

小委員会交渉の概要

交渉日：令和3年10月13日（水）16時20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、人事制度担当課長

都労連 副執行委員長、書記長

事項	組合主張	当局主張
小委員会交渉事項について	<ul style="list-style-type: none"> ○「2021年人事給与制度に関する改善要求書」をはじめ8つの要求書を提出 ○職場組合員の切実な思いを真摯に受け止め、実現のために検討することを要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○「2021年 人事給与制度に関する改善要求書」をはじめ8つの要求を受領 ○内容が多岐にわたるが、早速、詳細な分析を行うとともに、これまでに頂いた要求とも併せ、検討を進める
2021年人事給与制度に関する改善要求について	<ul style="list-style-type: none"> ○職責・能力・業績の賃金への反映を見直し、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ることができるよう人事給与制度の改善を要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○要求を検討するに当たっての基本的な認識や考え方について、我が国の経済情勢は、持ち直しの動きが続いているものの、感染症の動向による内外経済の下振れリスクがあるなど、依然厳しい状況
2021年現業賃金・任用制度に関する改善要求について	<ul style="list-style-type: none"> ○ライフラインを維持するなど都民生活の基盤の確保に従事する現業職員の賃金・労働条件の改善を要求 ○現業職員が長年にわたり培ってきた技術・技能は、職場に現業職員が存在しない限り継承は不可能であり、新規採用による適切な配置を要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○人事院勧告においては、例月給は据置きとなっているものの、特別給は引下げとなっており、民間の厳しい賃金・雇用情勢が反映されたものと認識 ○他団体においても、国と同様の月数の引下げ勧告の動きがあり、早晩見込まれる都の人事委員会勧告にも注視が必要
2021年島しょ職員の賃金・労働条件改善に関する要求について	<ul style="list-style-type: none"> ○島しょ職員は、地域手当の導入以降、本給水準の引下げを受け続けており、区部・多摩地域に比べて物価高騰の影響はより大きい ○島しょ住民の暮らしを守り、児童・生徒の教育を充実させ、産業の振興を図るために日々、懸命に働いている島しょの職場で奮闘している職員の賃金・労働条件の改善を要求 	<ul style="list-style-type: none"> ○感染症の脅威を乗り越え、あらゆる政策を進化させていくためには、職員の働き方改革や都政のデジタル・トランスフォーメーションの推進などにより、都庁の機能強化を進めるとともに、職責・能力・業績に基づく処遇の徹底により、職員一人一人の意欲を引き出し、組織の生産性を高めることが必要不可欠
2021年定年年齢の引上げ及び高齢期雇用制度に関する改善要求について	<ul style="list-style-type: none"> ○円滑な定年年齢の引上げを実施するため、この確定交渉で都の実情に合った定年年齢の引上げに係る制度改正を労使合意により実施できるよう要求 ○定年前と同様の仕事を担い、若手職員への技術・技能の継承など、豊富な知識や経験を有するベテラン職員として、指導 	

事項	組合主張	当局主張
2021年定年年齢の引上げ及び高齢期雇用制度に関する改善要求について (続き)	的な役割も担っている再任用職員の働きに見合う賃金水準へと抜本的に引き上げ、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、再任用職員の処遇改善を要求	
2021年会計年度任用職員等及び任期付職員の処遇改善に関する要求について	<ul style="list-style-type: none"> ○会計年度任用職員の処遇について、一時金の支給初年度に支給月数が引き下げられ、多くの課題が残されており、常勤職員と同月数の一時金と生活関連手当及び退職手当相当額の支給、無給の特別休暇の有給化など、常勤職員との均等待遇の実現を要求 ○4条任期付職員の処遇改善について、賃金水準の引上げ、昇給措置の実施、常勤職員への任用切替制度の創設の実現を要求 	
2021年同性とパートナー関係にある職員に関する諸制度の改善要求について	○多様な性の在り方を尊重し、性自認や性的指向にかかわらず、全ての職員が生き生きと働ける職場づくりを進めるため、事実婚を含め異性のパートナーをもつ職員と同性とパートナー関係にある職員とが、性の在り方によって区別されないよう、諸制度の改善を要求	
2021年福利厚生事業に関する要求について	<ul style="list-style-type: none"> ○福利厚生は、賃金とともに重要な労働条件であり、当局の責任で事業を実施しなければならないもの ○職員が健康で活力を持って職務を遂行できるよう、福利厚生事業の改善を要求 	
2021年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、業務上の事故に伴う身分保障制度の改善を要求	
定年引上げについて	○同一労働同一賃金の観点から、60歳を超える職員の賃金水準を引き下げないようにするとともに、昇給抑制措置の廃止、昇任選考の改正、退職手当の改善、勸奨退職制度の改善を要求	<ul style="list-style-type: none"> ○職員の定年は原則として65歳に引き上げ、その引上げ方は、令和5年4月1日から2年に1歳ずつ段階的に引き上げるべき ○組織活力の維持の在り方について、これ

事項	組合主張	当局主張
定年引上げについて（続き）	<ul style="list-style-type: none"> ○要求実現に向けて直ちに検討を進め、交渉でその結果を示して、具体的な労使の議論を加速することを要求 ○都側が述べた、定年引上げを見据えた、職責・能力・業績に基づく処遇の徹底が、全ての職員の意欲と能力を最大限引き出すために必要とする考えは認められない 	<ul style="list-style-type: none"> まで進めてきた職責・能力・業績に基づく処遇の徹底や人事管理をより一層推し進め、高齢層職員を含む全ての職員の意欲と能力を最大限引き出し、組織活力を高めることが必要 ○役職定年制について、都の実態を踏まえ、制度設計を実施 ○60歳超職員の給与について、国の取扱いや、地公法における均衡の原則に留意しつつ、人事委員会勧告を踏まえ、対応することが適当 ○60歳超職員の退職手当や勧奨退職制度等については、国の取扱いを踏まえ、都と国の制度の違いに留意しながら検討 ○高齢層職員の多様な働き方について、定年前再任用短時間勤務制の導入が必要であり、勤務条件については、現行の再任用制度や地公法に定める均衡の原則及び人事委員会勧告を踏まえ対応