

小委員会交渉の概要

交渉日：令和6年11月6日（水）16時45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
都労連要求に対する現時点での考え方について	○法制度上の制約や民間・国・他団体との均衡を言い訳にせず、職員の努力に報いるため、何が実現できるか真剣に検討し、その結果を速やかに交渉で示し、実現が可能と判断したものから順次提案するよう強く要求 ○都側から述べられた現時点における考え方について、総じてほぼゼロ回答	○要求内容の多くは、法制度上の制約や民間・国・他団体との均衡の観点から実現が困難なものや、都民感覚に照らして、疑念を抱かれることにならないかとの懸念もあり、対応が困難 ○要求については、現時点における考え方について、別添のとおり整理
労働時間の短縮・休暇制度について	○交替制勤務等職員について取得期間を拡大した一方、同じ交替制勤務等職場で同様の勤務をしている会計年度任用職員等について、取得期間が拡大されていない不公平な状況となっていることは断じて容認できない ○全ての職員が夏季休暇を5日完全取得できるよう取得期間の拡大について踏み込んで検討することを強く要求	○夏季休暇について、取得実績を踏まえつつ、国や他団体との均衡、さらには都の職場実態等を踏まえた慎重な検討が必要
職場環境改善について	○東京都カスタマー・ハラスメント防止条例の制定を踏まえ、「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 ○未然に防ぐことを最重点に置き、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	○今年度も、職員に関するカスタマー・ハラスメントの実態を把握するための調査を実施 ○引き続きより実効性のあるハラスメント防止対策を検討
地域手当、特地域勤務手当及びへき地手当の見直しについて	○見直しにより、月収水準が引き下がり不利益が生じることは断じて認められない ○島しょ公署を含め都内の全ての地域の支給割合が20%又は16%であるにもかかわらず、都外公署区分の支給割合が依然12%である点は納得できない	○今回の見直し案は、地域手当の支給割合等について、国との制度的均衡を図りつつも、都における改定の経緯を踏まえ、改正前後における年収水準を均衡させるもの。都民の理解と納得を得るためには、本見直しが必要

事項	組合主張	当局主張
地域手当、特 勤務手当及び へき地手当の 見直しにつ いて （続き）	○都の実情を十分に踏まえ、島しょ行政の 継続性・安定性、人材確保の観点をはじ め、島しょ職員の処遇改善につながるよ う、提案の見直しを改めて強く要求	