに当たっては、周りの職員の理解や職場風土の醸成が非常に重要 ○「子連れ出勤」は利用職員が責任を持ち子どもの安全を確保する必要があるため、緊急一時的な措置とはいえ制度の利便性には課題 ○引き続き試行の状況等について労使による十分な検証と議論を要求	○子連れ出勤については、本年4月から、本庁における未来型オフィス等の職場において、0歳から小学校3年生までの子を養育する職員を対象に試行実施し、8月には「子連れ出勤ワークスペース」を庁舎内に整備 ○本年4月から9月までに子連れ出勤を利用した職員や、その同僚職員及び所属長に実施したアンケートにおいて、利用職員からは、子連れ出勤は働き方の一つとして役立つとの声が寄せられた一方、同僚職員及び所属長からは、子供の年齢や仕事の状況に応じた受入体制の検討や実施場所の確保等に関する改善を求める意見 ○本年12月までを試行期間と設定しており、引き続き試行結果の分析を進めながら、今後の対応を検討