

えいせい

NO. 18 2010年10月26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

都労連第1回中央委員会(10/12)で2010秋季年末闘争方針を確立 歴史的な2010年確定闘争を闘い抜く!

確定闘争の要求と課題

- 1 例月給・一時金ともマイナスの不当な勧告は認められない
- 2 成績率の拡大、勤働手当の割合のアップは認められない
- 3 現業系職員の能力と意欲を活用する、新たな任用制度の導入を
- 4 地域手当による島しょ・都外公署の矛盾解消(地域手当が支給されていない島しょなど基本賃金の引き下げ)
- 5 福祉関連要求(制度があっても人員がいらないため活用できない状況を改善する取組み)
- 6 超謹縮減、パワハラ、メンタルヘルス対策の具体化

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	<p>昇給制 度等</p> <p>都労連 要求</p> <p>○平成18年度から、毎年の勤務成績をより適切に反映できる新たな昇給制度を導入した。毎年の仕事ぶりや頑張りを昇給に反映させることで、人材育成、職場の活性化、意欲の向上が図られているところである。</p> <p>○55歳昇給抑制措置、隔遠地勤務を事由とする昇給加算措置、教育職場における取扱いについては、交渉結果を踏まえ、適正に運用しており、見直しの必要はないものと考えている。</p> <p>○昇給にかかわる「欠勤等の日数の換算」については、平成19年度に、育児休業・部分休業を欠勤扱いから除外し、平成20年度に、介護休暇の換算率を2分の1とする改正を行ったところであり、今後も適切に運用していく。</p>	<p>○新たな昇給制度は、業績評価と密接にリンクしており、恣意的な運用が行われないよう制度改善や運用の透明化などを図り、昇給決定ルールの確立を図るべきである。</p> <p>○勤務成績に基づくなど新たな昇給制度の趣旨を踏まえ、55歳以上の昇給抑制措置を廃止すべきである。</p> <p>○公務職場では職場の協力体制が不可欠である。5号・6号昇給の付与について、働く意欲、人材活用の趣旨、職場全体の活性化という点からも、実施にあたって、連続実施は行うべきでない。また、能力・業績主義の機械的押し付けではなく、都政や業務に対する経験・熟練度、貢献度などを考慮すべきである。</p> <p>○島しょ等の勤務職員について、人材確保及び処遇の改善を図るために、隔遠地勤務を事由とする昇給については、付与率を別枠とすること。また、基準等の改善を図り、多数回にわたる島しょ等勤務者も含め、処遇上実効のあるものにすべきである。</p> <p>○区市町村立学校の事務職員・栄養職員の5号・6号昇給の付与にあたって、「職種・職層に関係なく1名以内」とする運用が行われている。職務内容も立場も異なる職員を1名以内の推薦に限定するやり方は、制度の趣旨からみても問題があり、改善を図るべきである。</p> <p>○病気休暇等について、昇給にかかわる「欠勤等の日数の換算」を改善すべきである。</p>

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
現業系職員の人事制度	引続き協議 都労連要求	<p>○任用は、職の必要性を基本とし、能力・業績に基づき選考していくべきものであると考える。</p> <p>○平成20年度交渉で技能主任職昇任選考の受験資格基準改正を行い、若手・ベテランの区別なく幅広い昇任機会の確保を図っている。</p> <p>○現業系職員の給与制度については、平成20年度給与改定交渉における妥結内容を踏まえ、業務職給料表の見直しを行ったところである。その際、1級及び2級においては90号給程度、3級及び4級においては60号給程度の号給増設を実施しており、可能な限りの対応を行った。</p>	<p>○現業系職場や現業系職員の能力と意欲を活用し、士気向上を図っていくため、都労連要求に基づく制度改善を図るべきである。</p> <p>○技術・技能の維持・継承と人材育成という職務を正に評価し、職責として位置づけ、それに相当する職の級に任用することを基本として、新たな現業系任用制度を導入すること。</p> <p>○現業系職員の給与については、本年4月1日より、新給料表が適用となったところであるが、各級給料表について、更なる号給増設を実施すること。</p>
特別給	期末・勤勉手当 人委勧告関連 引き続き協議 都労連要求	<p>○期末・勤勉手当の年間の支給水準や特別給全体における勤勉手当の割合の拡大については、人事委員会勧告を踏まえて検討すべきものと考えている。</p> <p>○成績率の適用対象者以外について、勤勉手当の算定基礎額に、勤務成績とは関係のない扶養手当が含まれていることは、勤勉手当の趣旨に反しており問題意識を持っている。</p>	<p>○特別給の水準について、民間企業の水準を的確に反映しているかどうか明らかになっていない。しかも、国家公務員の給与の官民比較にあたって、地域差があるにもかかわらず、特別給について、地域差なしのほぼ横並びの勧告がされており、特別給の支給水準そのものが問題だと認識している。</p> <p>○来年6月期以降、勤勉手当の割合を国並みに拡大する勧告を行ったことは了解できない。</p> <p>○公務職場の実態や、特別給が生計費補完の役割をしていることから、期末手当で一本化すべきだと考えており、勤勉手当の比率を高める必要はない。</p>

生協からのお知らせ

今日のお昼休み

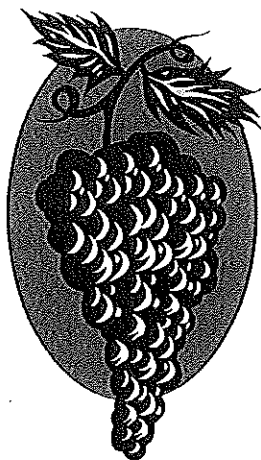
10月26日(火)

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



11月のくだもの

ラフランス予定

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 都庁第2庁舎

☆衛生局支部定期大会

11月26日(金)午後1時から

都庁第2庁舎 都庁職大会議室

☆保育士学習会

12月3日(金) 18:30から

小児総合医療センター (フォレスト)

現代の子育て支援に必要なものは?

汐見稔幸氏 (白梅学園大学超)