

小委員会交渉の概要

交渉日：令和6年10月29日（火）17時00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、要求に関する幾つかの項目について、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
「人事給与制度に関する改善要求」について	○職責・能力・業績をより一層重視した制度の確立に向け、時機を逸することなく見直しを進める必要があるとの都側の主張は、都労連が批判し反論してきたことを一切受け止めていない一方的な主張 ○行（一）1・2級の改定額の抑制により、給与カーブをフラット化することを是認するような都側の姿勢は、断じて容認できない ○殊更に職責を重視することは、生計費原則を蔑ろにし、職員の生活を顧みないことであり認められない ○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円以上の賃上げをはじめ都労連要求の実現を強く要求 ○行政系人事制度に関して、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への更なる改善を要求	○人事給与制度全般に関して、職責・能力・業績をより一層重視した人事給与制度の確立に向け、時機を逸することなく必要な見直しを進めていく必要 ○給与制度に関して、人事委員会勧告は基本的に尊重すべきものと考えており、現下の社会経済情勢等も踏まえ、その取扱いについては慎重に検討していく必要 ○行政職給料表（一）に関しては、勧告において、初任層に重点を置きながらも、職務の級の職責差を給与へ一層反映させる観点からメリハリある給与改定を実施 ○行政系人事給与制度に関して、主任級職選考については、本年度の選考から一部資格試験化を行ったほか、合格予定者数についても大幅に増加
「島しょ職員の賃金・労働条件改善に関する要求」について	○国や他団体との制度的均衡を第一に考えるのではなく、人材確保の観点からも都の実情を十分に踏まえるとともに、島しょ職員の生活環境や経済的課題を考慮し、生計費原則に則った改善を直ちに行う必要	○地域手当の本給繰入れは、地域における民間給与水準との均衡を図るという手当本来の趣旨や、国・他団体との制度的均衡の観点等を考慮すると、要求にお応えするのは困難

事項	組合主張	当局主張
「島しょ職員の賃金・労働条件改善に関する要求」について (続き)	○要求事項の一つ一つについて更に踏み込んで検討し、その結果を速やかに示すよう要求	
「現業賃金・任用制度に関する改善要求」について	○現在の現業職員の配置実態に見合ったものとなっておらず、要求に基づく抜本的な制度改善が必要 ○初任給の改善を含めた賃金水準の上げや年齢別加算制度の改善は、現業労働者の強い要求であり、実現に向けて踏み込んで検討することを要求	○職の設置は、その職務の困難性と複雑性及び責任の度合いに基づき、適切に行われているものと認識
「高齢期雇用制度に関する改善要求」について	○定年年齢の引上げに伴い、本年4月から、60歳超職員の賃金水準が7割に引き下げられたことは、定年前職員との不合理な賃金格差 ○速やかに55歳昇給抑制措置を廃止し、職員の働くモチベーション向上をはじめ、同一労働同一賃金や生計費原則の観点、また、公務・公共サービスの水準を維持する上でも、その働きに見合う賃金水準へと抜本的に引き上げることが必要 ○再任用職員の給与水準改善に向けて、一時金の支給月数や生活関連手当を定年前職員と同様に支給するなど、処遇改善を要求	○高齢期職員の賃金水準に関しては、本年の勧告において、60歳前後での給与水準が連続的になるよう給与制度を設計する必要があるとの課題認識が示されており、引き続き人事委員会の動向等を注視しつつ、都における対応を検討していく必要
「会計年度任用職員等及び任期付職員の処遇改善要求」について	○改正法の施行後もなお、常勤職員との均等待遇は不十分 ○報酬額の改善をはじめ、常勤職員に支給されている扶養手当や住居手当等の生活関連手当、特殊勤務手当などの支給、無給扱いのままの特別休暇の有給化など、処遇改善を強く要求	○会計年度任用職員の報酬水準については、職務の複雑性、困難性及び責任の軽重に応じ、常勤職員の給与との権衡を考慮し、適切に設定 ○労働条件については、昨年度の交渉においても、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するなど、適時、適切な見直しを行っているものと認識
地域手当について	○地域手当の異動保障期間などの取扱いは、都における島しょ勤務職員の実態を踏まえ、これまでの労使協議も経て築き上げた制度であり、問題視されるいわれはない	○本年の人事委員会勧告における意見では、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

事項	組合主張	当局主張
<p>地域手当について (続き)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○特地勤務手当及びへき地手当は改善こそなされることはあっても、併給調整により非支給となることは到底納得できない ○島しょ地域の特地勤務手当に関して、国家公務員との比較の中で、あたかも都の島しょ勤務職員の処遇が十分であるかのような都の説明は、断じて認めることはできない ○島しょ行政の継続性・安定性や人材確保の観点をはじめ、都の実情を十分に踏まえて検討するとともに、検討状況を速やかに示すことを強く要求 	<p>が適当とする一方、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> <ul style="list-style-type: none"> ○地域手当については、国では最大3年間適用される異動保障が都では最大8年間適用されるほか、都独自に、採用時から島しょ公署で勤務する場合には最大4年間を限度に9%の地域手当を支給する特例措置を実施。特地勤務手当や特地勤務手当に準ずる手当の支給割合についても、都が国を上回っているなど、都は、島しょ地域で勤務する国家公務員より高い水準を既に措置している状況 ○特地勤務手当及びへき地手当と地域手当に関して、手当の趣旨に鑑み、併給調整が行われている ○異動保障等が適用される職員についてはその対象外であるが、都の現行制度において、異動保障が最大8年間適用されることから、国における取扱いと比較しても、長期間高い水準の支給割合が継続する仕組み ○人事委員会勧告やこうした都の実情を踏まえ、都民の理解と納得が得られるかという観点から対応を検討する必要
<p>会計年度任用職員制度について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○都側の発言は、報酬改定時期を見直すことは難しいとも受け取れるものであり、断じて容認できない ○会計年度任用職員と常勤職員の均等待遇実現を要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○都の常勤職員における給料表改定の直近の取扱いについて、引上げ時は、改定給料表が当年4月1日に遡及して適用され、差額を支給し、引下げ時は、12月1日に改定給料表が適用され、公民較差を給料月額に一律に乘じ、差額を期末手当から減じて支給 ○報酬額の改定時期の取扱いについては、多種多様な会計年度任用の職を設置し、その勤務条件も様々である都の実情を踏まえると、慎重な検討が必要