

専門委員会交渉での項目整理

項 目		都 側 の 主 張	都 労 連 側 の 主 張
人事制度	行政系 職員の 人事制 度	<ul style="list-style-type: none"> ・職責・能力・業績に基づく処遇や人事管理の更なる徹底により、全ての職員が意欲と能力を最大限発揮し、組織の生産性を高めていく必要がある。 ・任用給与制度については、都民の理解と納得が得られるよう不断の見直しを行う必要がある。 ・課長代理級職昇任選考における専門区分や統括課長代理認定選考における政策区分の拡充等、複線型任用体系の確立は順調に進展しているものと認識している。今年度は、行政専門職選考について、区分の拡充や年齢要件の緩和などの見直しを実施しており、今後も、採用から管理職まで一貫して専門性に着目した任用体系の整備を一層進め、職員が有する専門性を育成・活用していく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人事給与制度については、「職責・能力・業績」の強化をやめて、都民の求める公共サービス・公教育を責任をもって提供するために、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。 ・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。 ・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、専門区分・政策区分をはじめとする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べきである。
	給料表 全般	<ul style="list-style-type: none"> ・給料表については、人事委員会の勧告事項であるが、今後もこれまで同様、勧告を尊重しつつ、都民の理解と納得を得られるよう、その取扱いについて慎重に検討していく。 ・行(一)1級・2級については、今後も、職務の級の職責を踏まえた給与制度の進展に向けて、検討を深めていくとともに、定年引上げ完成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について、適切な対応を検討していく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・春闘の妥結状況は、連合調査でも、民間の賃金水準は平均賃上げ率が5.10%、春闘共闘は3.49%、日本経団連の調査でも5.58%となっている。都内の民間企業の状況はこれ以上の引上げ幅となっているはずであり、今回の勧告も、急激な物価上昇がなお続く中で、都内民間企業の賃上げ状況を正確に反映したものとはいえず、不当なものである。また、例月給について、全級全号給引上げ改定があったものの、中高年齢職員の引上げが著しく抑制され、管理職優遇の改定内容となっており、到底納得できるものではない。 ・行(一)適用職員の6割を超える1級・2級について、特に中高年齢層の引上げを抑制する給料表が勧告されたことは、全ての職場において都政を根底から支え、日夜奮闘を続ける職員の思いと期待を裏切るだけでなく、今後成長していく若手を含めた全職員のモチベーション低下をも招くものであり、断じて容認できない。勧告によることなく、基本要素をはじめとする諸要求に基づき、全ての職員の処遇改善を図るべきである。 ・能力・成果主義賃金体系は人件費削減を目的とするものである。連携と協働が仕事の基礎であることは民間も公務も同様であり、職責・能力・業績に偏重した人事給与制度から直ちに転換すべきである。
	昇給制度	<ul style="list-style-type: none"> ・昇給制度については、令和4年度労使による検証を行った上で、令和6年度昇給から、下位区分の適用について見直しを行ったところである。今後も、人事委員会勧告や国の動向も踏まえながら、職責・能力・業績をきめ細かく給与へ反映していく観点から、適切な対応を検討していく。 ・勤務成績に基づく昇給決定に当たっては、評定期間における勤務成績を毎年度の昇給に適切に反映していくものであり、結果として連続付与となることがあっても、それ自体に問題があるとは認識していない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・あるべき昇給制度について、労使で検証を進め、議論を深めるべきであり、拙速な制度見直しには同意できない。 ・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。
	地域手当	<ul style="list-style-type: none"> ・地域手当の本給繰り入れについては、地域間の民間賃金水準との均衡を図るといふ地域手当の制度趣旨、国との制度的均衡及び対外的説明の困難性を考慮すると、取り入れられない考え方である。 ・国の給与制度のアップデートに係る都の対応については、人事委員会勧告や、国家公務員における取扱い、国における有識者の議論等も踏まえ、検討していく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・2007年度の調整手当から地域手当の切替によって、島しょ・都外公署に勤務する職員とそれ以外の区部及び多摩地域に勤務する職員との間に給与上の問題が生じている。また、この間の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・多摩地域の勤務職員との格差が拡大したまま、未だには是正措置は一切ない。都労連による、地域手当の本給繰り入れ要求を受け止め、国による級地区分の大括り化によって、給与制度の総合的見直しにより生じた格差の是正を図ること。

項 目		都 側 の 主 張	都 労 連 側 の 主 張
人事制度 (続き)	扶養手当	<ul style="list-style-type: none"> 本年の人事委員会勧告において、人事院が国家公務員の扶養手当について見直しを勧告したことや、配偶者扶養の割合や民間企業の状況等について都においても同様の傾向となっていることを受け、国同様、配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当を増額するよう勧告されている。本勧告を尊重しつつ、その取扱いについて検討していく。 	<ul style="list-style-type: none"> 扶養手当に係る人事委員会勧告は、民間における家族手当全体の支給状況に大きな変化がないにもかかわらず、国家公務員の手当見直しを勧告した人事院に安易に追随したものであり、人事委員会が中立かつ公正な第三者機関としての役割を放棄し、不当な勧告を強行したことは到底容認できるものではない。 また、扶養手当の対象となる配偶者の中には、育児・介護等の事由により働きたくても働けない実態もあるなど、職員の実情を踏まえれば、一部の職員にとって実質的な賃金引下げとなる見直しは認められない。
	特別給 (成績率)	<ul style="list-style-type: none"> 成績率については、所属課長による推薦も踏まえた上で職員の努力や頑張りに応えていくことができる仕組みとなっている。また、成績率原資のパーセンテージ化により、支給月数の増減にかかわらず査定幅を安定的に確保している。引き続き、人事委員会勧告や制度の運用実態も踏まえつつ、職責・能力・業績に基づく処遇の更なる進展の観点から必要な対応を検討していく。 	<ul style="list-style-type: none"> 成績率については、そもそも、全員から抛出した加算原資を一部の職員へ分配するという方法は、大半の職員は恩恵を受けられず、職員のモチベーション向上や組織の活性化にはつながらない。2023年に、成績率の見直しに合意したところではあるが、これ以上、勤勉手当支給の格差拡大につながる見直しは認められない。
	人事考課制度	<ul style="list-style-type: none"> 現行の判例・行政事例・通説によれば、人事考課制度は、労使交渉の対象ではなく、当局責任による実施を前提としている。こうした中においても制度の信頼性をより高めるため、都独自の対応として人事制度検討会等において、制度の運用状況などについて真摯な議論を行い、改善を図ってきた。今後も、国の人事評価制度の動向等も注視しつつ、当局の責任において、人事考課制度の適切な企画・運用のための検討・取組を行っていく。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。
	教育職の人事制度	<ul style="list-style-type: none"> 教育職給料表は平成21年度から、小中学校と高等学校の給料表の一本化や新たな職務の級の設置など、給与制度の抜本的な見直しを行ったところであり、今後も適切に対応していく。 平成27年度の交渉で専修実習助手及び主任寄宿舎指導員の選考資格基準の改正を行ったところである。また、専修実習助手及び主任寄宿舎指導員に3級を適用することは職務給の原則を踏まえ慎重に検討していく。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校現場・教職員の実態を踏まえ、初任給基準や、教育職給料表2級における号給増設とフラット化の是正など、教員給与水準の改善を図るべきである。 専修実習教員制度及び主任寄宿舎指導員制度の資格年齢の改善及び3級への任用を可能とする制度改善を行うこと。
	現業系職員の人事制度	<ul style="list-style-type: none"> これまで、技能主任職選考の受験資格基準見直しにより中堅からベテラン職員まで幅広く昇任機会を確保するほか、認定技能職員制度を創設するなど、職員のモラルアップを図る制度改革を行ってきた。 現業系職員の給与制度については、本年の人事委員会勧告の内容等も踏まえ、検討する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 現業系任用制度については、現業職員が有している技術・技能の必要性・重要性を踏まえ、現行の職の在り方と人数規模による職の設置基準を見直し、昇任選考について抜本的に改善すること。 業務職給料表作成方針を見直し、現業職員の賃金水準の改善を図ること。また、初任給を大幅に引き上げるとともに、年齢別加算制度を改善すること。
	島しょ職員の勤務条件等	<ul style="list-style-type: none"> 島しょ地域に対する諸手当や旅費制度については、人材確保の観点からこれまで可能な限りの改善を図ってきたところであり、赴任旅費について、条例に定める移転料上限額の3倍を限度に増額調整する特例に見直すなどの措置も行ってきた。個別の要求課題については、こうした状況に加え、都の実情や都民の理解と納得が得られるかという観点を十分に考慮して検討していく。 	<ul style="list-style-type: none"> 島しょで働く職員の経済的・精神的負担は決して軽減されておらず、近年の急激な物価上昇やエネルギー価格の上昇の影響は甚大であり、人材確保の点からも速やかな処遇改善が必要である。特勤手当・へき地手当については、地域・職場実態、交通機関の運行・利用実態などを考慮して、25%の支給率の限度額を撤廃し、区分・率を引き上げるべきである。また、単身赴任手当については、島しょへの赴任・異動に伴う住居移転後の特別の事情による別居について、異動等から3年以上経過した場合も支給できるよう改善を行うべきである。

項 目	都 側 の 主 張	都 労 連 側 の 主 張
高齢期雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の給与については、人事委員会勧告を尊重し、対応すべきものと認識している。 ・定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の配置に当たっては、本人の能力・適性・意向に配慮するとともに、職員の知識・経験を幅広く活用するという方針で実施しているところである。退職までの間に従事してきた行政分野・職務分野を基本としつつ、必ずしも退職時の所属局にとらわれない柔軟かつ適切な配置を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に求められる役割が高まり負担が増えている状況や、定年退職後に無年金期間が生ずる状況を踏まえ、再任用職員の給与水準改善に向けて、速やかに労使交渉で解決を図ること。 ・定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の配置については、退職局での配置を原則とし、他局への配置については、本人希望・本人同意の場合に限ること。また、具体的な職場配置に当たっては、本人の知識・技術及び経験が活かされる職場とすること。
会計年度任用職員制度、任期付職員制度	<ul style="list-style-type: none"> ・会計年度任用職員の報酬額については、職務の複雑性、困難性、特殊性及び責任の軽重に応じ、かつ、常勤職員の給与との権衡を考慮して適切に定めている。 ・会計年度任用職員の報酬額改定は、都労連からの要求も踏まえ、平成 26 年度の労使交渉を経て、前年度の報酬額を基準とし、各年度の4月1日に常勤職員の給与の改定率により決定している。改定の実施時期を見直すことについては、任用前に職務内容等と併せ勤務条件を明示し、合意を経た上で任用している点や、多種多様な会計年度任用の職を設置し、その勤務条件が様々である都の実情を踏まえると、慎重な検討が必要である。 ・四条任期付職員は、任期満了後に任期の定めのない常勤職員として任用される場合、成績主義や平等主義の原則に則り、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で任用されるべきものである。 	<ul style="list-style-type: none"> ・会計年度任用職員の報酬額については、常勤職員との均等待遇を基本に、その職に求められる専門性や職務の困難性等を踏まえ、給与水準を改善すること。 ・会計年度任用職員の報酬額改定については、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うこと。 ・四条任期付職員の任期満了後の常勤職員への任用切替制度を創設すること。
福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> ・福利厚生事業は、社会状況の変化などを踏まえながら、都民の理解と納得が得られるよう、限られた財源の中で制度の趣旨を踏まえた在り方、事業内容を検討していく必要がある。 ・人材支援事業団においては、令和元年度の福利厚生検討委員会における検討等も踏まえ、育児・介護支援、健康づくり、自己啓発支援等に軸足を置いた「人材支援型」事業をより一層推進していく。 ・「人材支援型」の事業のうち、育児・介護に関する講座等で、「職員の福利厚生の一環として都が主催又は共催する事業で総務局長が指定するもの」に参加する場合は、公務の運営に支障がない範囲で職員の承認を受けることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の福利厚生は、地方公務員法で定められた公務能率確保のため不可欠な制度であり、事業の充実などに向け、都は事業主として責任を果たすべきである。 ・福利厚生事業については、「人材支援型」事業に留めることなく充実に努めるとともに、全ての「人材支援型」事業に元氣回復職免を使えるようにすること。
身分保障	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の分限に関する条例における失職の例外規定は国家公務員にはなく、国の見解でも「一般的に適切なものとは考えられない。」とされ、極めて限定的に解釈されるべきであり、基準の拡大は困難である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「業務上の事故に伴う身分保障に関する改善要求」に基づいて、具体的に分限条例改正などを検討するとともに、国への働きかけを強めるべきである。

項 目	都 側 の 主 張	都 労 連 側 の 主 張
勤務時間・休暇制度等	<ul style="list-style-type: none"> 勤務時間については、民間、国・他団体との均衡を実現している。勤務間インターバルについては、令和6年度から対象職場を拡大するとともに、設定時間の見直しを行っている。また、職員のライフ・ワーク・バランスの観点から、超過勤務の縮減や休暇の取得促進に向けた取組の強化を図っている。 令和3年度から時差勤務の対象を拡大しており、交替制勤務職場においても、対応可能な範囲で時差勤務の設定がなされている。引き続き、交替制勤務職員を含む全職員の柔軟な働き方を推進していく。 休暇制度については、昨年度に育児時間の利用期間及び介護休暇の利用方法の取扱いのほか、災害休暇の取得要件について見直しを行っている。会計年度任用職員についても、令和2年度の制度導入以降、各種休暇の新設や見直しを進めており、多様な観点から制度の充実を図っている。 時差勤務やフレックスタイム制、テレワークなどについては、より一層柔軟で多様な働き方の実現に向けて、制度利用を促進していく必要があると考えている。 夏季休暇の日数については、国や他団体と比較しても、総体として充実したものとなっていると認識している。取得期間の拡大については、国や他団体との均衡や都の職場実態等を踏まえ、対応を検討していく必要があると考えている。 	<ul style="list-style-type: none"> 総労働時間数が 1,800 時間以下となるよう、超過勤務の縮減や休暇の取得促進に努めるべきである。11 時間の勤務間インターバル規制を全ての職場で実施すべきである。また、速やかに、全職場におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境を整備すべきである。特に交替制勤務職場について、職場環境の抜本的改善を行うこと。 教員の時間外勤務について、長時間労働の解消が図られるよう、授業持ち時間数縮減など、具体的措置を講ずること。 交替制勤務職員・窓口業務職員等を含め、全ての職員が休暇・休業等の制度利用ができるよう、人的措置など、必要な条件整備を行うこと。 「都庁働き方改革」の施策については、はじめに導入ありきではなく、実施状況・試行結果を踏まえた労使による十分な検証・議論を行うべきである。 夏季休暇については、日数を増やすとともに、全ての職場で、連続して休暇が取れるよう夏季休暇の取得期間を恒常的に拡大すること。
福祉関連	<ul style="list-style-type: none"> 「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」では、各種講座の開催をはじめとした事情を抱える職員個人への取組はもとより、管理職によるイクボス宣言等を通じて、職場環境の整備を一層推進している。 両立支援に関する制度は、民間、国・他団体の状況と比較しても総体として充実した制度となっており、職場にも十分に定着しているものと認識している。引き続き、女性活躍推進の観点も含めたキャリア形成や職場の危機管理を軸に据えつつ、男性職員の育児参画など、生活と仕事の調和に向けた取組を推進していくことが必要であると考えている。 	<ul style="list-style-type: none"> 「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」で掲げる全ての職員のワーク・ライフ・バランス実現に向けては、両立支援制度の拡充を行うとともに、男性職員への積極的な啓発に取り組むなど、職場環境の整備が必要である。 妊娠・出産・育児や介護などを抱える職員はもとより、全ての職員にとってワーク・ライフ・バランスの実現は極めて重要であり、育児・介護に関わる制度を拡充するとともに、制度を利用しやすい職場環境を整備すること。
職場環境	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメントの相談体制については、全庁窓口、局窓口及び外部弁護士による相談窓口等、電話相談も含めた体制を整備し、各局相談員には、相談対応や問題解決の方法について、毎年説明会等を実施するなど、相談対応の質を維持向上させるべく、各局を支援している。 カスタマー・ハラスメントについては、組織として対応する旨、「パワー・ハラスメントの防止に関する要綱」やQ&Aに記載し各局等に周知している。また、本年1月から、各局等が外部弁護士からの助言等を受けられるよう、体制を整備している。本年7月に実施した職員アンケートの結果及び東京都カスタマー・ハラスメント防止条例の制定に伴い、都全体の動きを踏まえ、必要な対策について引き続き検討していく。 メンタルヘルス対策については、り患の予防から、り患後の職場復帰支援に至るまで、総合的な対策を講じている。ストレスチェックについても、メンタルヘルス対策の総合的な取組の中に位置付け、メンタルヘルス不全の未然防止に取り組んでいる。 	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメントの相談体制の充実に向け、相談員経験者の知識・経験が生かせる工夫を行うこと。また、各局の相談員への研修体制について、事例検討なども含め、体制の拡充を図ること。 カスタマー・ハラスメント対策について、都の条例化の動きに伴い、特に窓口業務をはじめ都民対応が多い職場・職員に対して、職場事情に即した研修の実施など組織としての防止対策を強化すること。また、都民向けの周知を十分図ること。 メンタルヘルス対策については、都の職場においても、精神疾患を理由とする病気休暇・休職者が増加していることは、職場環境改善の課題とも密接に関係している。発病や再発に至る原因、職場復帰訓練や再発防止策の成果・問題点を明らかにし、未然防止や円滑な復帰に向けた対策を一層充実させること。