

## 小委員会交渉の概要

交渉日：令和6年10月22日（火）16時50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
給与改定交渉期における協議事項の整理について	<ul style="list-style-type: none"> <li>○整理した項目を中心に、今後の労使交渉で議論を深めたい</li> <li>○この項目のうち、幾つかの課題について、都側の考え方が述べられたので、これに対する都労連の見解を表明</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○今回の給与改定交渉期における協議事項の整理を行いたい</li> <li>○協議事項のうち、幾つかの課題について、考え方を表明</li> </ul>
令和6年人事委員会勧告等の概要について	<ul style="list-style-type: none"> <li>○例月給は、行（一）1・2級の高位号給で0.3%程度の極めて低い水準での引上げで、賃金抑制を強いられ続けている中高年齢職員にとって到底納得できるものではなく、物価上昇やエネルギー価格の上昇による影響を大きく受けている島しょの職員にとっても、今回の低率・低額の改定では生活改善に遠く及ばず、職員の労苦に応えないばかりか、期待を大きく裏切る勧告</li> <li>○行（一）1・2級の改定額の抑制は、業務職給料表の作成にも大きく影響する可能性もあると考えており、その観点からも、断じ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</li> <li>○特別給については、期末手当と勤勉手当に均等に配分となったが、都労連が、期末手当に一本化すべきと強く求めてきたことを否定するだけでなく、期末・勤勉手当の配分については労使交渉に委ねるよう求めてきたことをも拒否し、今年も勤勉手当での引上げを勧告したことは、容認できない</li> <li>○現場の最前線で、都民の命と暮らしを守り懸命に働いている職員は、都民の信頼を得ており、その賃金を改善することは、都民の理解と納得を十分得ることができると確信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○本年の人事委員会勧告では、例月給、特別給ともに3年連続の引上げとなったが、給料表については、初任層に重点を置きつつ、職務の級の職責差を給与へ一層反映させる観点から、各級においてメリハリをつけた改定を実施する旨を勧告</li> <li>○例月給に関しては、この間の物価上昇による影響や、緩やかな景気回復基調に基づく都内民間企業の実態が反映されたものと認識</li> <li>○一方、我が国の経済状況は、国際情勢等の先行きが依然として不透明な中、海外景気の下振れが景気を下押しするリスクがあり、予断を許さない状況</li> <li>○人事委員会勧告は基本的に尊重すべきものと考えているが、その取扱いについては、慎重に検討</li> <li>○行（一）1級・2級については、職責・能力・業績の給与への反映を徹底する観点から、引き続き課題があるものと認識しており、定年引上げ後の新たな給与制度も見据えながら、給料表全般の在り方と併せて検討</li> <li>○特別給の支給月数については、都内民間企業の賃金動向が反映されたものとはいえず、特別給の引上げ幅が国よりも大きく、国を0.25月上回るとともに、現時点では全国で最も高い支給月数が勧告</li> </ul>

事項	組合主張	当局主張
令和6年人事委員会勧告等の概要について (続き)	○不当な勧告の押し付けを許さず、全ての職員の生活改善につながる平均30,000円以上の賃上げ、さらには、後日、単組討議を経て提出する年末一時金要求の実現を強く要求	○今後、都民の理解と納得が得られるかといった観点も十分に考慮した上で、その取扱いについて慎重に検討を進め、都労連と協議
給与制度について	<p>○地域手当について、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処遇格差が拡大したまま、未だに是正措置は未実施であることを踏まえ、制度改正に合わせて、現在非支給地である島しょ公署や、区部・多摩公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るべき</p> <p>○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ため、その他関連する手当をはじめ、都労連要求に基づき検討することを強く要求</p> <p>○扶養手当について、人事委員会が行った民間における配偶者手当に係る見直し予定の状況調査をみると、配偶者に家族手当を支給する事業所のうち、配偶者に対する家族手当を見直す予定はない、検討も行っていない事業所の割合は71.2%となっており、配偶者に係る扶養手当を廃止する必要はない</p> <p>○子に係る手当額を引き上げることに異論はないが、様々な事情により働きたくても働けない家庭環境があることを顧みず、原資を拠出するための配偶者に係る扶養手当廃止には到底納得できない</p> <p>○都の配偶者に係る手当の支給状況など十分に考慮し、対応を検討するよう強く要求</p> <p>○在宅勤務等手当の新設について、手当の新設により、通勤手当の取扱いを含め手続きが煩雑になり、在宅勤務を選択しづらくなることであっては本末転倒であるため、国との違いを十分に踏まえ、都</p>	<p>○本年の人事院勧告において、給与制度のアップデートに関する具体的な措置内容が示されたことを受けて、今般の人事委員会勧告では、関連する諸手当の制度改正についても言及</p> <p>○地域手当については、これまで区部・多摩地域は地域の連続性・一体性等に着目し同率の支給割合に設定しており、その状況に変化はないことから引き続き一律20%とすることが適当とする一方で、その他の地域については、国との均衡や都における改定の経緯を踏まえ、地域の区分に応じて支給される関連手当も考慮し、所要の調整を行うことが適当と言及</p> <p>○こうした勧告内容や、国家公務員における取扱い、総務省における有識者の議論等も踏まえ、都の実情に沿った対応を検討</p> <p>○扶養手当に関しては、国との制度的均衡のほか、都内民間事業所における配偶者に係る手当の支給状況や、都における配偶者に係る扶養手当の受給状況などを総合的に勘案し、配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る手当額を引き上げるよう勧告されており、勧告を尊重しつつ、その取扱いを検討</p> <p>○在宅勤務等手当の新設に関して、額及び支給要件については、国に準じることが適当とするほか、手当の支給に当たり、通勤手当の取扱いについても対応の検討が必要と言及とされており、勧告を尊重しつつ、通勤手当の支給対象期間をはじめとした国との違いなども踏まえ、引き続き対応を検討</p>

事項	組合主張	当局主張
給与制度について (続き)	の実情に合った手当となるよう検討することを要求	
勤務時間・休暇制度について	<ul style="list-style-type: none"> <li>○フレックスタイム制について、職員の柔軟で多様な働き方の選択肢として否定するものではないが、単位期間の超過勤務を縮減する効果が期待できる一方で、1日又は数日単位の長時間労働を助長するおそれがあるため、検討に当たっては、職員の心身の健康保持の観点なども十分考慮することを要求</li> <li>○交替制勤務職場を含めた全ての職員のワーク・ライフ・バランス推進につながる働き方改革について、具体的な検討を進めることを強く要求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○勧告における意見では、国家公務員について、フレックスタイム制を活用して勤務時間を割り振らない日を週1日設定できる職員の範囲の拡大が、来年度から実施されることを受け、今後、国の状況や都の職場実態等を考慮した上で、引き続き検討する必要があると言及</li> <li>○フレックスタイム制については、今後、制度の利用状況や公務運営への影響等を踏まえつつ、柔軟で多様な働き方の更なる推進に向けた検討を行う必要</li> </ul>
両立支援制度について	<ul style="list-style-type: none"> <li>○人事委員会勧告意見にある、職員の育児・介護等のニーズに柔軟に対応できるよう更なる支援策の検討を行っていくことも必要であるということを十分に踏まえ、関連法令の改正等に係る動向等を注視するだけでなく、他の自治体に先んじて踏み込んで検討することを強く要求</li> <li>○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</li> <li>○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ことを要求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○勧告意見において、民間労働法制の改正の動向や本年の人事院勧告による、育児・介護と仕事との両立支援の動きなどにも注視しながら、職員の育児・介護等のニーズに柔軟に対応できるよう更なる支援策の検討も必要と言及</li> <li>○国家公務員に係る改正予定の制度の詳細は、今後示される見込みであることから、関連法令の改正等に係る動向等を注視しつつ、検討していく必要</li> </ul>