

小委員会交渉の概要

交渉日：令和6年10月25日（金）16時30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
都労連要求について	○都側から、各要求について現状認識と考え方が示されたが、いずれも都労連要求の実現に向けて踏み込んで検討しているとは思えず、改めて都労連の見解を表明	○要求のうち、いくつかの事項を中心に、現状認識や考え方を表明
「労働時間短縮・休暇制度の改善要求」及び「福祉関連要求」について	○労働時間短縮及び超過勤務の縮減に関して、人事委員会は報告意見の中で、勤務間インターバルについて、職場内に徹底させるとともに、実施の検証を行い、実効性を確保する必要があると言及 ○また、長時間労働の是正に関わり、本庁における一人当たりの平均超過勤務時間数は2年連続で前年度より減少したものの、引き続き高い水準となっているとした上で、他律的業務の比重が多い職場における上限として規則で定められている年間720時間を超える水準で超過勤務を行う職員が存在していると指摘 ○テレワーク勤務も含め労働時間の適正把握を徹底し、超過勤務の縮減を進め、超過勤務を前提とした働き方を抜本的に見直し、職員の年間総労働時間を1,800時間以下とすることを改めて強く要求 ○休暇制度や両立支援制度については、この間、労使協議の結果、要求前進につながる制度改善もあった一方、休暇制度を利用できない、又は利用しにくい職場の環境整備が重要な課題 ○全ての職場において、希望する全ての職員が制度を利用できるよう、利用しやすい職場環境づくりをはじめ、仕事量に見合った勤務環境など、実効性のある方策を実施することと併せて更なる制度改善を要求	○労働時間短縮及び超過勤務の縮減に関しては、勤務間インターバルについて、本年4月から、出先事業所のうち、時差勤務を導入している職場にも対象を拡大するとともに、設定時間の「8時間から11時間」を「9時間から11時間」に見直しを実施 ○また、本年4月に「超過勤務の縮減に関する基本指針」を改定し、更なる超過勤務縮減に向けた取組を推進 ○休暇制度については、昨年度も、都労連との協議を踏まえ、育児時間の利用期間及び介護休暇の利用方法の取扱いについて見直しを実施 ○両立支援制度については、本年度から、プレパパ応援講座の充実に向け、受講者の声を踏まえた内容の見直し等を行ったほか、育業や出産支援休暇・育児参加休暇等の具体的な制度活用例の周知等を通じたロールモデルの発信強化により、男性職員の一層の意識改革を促し、家事・育児参画を積極的に後押し

事項	組合主張	当局主張
「職場環境改善要求」について	○カスタマー・ハラスメントに関連する事項は、都労連要求を踏まえ設置された「ハラスメント防止連絡会議」を活用しながら、より実効性のあるハラスメント防止策を検討するとともに、ハラスメントのない職場づくりに向け、更なる取組の強化を要求 ○また、本年の勧告意見で、令和４年度に心身の故障により休職した職員が３，９４２人に上り、精神疾患を理由とする長期療養者数が増加傾向にあると指摘されており、全ての職員が安心して働くことができる職場環境づくりに向け、メンタルヘルス対策として実効性のある取組を行うことを要求	○ハラスメント防止に向けては、これまでも様々な取組を実施し、本年度からは、職員の一層の理解促進を図るため、全職員を対象とした e ラーニングによるハラスメント防止研修を実施するとともに、ハラスメント防止月間において、各職場でハラスメント事例について議論する機会を新たに設け、上司・部下間等の相互理解を促進 ○カスタマー・ハラスメントの対策については、東京都カスタマー・ハラスメント防止条例の制定に伴う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
「福利厚生事業に関する要求」について	○福利厚生事業の充実・改善は、職員が安心して仕事に専念でき、働く意欲・能力を高められることにつながるだけではなく、人材獲得競争が激化する中において、職業を選択するに当たって重要な労働条件であり人材確保にも大きく影響するため、地方公務員法第４２条の趣旨に基づき福利厚生事業の充実を検討し実現することを要求	○公務員の福利厚生を取り巻く社会状況は依然として厳しいものと認識しており、福利厚生の事業実施の中心を担う東京都人材支援事業団では、限られた財源等を踏まえ、育児・介護支援、健康づくり、自己啓発支援等の人材支援型事業をより一層推進
「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	○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、国への働きかけをはじめ、踏み込んで検討することを要求	○条例に定める失職の例外規定自体が国家公務員には存在せず、例外規定を改正するという要求にお応えするのは困難
テレワークについて	○「満足層」の割合が向上したことは、テレワークを実施できる職員にとって柔軟で多様な働き方の選択肢として評価されてきていると受け止める一方で、集計対象者数が昨年は２，０００人ほど減少し、本年調査では３００人程度減少していることを鑑みるとその原因も含めて引き続き様々な視点からの十分な検証が必要 ○調査結果にある「テレワーク実施時の環境」が「満足層」の割合が最も低い項目となっていることは、労働安全衛生の観点からも大きな課題	○昨年度に引き続き、テレワークに関する職員満足度調査を実施し、テレワークを実施している職員の総合的な満足度は、「満足」及び「やや満足」と回答した「満足層」の合計が約７９％となり、令和５年１２月の前回調査から約６％向上 ○テレワークの実施日数・実施回数別で見ると、日数は週４日分程度、回数は週３回の「満足層」の割合が特に高く、職場の実情を考慮した場合の最適と考えるテレワークの頻度は、日数は週１日分から２日分、回数は週１回から２回と回答す

事項	組合主張	当局主張
テレワークについて (続き)	○テレワークを柔軟で多様な働き方の選択肢の一つとしていることに関しては否定しないが、一方で、都民や児童、生徒に直接接し、チームワークにより仕事を進めている職場には馴染まず、働き方の選択肢となっていない ○交替制勤務職場等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、具体的な検討を踏み込んで進めることを強く要求	る職員の割合が高い状況 ○これまでも、職員満足度調査の結果等を踏まえ、テレワークのノウハウをまとめたT I P s 集の全庁への周知など一層の定着に向けた取組を進めてきたところであるが、今後も、職場の状況や業務内容、職員の選択による出勤とテレワークを柔軟に組み合わせた最適なワークスタイルの実現を目指し、必要な検討を推進
フレックスタイム制について	○フレックスタイム制について、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り、職員の心身の健康保持の観点なども十分考慮することが重要 ○国は、フレックスタイム制の更なる柔軟化を図る制度改正を2025年4月に実施するが、都の制度は国とは異なる制度となっていることを十分に踏まえ、都における対応を検討し、制度改正に当たっては、労使で十分に議論することを要求	○人事院は、人事院規則を改正し、フレックスタイム制による「勤務時間を割り振らない日」を設定可能な職員について、令和7年4月から育児介護等職員以外の職員にも拡大することを受けて、先般の人事委員会勧告の意見においては、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 ○都のフレックスタイム制については、都の実情に沿った制度を構築してきた結果、国とは異なる制度となっており、週休3日の取扱いに関しても、フレックスタイム制が適用される全ての職員を対象に、4週間ごとの単位期間につき1日を限度に、勤務時間を割り振らない日を設定することが可能 ○国の改正内容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て、引き続き対応を検討