

えいせい

都庁職衛生局支部ニュース 414号

2007年11月12日 都庁内線63-210

電話 03-3349-1501

発行責任者 支部長 小野塚洋行

11月15日(木) 2時間ストライキ(予定)

07賃金確定闘争は最大の山場を迎えています。都労連は改めて重点要求・課題など「都労連の要求と態度」を示し、都当局に「労使交渉・合意による自主解決」の態度を遵守させ、全力で闘う決意を明らかにしています。

組合員の力を結集し闘い抜きましょう。

07賃金確定闘争主要な課題

1) 不当且つ政治的な2007年東京都人事委員会勧告を容認せず、「2007年賃金・労働条件改善に関する要求」「2007年度人事給与制度改善要求」に基づいた賃金等の改善を図る。

政府・財界戦略に基づく総人件費攻撃に屈することなく、格差社会の矛盾を根本的に解消させるためにも、自らの賃金水準の引き下げ攻撃と断固闘う。さらに、公契約における適正な労働条項の義務付け、非常勤職員・都関連労働者などの賃金・労働条件改善の要求実現をめざす。

2) 現業賃金の引き下げを阻止し、現業の任用・給与制度の改善を図る。

国家的な政策に基づく厳しい給与水準の引き下げ攻撃に断固反対する。現業に対する攻撃は、今日の格差社会の一層の拡大につながる攻撃であり、全都労連組織にかけられている攻撃である。都労連は、文字通り「現業・非現業一体の闘い」として位置付け、全単組の総力で闘い抜く。都側に対しては、都における現業系職場の業務、現業系職員が果たしている役割を正しく評価させ、都が独自に処遇を維持・改善する立場に立つよう取り組みを強化する。

3) 勤勉手当の成績率の拡充を許さず、人事考課制度を労使協議事項とするなどの要求実現を図る。

都側の「勤勉手当の成績率の見直し案」は、僅かながら増とした0.05月の手当全額を原資とし、さらに、勤勉手当の算定基礎に加えられていた「扶養手当」を算定基礎から外し、その分も成績率原資とすることや、成績率適用対象範囲を主任級職に拡大するなど、言語道断の内容となっている。

都労連は①成績率の総括に係る議論はいまだ深まっておらず、引き続き議論が必要であること、②提案ありきで、都側の考え方を押し付ける協議は認めない、十分に協議を尽すこと、③一方的な実施はあり得ないこと、④人事考課制度改善要求を受け止め検討すること、を前提に協議に入った。

都労連の基本的立場は「成績率の廃止」であり、一時金要求は「全額期末手当で支給せよ」である。また、成績率の基準となる業績評価をはじめ、人事考課制度に対する納得性が無く、労使協議も実現しない中では妥協の余地は無い。「見直し案」の提案撤回を求めて闘い抜く。

4) 再雇用制度の廃止を許さず、高齢者雇用制度の充実を図る。

13日再雇用制度が存続しない限り妥結はできない、という強い意思統一の下に断固として闘い抜く。

このことは、当局の一方的実施の策動に対する職場の怒りであり、「修正案による募集事務」の実施を合意したことからくる当然の帰結である。また、再雇用制度の存続を願う多くの組合員の期待である。

さらに、これから本格的な年金制度改悪が直撃する若い組合員の将来に対する労働組合の責任である。

5) 労働時間の短縮を実現し、当面、休憩時間の職場間格差の解消を図る。

不当極まりない都人事委員会の時間短縮に対する都側よりの見解に対し、断固たる抗議をしつつ、都側に対して7時間45分を実現するよう決断を迫る。

この問題は、実質的な賃上げであり、組合員の強い要求の一つである。

6) 地域手当に関する要求、島しょに関する要求、福祉関連要求など、既に提出している都労連諸要求の実現を図る。

地域手当の支給割合を引き上げることに伴い、月例給が引き下げられるという、島しょ・都外勤務者にとっては、さらなる格差拡大となる措置が行われようとしている。

この矛盾を解消する本給繰り入れの実現を迫る。

今後の日程

11月14日(水)

早朝宣伝

第6波総決起集会

15時30分より 中央モール

11月15日(木)

2時間ストライキ(予定)

「福祉保健局職員の人事異動基準」改正及び「福祉保健局人事異動実施細目」に対する要求とその回答について

10月12日、福祉保健局より「福祉保健局職員の人事異動基準」改正案と「福祉保健局人事異動実施細目」案が示され、協議を行ってまいりました。局は、改正趣旨は①「短期間での異動が常態化しており弊害がでている」事への対応、②福祉職の人材育成のため、としています。支部は、目的は理解できるものの、そのための改正案等の文言はかならずしも目的を達成する表現となっておらず、異動対象の年限の表現は、「3年たてば異動する」と解釈され、逆効果となる可能性があることや、福祉職の異動が画一的に適応されれば、人材育成の目的とは逆に、培った専門性が損なわれないことから、協議を行ってまいりました。10月30日、局の最終回答にあたり職員課長からの説明をもとめました。了解にあつたては、①異動基準の文言が改正趣旨とは逆に使われることがないよう周知徹底すること、②職員の専門性と希望を尊重することを再度確認しました。

	支部要求	局回答
人事異動基準	<p>「3年以上在職する者は、異動対象とする」の表現については、「在職3年未満の者は原則として異動対象としない」とすること。</p> <p>本来6年（10年）間是在職できるにもかかわらず、改正案の表現では3年以上になれば異動させられる可能性がある。改正の趣旨は「3年以下での異動が常態化し、業務に支障が生じていることを改善するため」との説明であり、2年では異動と対象としない事が明確にわかる表現とすべきである。</p>	<p>表現については、総務局が定めている「職員の人 事異動基準」と同様に文言整理をしたものである。 なお、今回の改正は、本年8月に策定した福祉 保健局人材育成方針を踏まえ、局事業に精通したブ ロ職員を育成する観点から、腰を据えて職務に取り 組むことを目的としており、短期間での異動による 弊害を排除することを主眼としたものである。改正 に当たって、局内に目的等の周知を行う。</p>
人事異動細目	<p>(1)「主任以下で児童、障害、高齢の各分野を経験していない職員については、原則として次期異動期には未経験分野に異動するものとする。また、ケースマネジメント能力を育成するため、相談業務職場も経験させる。」については削除すること。肢体不自由児、重症心身障害児(者)の療育分野と精神保健分野は、医療と福祉に関する専門知識と技術が必要とする。短期間で様々な分野へ異動すれば、知識と技術が身につかず専門性を育成することにならない。</p> <p>また、組織統合によって同じ局になったからといって、療育分野や精神保健分野の専門性を持った職員を他の分野に異動させることは、東京都にとっても損失であり、都民にとってはサービス低下となる。異動は本人希望が原則であり、案文の文言では強制的異動が行われる可能性があり認められない。</p> <p>(2)「福祉職については、係長昇任時までに原則として、児童、障害、高齢の各分野を経験させる」は従前の「方針」と同じ表現であるが、今回の提案で「細目」にするにあたっては、内容が長期に固定化されることとなるため、2(1)と同様の理由により異動にあたっては本人希望を充分尊重すること。</p>	<p>福祉職の具体的な人事異動実施細目を示すこと は、専門職としての職員人材育成の観点から、係長 昇任時までには複数の分野を経験し、その中で本人の 適正等を見極め、その専門性を育成することを目的 としている。 異動にあつたては従来どおり本人の希望も考慮 する。</p>