

## 小委員会交渉の概要

交渉日：令和3年10月21日（水）15時25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
給与改定交渉期における協議事項の整理について	<ul style="list-style-type: none"> <li>○事実上6年連続して例月給の改定を見送った勧告は、厳しい中でも賃上げを勝ち取った春闘結果を反映せず、今年こそは賃上げをという職員の切実な期待を裏切り、実質賃金が減り続けてきた職員の生活悪化に拍車をかけるもの</li> <li>○一時金について、引下げ分を期末手当に充てたことは、全ての職員に賃下げをもたらすものであり、2年連続の引下げ勧告を認められない</li> <li>○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21,000円以上の賃上げと、年末一時金要求の実現を強く要求</li> <li>○職責によって賃金格差を拡大しようとする行（一）1・2級の賃金水準の見直しは断じて容認できない</li> <li>○職員の賃金への業績評価の更なる反映は、職員の意欲を削ぎ、職場のチームワークを阻害し、公共サービスの質の低下につながりかねず、人事考課制度を労使交渉事項とし、十分な検証と議論を行い、改善するよう要求</li> <li>○常勤職員との均等待遇を図り、会計年度任用職員の傷病欠勤を病気休暇とし有給扱いとすべき</li> <li>○不妊症の治療等に関わる病気休暇に関する都労連要求の実現を求めるとともに、会計年度任用職員の妊娠出産休暇の有給化や介護休暇等の在職要件の廃止を要求</li> <li>○2023年度から定年年齢の引上げを開始するため準備が必要であること、定年</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○勧告の取扱いについて、特別給は2年連続の引下げ勧告となっており、厳しい景気動向を反映したもの</li> <li>○引下げ分を全て期末手当で実施している点は、業績の反映度合いを更に高める必要があると人事委員会から示されているものと認識</li> <li>○人事委員会勧告は基本的に尊重すべきものと考えているが、都民の理解と納得が得られるかといった観点も考慮して取扱いを検討</li> <li>○本年の勧告において、行政職給料表（一）1級・2級の給与水準や昇給制度について言及された内容も踏まえ、職務給の進展及び能力・業績のきめ細かな処遇への反映の観点から、給与制度全般について検討していく必要</li> <li>○両立支援制度について、労使協議を経て拡充を図っており、総体として充実したものとなっているものと認識</li> <li>○「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」に基づき、職員のキャリア形成を支援する取組等を進めていくことが重要</li> <li>○定年引上げについて、関係制度が令和5年4月1日から施行されることを踏まえ、必要な準備を遅滞なく進めていく必要</li> <li>○定年の引上げ方や再任用制度について、改正法の趣旨を踏まえ、適切に措置していくべきものであり、方向性について、労使の認識は共有されていると認識</li> </ul>

事項	組合主張	当局主張
給与改定交渉期における協議事項の整理について（続き）	<p>年齢の引上げ方、定年前再任用短時間勤務制の導入や暫定再任用制度の措置について、労使の認識は一致</p> <p>○一方、定年年齢の引上げに関してはあくまでも労使交渉事項であり、賃金水準などについて言及しないよう求めた都労連の要請を拒否した人事委員会の意見の申出は認められない</p> <p>○年齢のみを理由とした賃金の格差は年齢差別であり、60歳を超える職員の賃金水準の引下げに反対</p>	<p>○任用制度や給与制度、退職手当の取扱いなどの事項について、人事委員会による意見の申出を踏まえつつ、これらの項目について対応を検討し、精力的に協議</p>