

えいせい

都庁衛生局支部ニュース

発行責任者 支部長小野塚洋行

2007年11月15日 417号

都庁内線63-210

電話 03-3349-1501

成績率導入は次席まで

原資は0.02月分及び扶養手当から

現行再雇用職員は16日再雇用可能に。子どもの看護休暇は小学校3年生まで拡大

07人勤の取扱い、成績率拡大、再雇用制度の見直し、現業賃金改悪などを焦点とした賃金確定闘争は、11月15日未明、都労連に最終回答が出されました。都労連は、07秋季年末闘争の決着に当たって、「一部都労連要求に因って改善されたものもありますが、全体として厳しい結果であり、大いに不満なもの」としていますが、一方的な通告実施を許さず、あくまで自主決着を図る立場を貫き、都側に交渉による決着を行わせ、全単組が固く団結して闘い抜いた到達点として妥結を判断しました。

2007年給与改定・年末一時金は勧告どおり

■ 給与

人事委員会勧告で定められた、例月給の改定については、08年1月1日から実施し、「所要の調整」は昨年同様に3月期の期末手当において実施する。

■ 一時金

特別給については、勤勉手当の年間支給月額を0.05月分を引き上げて、1.00月分とする。この増額分は今年度は3月期に0.05月分を支給し、来年度以降は、6月・12月期の支給月数をそれぞれ0.025月分引き上げる。

年末一時金は現行条例どおり、期末手当を1.65月、勤勉手当を0.475月、合計2.125月分（再任用職員については、期末手当を0.95月、勤勉手当0.275月、合計1.225月）を12月10日に支給する。

	当初案	妥結内容																		
再任用・再雇用制度	<p>◇定年退職後の継続雇用は再任用のみ。</p> <p>◇再任用可能期間終了後、満65歳に達する年度末までの間に限って、月16日勤務の再雇用で任用可能な制度とする。</p> <p>◇勲奨退職後の継続雇用は、満60歳に達する年度の年度末までの間に限って、月16日勤務の再雇用で任用可能な制度とする（5年間を限度）</p> <p>◇満61歳に達する年度以降は、再任用制度のみとする。（再雇用と再任用を合わせて5年間を限度）</p>	<p>①平成19年度末以降の退職者の取扱い</p> <p>a. 定年退職者 → 定年退職後の継続雇用は、再任用制度のみとする なお、再任用可能期間終了後、満65歳に達する年度末までの間に限って、月16日勤務の再雇用で任用可能な制度とする。</p> <p>b. 勲奨退職者 → 勲奨退職後の継続雇用は、満60歳に達する年度の年度末までの間に限って、月16日勤務の再雇用で任用可能な制度とする（5年間を限度） また、満61歳に達する年度以降は、再任用制度のみとする（再雇用と再任用を合わせて5年間を限度）</p> <p>②既に退職した者の取扱い</p> <p>既退職職員の生活設計等に配慮し、経過措置を実施（平成20・21年度のみ）</p> <p>a. 17・18年度末定年退職：再任用満了前の期間は再任用のみ→16日再雇用も可（制度選択は、19年度選考の1回のみ可）</p> <p>b. 61歳以上勲奨退職：再任用満了前の期間は再任用のみ→16日再雇用も可（制度選択は、年度末60歳の選考時の1回のみ）</p> <p>c. 現に13日再雇用である者のうち、「真にやむを得ない事由のある者（再任用又は16日再雇用での勤務が事実上不可能な者）」に限り、13日再雇用を可とする【都労連要求】</p> <p>○再任用満了時（再雇用への切替時）の配置を見直し【都労連要求】 ・再任用時と同一「課」へ配置不可⇒配置可</p> <p>○再任用短時間職員の週休日決定方法を見直し【都労連要求】 ・週休日：年間固定方式を職務上の必要に応じ月単位での変更可</p> <p>○高齢職員の専門的能力をより活用する観点から、非常勤制度を拡充 ・公募を原則としつつ、都OBも活用</p> <p>○制度改正時の円滑な移行のため、選考実務上一定の配慮【都労連要求】</p> <p>○再雇用職員（月16日勤務）の年次有給休暇の改善【都労連要求】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>勤務年数</th> <th>0年</th> <th>1年</th> <th>2年</th> <th>3年</th> <th>4年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>現行(16日)</td> <td>7日</td> <td>8日</td> <td>9日</td> <td>10日</td> <td>12日</td> </tr> <tr> <td>改正案</td> <td>10日</td> <td>11日</td> <td>12日</td> <td>14日</td> <td>16日</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 専務的非常勤職員についても再雇用職員に準じた取扱いとする。</p>	勤務年数	0年	1年	2年	3年	4年	現行(16日)	7日	8日	9日	10日	12日	改正案	10日	11日	12日	14日	16日
勤務年数	0年	1年	2年	3年	4年															
現行(16日)	7日	8日	9日	10日	12日															
改正案	10日	11日	12日	14日	16日															

	当初案	妥結内容
勤 勉 手 当 の 成 績 率	◇成績率の対象者を主任級まで拡大。 ◇最上位、上位、中位、下位の4段階とし、最上位10%、上位30%の者には勤勉手当の加算。 ◇原資は、対象者全員から勤勉手当の1%+0.05月分(※5%に相当)、及び勤勉手当に含まれる扶養手当を減額。 ◇下位はさらに5%を減額。 ◇最上位と上位の加算額は2:1 ◇	○上位者40%程度の決定に当たり、所属課長推薦(30%程度)を導入 ○適用対象を次席まで拡大 ○最上位、上位、中位、下位の4段階とし、最上位の10%、上位30%の者に加算 ○最上位・上位の人員分布及び加算額を拡大するため、原資を確保 ・原資は勤勉手当0.02月分(年間)、扶養手当及び下位からの減額分6% ○実施時期は08年6月
業 職 給 料 表	◇国の行政職俸給表(二)適用職員や、都内類似の民間企業従業員の給与水準を踏まえ、適正な水準となるよう給料表の再構築を図る。 ◇国や民間企業の動向を踏まえ、年功的な給与の伸びを抑制するため、昇給カーブの一層のフラット化を図る。 ◇職務・職責をより一層反映した給与制度への見直しを図る。	○給料表は従来どおり ○現業系職員の給料表の水準及び任用給与制度のあり方については、級格付廃止に至った交渉経過も踏まえつつ、平成20年度給与改定交渉期までに結論が得られるよう引き続き協議
病 気 休 暇 ・ 休 職	◇病気休暇(有給期間)の日数を180日から90日に半減する。 ◇病気休職(上限3年)のうち、有給期間を2年から1年に半減し、1年以内の同一疾病は通算する。	○有給期間の見直しは、08年4月以降、新たに病気休暇・休職に入る職員に適用 ○休職期間の通産算定の見直しは08年4月以降の休職期間について対象とする ○病気休暇の時間単位取得の対象拡大【都労連要求】 ・C型肝炎及びB型肝炎のインターフェロン投与 ・がんの抗がん剤及び放射線治療 ○実施時期は08年4月1日
勤務軽減	○病気休暇(引き続き30日以上)後の勤務軽減の新設(30日以内、1日2時間限度)【都労連要求】 ○実施時期は08年4月1日	
メンタルヘルス対策	○精神保健相談員の増員と職場訪問指導の強化など充実を図る【都労連要求】 ○若手職員に対する心の診断等の検討【都労連要求】	
育児短時間勤務	○第1回定例都議会での条例改正に向け、年内に解決を図るよう引き続き協議	
通勤手当	○交通用具使用者の通勤不便区分(島しょ)及び身体障害者区分について、手当額を引き上げ【都労連要求】 ○実施時期は08年4月1日	
子どもの看護休暇	○看護の対象となる子の範囲を小学校3年生まで拡大【都労連要求】 ○実施時期は08年1月1日	
メーデー職免	引き続き協議	
昇給制度	○仕事と子育ての両立を支援する観点から、昇給基準を見直し【都労連要求】 欠勤等の日数に基づく昇給決定において、 ①育児休業：1日取得につき1/3日を欠勤等扱い⇒欠勤等扱いせず ②部分休業：8時間取得につき1/3日を欠勤等扱い⇒欠勤等扱いせず ①、②ともに、07年8月1日に遡及して適用	
退職手当制度	○地域手当支給割合の小数点改定に対応して、調整額単価を見直し【都労連要求】 ・整数単位改定に合わせて改定(14%：330円、15%：495円) →小数点改定に対応して改定(14.5%：415円) ・08年1月1日実施 ○仕事と子育ての両立を支援する観点から、除算割合を見直し【都労連要求】 ・育児休業取得期間に係る除算割合の改善：子が1歳未満1/3、それ以降の期間1/2→全期間1/3 ・08年4月1日以降の退職者に適用	
地域手当の特例措置の取扱い	○都外公署の地域手当(～07年12月31日：13%) ・08年1月1日～3月31日：14.5% → 4月1日～：13.5% ○地域手当支給割合の小数点改定に対応した特例措置を見直し(14%：2.8%、15%：3.8%) ・区部・多摩 → 島しょへの異動 14.5%：3.3%(実施時期 08年1月1日) ・都外公署 → 島しょへの異動 13.5%：3.0%(実施時期 08年4月1日)	
医師の初任給調整手当の見直し	○人材確保が困難となっている産科医を確保するため所要の見直しを行う。 ○初任給調整手当について、現行の最高支給額175,100円から268,500円に引上げる。 ○実施時期：08年4月1日	
降格時の号給決定方法の見直し	○降格時の号給対応表に基づき決定する方式を基本とする。 級格付制度に基づき上位級に格付された職員が降格する場合、昇格時号給対応表上に対応する号給がない場合等については、制度の趣旨を踏まえ取り扱う。	