

えいせい

NO. 17 2010年10月19日発行
 発行責任者 森越 初美
 TEL 03-5320-7412 (直)
 内線 63-210
 FAX 03-3349-1502
 Eメール info@eiseikyoku-shibu.com
 URL http://www.eiseikyoku-shibu.com

人事委員会の不当な勧告は絶対認められません！

6年連続「例月給」引下げ、2年連続「特別給」引下げで

2年間で28万1千円の削減

(今年10万5千円、昨年17万6千円)

都労連は、人事委員会勧告が出されるとすぐ、東京都と団体交渉を行い、「労働基本権が制約されている代償機関としての責任と機能回復を求め、公正な勧告が行われるものと期待していたが、職員の期待は裏切られた」と抗議しました。勧告後専門委員会で、今後の給与改定期における協議事項の項目整理を行いました。

都労連専門委員会交渉(2010.10.13)での項目整理

項 目		都 側 の 主 張	都 労 連 の 主 張
給料表 (業務職給料表を除く)	全 般 人事委員勧告関連	<ul style="list-style-type: none"> ○これまで同様、人事委員会勧告を尊重しつつ、その取扱いについて検討していく。 ○給料表については、人事委員会の勧告事項と認識している。 	<ul style="list-style-type: none"> ○春闘の妥結状況は、連合調査でも、民間の賃金水準は平均賃上げ率が1.67%、日本経団連の調査でも、1.86%となっており、都の民間企業の状況はこれ以上の引き上げ幅となっているはずである。国のマイナス改定に追随する、今回のマイナス勧告は、都における春闘結果を正確に反映したものとはいえず、恣意的なもので、到底認められないものである。
給料表構造の見直し	人委勧告関連 都労連要求	<ul style="list-style-type: none"> ○給料表については、これまで昇給カーブのフラット化により、年功的要素を見直すとともに職責に応じた処遇を図ってきたところである。これにより、年功的な給与上昇の抑制、管理職と一般職との職責の違いの本給への反映を実現してきた。 ○本給と地域手当の配分変更の最終年ということも踏まえ、今年度も、引き続き年功的な昇給カーブの上昇を抑えるためフラット化を行うとともに、職責の違いを踏まえたメリハリのある給料表構造に向けた見直しをしていく必要がある。 ○人事制度全般について、定年延長になる可能性も見据え、検証・分析を行っていく中で、高齢層職員の給与についても、退職手当を含めた給与体系、給与水準など、全般にわたる検証を行っていく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○給料表や給与の構造を考える場合、まず生計費保障を基本とすべきであり、現行の職務を踏まえつつ経験年数で加算する枠組みは、生計費保障に職務と責任を加味したもので、地方公務員法の趣旨や都の職場実態から見ても、基本的に問題はないと考えている。 ○人事委員会勧告では、引き続き、昇給カーブのフラット化と職責の反映により給料表の改定を図ることが適当としている。これは、高齢職員を狙い打ちにし、管理職を優遇するものであり、了解できない。このまま実施されれば、6年連続で退職手当の水準を引き下げる極めて大きな問題となる。 ○若年層の給与水準引下げを抑制するのは当然のことであるが、中高齢職員についても働く意欲などを踏まえ、頭打ちの改善を図るため、行(一)2級・3級及び他給料表の対応級などの号給増設を図ること。 ○高齢層職員について、定年年齢を引き上げる場合、給与費の増加を抑制するための50歳台や60歳台前半の給与水準の見直しを行わないこと。

都労連専門委員会交渉(2010.10.13)での項目整理

項 目			都 側 の 主 張	都 労 連 の 主 張
行政系 職員の 人事制 度	任用制 度等	人委勸 告関連 引き続 き協議 都労連 要求	<p>○少数精鋭体制の確立に向け、組織を担う人材を確実に確保・育成していくとともに、職員の意向・能力・適性に応じた適材適所の人事配置を推進していく。</p> <p>○人事制度の構築・運用においては、職務・職責を明確にした上で「職」に基づく厳格な任用を行っていかねばならない。</p> <p>○人事制度全般について、定年延長になる可能性も見据え、検証・分析をし、課題の整理に取り組んでいく必要がある。</p>	<p>○都民本位の公正、民主、効率的な都政を推進するために、能力・業績主義などによる競争原理の押し付けではなく、公務職場の社会的責任を果たし、公務員としての都民サービスに責任を負う人材育成や、働く意欲を具体化できる人事給与制度を確立するべきである。</p> <p>○人材確保・人材活用の観点から、中堅・ベテラン職員の専門性、熟練性を継承発展させることを重視し、一般職員の行政系専門職制度もしくはスタッフ職制度を設けるなど複線型人事制度の導入を図るべきである。</p> <p>○制度の多様化を前提として、基本的に、すべての職員に係長級までの昇任の機会を保障すべきである。</p>
行政系 職員の 人事制 度	人事考 課制度	都労連 要求	<p>○人事考課制度については、都労連との意見交換会等での議論も参考にしつつ、「人材育成・活用」及び「能力・業績の処遇へのよりの確な反映」に資するよう、平成18年度に改正し実施しているところである。</p> <p>○人事考課制度は、労使交渉の対象ではなく、当局責任による実施を前提としている。一方で、制度の信頼性をより高めることは大切なことであり、平成15、16年度において、「人事考課制度検討会」を開催した。また、平成17年度以降、制度の運用状況等について意見交換するため、当局責任において「人事考課制度に係る意見交換会」を毎年度開催し、真摯な議論を行ってきており、一定の役割は果たしてきたと考えている。</p> <p>○人事考課制度に対する当局の基本的な考え方等については、意見交換会の場などを通じて、これまで申し上げてきたとおりである。</p>	<p>○平成19年の人事院勧告でも、「関係者間の協議を進めていくこと」と明確に職員団体との協議を前提としている。この点を踏まえ、業績評価が昇給、昇任などに反映される以上、「公平・公正性」「客観性」「透明性」「納得性」を確保するためにも、直ちに労使協議に応じること。</p> <p>○人事考課制度については、「意見交換会」の中で、「業績評価を十分に理解していない管理職がおり、開示、評語の説明等について不適切な事例が見られる」「教員系の人事考課制度において、第一次評価における相対評価の強要を行わないこと」「病休者、メンタルヘルスケアを受けている者は、業績評価の対象としないこと」「開示・苦情相談に組合、第三者の立会いを認めること」「大規模職場や学校職場の問題は解決していない」などの指摘を行い改善を求めている。</p>

生協からのお知らせ

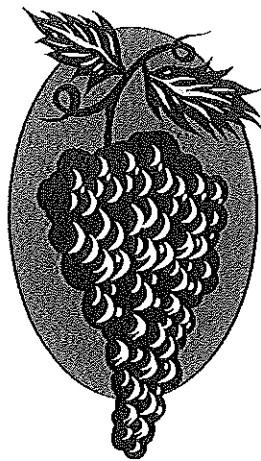
10月26日(火)お昼休み

種なし巨峰

350g 400円組合員

450円その他

衛生局支部書記局 27 階南側



日程のお知らせ

☆三役執行委員選挙告示

10月21日告示

10月26日締切

☆支部委員会 10月26日

午後4時

☆衛生局支部定期大会

11月26日(金)