

えいせい

NO. 20 2010年11月9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

現業賃金・給与制度改善、勤勉手当支給比率の改悪反対、住居手当見直し反対

都当局は組合員の要求に誠意をもって答えろ！

都労連と都当局は、11月7日小委員会交渉を持ち、都労連が要求する諸課題について回答を行いました。しかし、都側は、鋭意検討中としながらも、組合員の諸要求に対して具体的な検討内容は一切示せませんでした。

今回は、「現業賃金・給与制度」について現時点での都側の考え方を記載します。

「2010年現業賃金・給与制度に関する改善要求書」に対する現時点での考え方 (2010.11.7)

項目	要求事項	当局の考え方
基本的な立場	現業系の任用給与制度は、経験年数を中心に、技能・技術の熟練度、継承、向上などを踏まえた「職能」に基づき、すべての現業系職員が、4級職まで行ける制度として再構築すること。	上位の職級への承認については、職の必要性和、職員の能力・業績に応じて行うことが大原則である。このため、職務給の原則、能力・業績主義を推進する観点からは、「職能」に基づく任用制度を導入することは、困難である。
1 業務職給料表について	初任給基準及び職種及び年齢別加算制度の改善を図ること。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現業系職員の初任給は、国の行政職俸給表(二)を下回ることのないよう、国行(二)と同一の額に設定している。 ○ 年齢別加算制度は、職務経験の有無に関係なく、年齢によって初任給が決定される制度で、採用前の加算として既に十分なものであると認識しており、これ以上の改善は必要ないと考えている。
	各級給料表の号級を増設すること。	平成20年度給与改定交渉における妥結内容を踏まえ、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、可能なかぎりの対応を行った。
2 業務職任用制度について	技術・技能の維持・継承と人材育成という職務を正等に評価し、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。	職務上の指導・育成などについては、現行の技能主任・技能長・統括技能長の設置基準において職責の一つとして位置づけている。その上で、具体的な職の必要性について、こうした現行基準により適切に判断している。
	現行の3級技能長及び4級統括技能長の人数規模による設置基準とは別に、経験年数及びそれに応じた技術・技能の習熟状況、人材の育成や指導、業務の困難性等に即した基準を新たに設けた複線型の任用制度とすること。	<p>職員の職は、職務とその複雑性及び責任の度合いに基づき、人事委員会が職務分類基準で「職務の級」として分類している。職責については、この「級」が基本であり、経験年数や技術技能の習熟状況などについては、「号給」に反映するべきものであると考える。</p> <p>現行の技能長及び統括技能長の職責は「指導・業務監督、安全及び能率的運営の維持」という監督職としての位置付けであり、年功的な制度となりかねない経験年数基準や職能資格基準などによる新たな3級職・4級職の設置は困難である。</p>

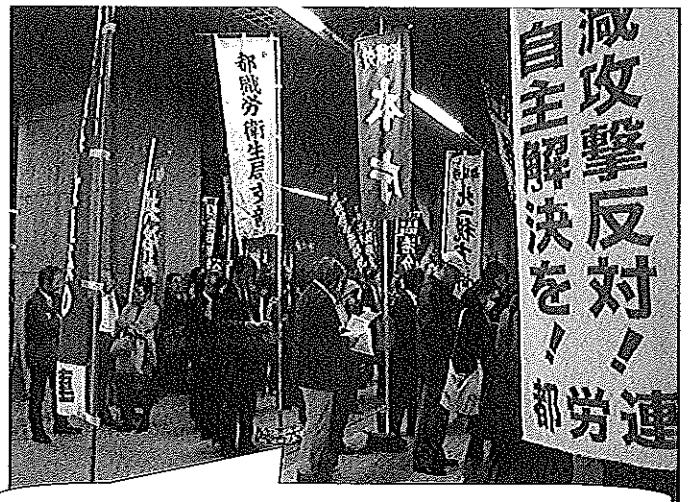
11月12日、1時間ストライキで

諸要求の実現を!

項目	要求事項	当局の考え方
2 業務職任用制度について	技能長、統括技能長職については、職場実態の必要性に応じ、監督職としての再整理を行うこと。	現制度においても、行政系係長の指揮監督の下、技能長は技能系・業務系職員に対する指導・監督を行い、統括技能長は、複数の技能長を統括し、技能系・業務系職員に対する指導・監督を行う監督職である。これらの職責について、再整理する考えはない。
	新たな職責区分に基づく任用制度による任用については、その技能・技術力などの資格を活かせる配置とし、本人の希望を尊重すること。	異動は、事務事業執行上の必要性、本人の能力、適正に配慮し、行われるものであり、異動に当たっては本人の希望についても考慮している。
	現行3級職に格付けされている職員については、新たな任用制度における3級職任用選考の特例選考により、3級職に任用すること。	技能長職の設置は職の必要性に応じて行っているものであり、技能長職選考については、職員の能力・業績に応じて厳正に実施していく。
3 現業調整額について	現行ルールに基づき改善すること。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現業調整額については、平成20年度の交渉において、業務職給料表の見直しに合わせた調整額の改定を見送り、一定の対応を行った。 ○ 現業調整額を含む調整額全区分について、従来の考え方に基づき、勧告による給料表の平均改定率を踏まえた改定を行う。
	支給範囲の拡大を行うこと。	給料の調整額は、給料表の額が、職務の複雑、困難若しくは責任の度合い又は勤労の強度、勤務時間、勤労環境その他の勤労条件が同じ職務の級に属する他の職に比して著しく特殊な職に対し適当でないとする場合に措置するものである。現行の支給範囲は妥当であると考えている。

行動日程

- ☆11月11日(木) 都労連第5波総決起集会
午後3時30分 モール
 - ☆11月12日(金) 始業時から1時間ストライキ
 - ☆11月26日(金)13:30 衛生局支部大会
(都庁第2庁舎32F)
- 11月26日(金)お昼休み
衛生局支部書記局 27階南側
- ラ・フランスの販売**
1パック3個入り 300円 (組合員価格)
350円 (その他)



11・5 諸要求実現 都労連決起集会