

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

えいせい

2010年賃金確定闘争妥結

今後も協議をつくす

1時間ストライキ中止

都労連は、11月12日2時15分、都労連委員長と副知事会談を受け、妥結することを確認し、ストライキの中止を判断しました。今回の確定闘争は非常に厳しい到達点であり、職場組合員の期待からは厳しい内容ですが、都労連に団結し、結集する全単組のたたかいの到達点として、判断をしました。

2010年と人事委員会のポイント

- 例月給は6年連続、ボーナスは2年連続引き下げ、平均年間給与は▲10万5千円。
 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差(▲1,235円、▲0.29%)を解消するため、月例給引下げ改定。職責の反映と昇給カーブのフラット化を重視した改定0.0%~▲1.5%、平均改定率▲1.2%(初任給付近の据え置き、若年層・管理職層の引き下げを緩和)
- 期末・勤勉手当(ボーナス)引き下げ((▲0.2月)⇒3.95月)
- 地域手当(17%⇒18%)
- 住居手当(・扶養親族有の加算廃止9,000円⇒8,500円。単身赴任手当受給世帯も同様4,500円⇒4,200円)
- 扶養手当(3人目以降の子等に係る手当額の引き上げ5,000円⇒6,000円)

妥結内容(詳細は都庁職ニュース)

事項	趣旨	内容	実施時期										
技能主任職昇任選考の見直し	意欲と能力のある職員の利用をこれまで以上に積極的に図っていく観点から、技能主任職昇任選考の受験資格について見直しを行う。	(1) 受験資格 <table border="1"> <tr> <th>現行</th> <th>改正案</th> </tr> <tr> <td>・1級以上歴:16年以上 ・年齢:58歳未満</td> <td>・1級以上歴:16年以上 ・年齢:60歳未満</td> </tr> </table> (2) 経過措置 <table border="1"> <tr> <th>選考年度</th> <th>23年度</th> <th>24年度</th> </tr> <tr> <td>年齢</td> <td>59歳未満</td> <td>60歳未満(本則)</td> </tr> </table>	現行	改正案	・1級以上歴:16年以上 ・年齢:58歳未満	・1級以上歴:16年以上 ・年齢:60歳未満	選考年度	23年度	24年度	年齢	59歳未満	60歳未満(本則)	平成23年4月1日 (2011年) 平成24年4月1日以降に昇任する者の選考から実施
現行	改正案												
・1級以上歴:16年以上 ・年齢:58歳未満	・1級以上歴:16年以上 ・年齢:60歳未満												
選考年度	23年度	24年度											
年齢	59歳未満	60歳未満(本則)											
特勤手当の見直し	離島その他の生活の著しく不便な地に所在する公署に勤務する職員に支給される特勤手当の趣旨及び島しょ地域の実態を踏まえ、三宅島内に所在する公署に係る特勤手当の支給割合の見直しを行う。	三宅島内に所在する公署に係る支給割合を引き上げる。 <table border="1"> <tr> <th>現行</th> <th>改正案</th> </tr> <tr> <td>19%</td> <td>23%</td> </tr> </table>	現行	改正案	19%	23%	平成23年4月1日 (2011年)						
現行	改正案												
19%	23%												
へき地手当の見直しについて	平成22年4月1日、へき地教育振興法施行規則の一部を改正する省令(以下「改正省令」という。)が施行となり、へき地学校等指定基準が見直されたことに伴い、へき地学校等について算定を行った結果、級地の一部見直しを行う。	三宅島内に所在するへき地学校等に係る級地を引き上げる。 <table border="1"> <tr> <th>現行</th> <th>改正案</th> </tr> <tr> <td>3級地 (支給割合19%)</td> <td>4級地 (支給割合23%)</td> </tr> </table>	現行	改正案	3級地 (支給割合19%)	4級地 (支給割合23%)	平成22年4月1日 (2010年) 改正省令附則に規定する級地指定の実施日に合わせ、遡及して適用する。						
現行	改正案												
3級地 (支給割合19%)	4級地 (支給割合23%)												
再雇用職員及び専務的非常勤職員の子どもの看護休暇の見直しについて	再雇用職員及び専務的非常勤職員の仕事と子育ての両立を支援する観点から、子どもの看護休暇について見直しを行う。	9歳に達する日以降の最初の3月31日までの間にある子が複数いる場合の日数を以下のとおり見直す。 (1) 再雇用職員 1年につき6日以内で必要と認められる期間 (2) 専務的非常勤職員(月15日~16日勤務) 1年につき6日以内で必要と認められる期間 (3) 専務的非常勤職員(月11日~14日勤務) 1年につき4日以内で必要と認められる期間	平成23年4月1日 (2011年)										

えいせい

要 結 内 容 (詳細は都庁職ニュース)

事 項	趣 旨	内 容	実施時期
再雇用職員及び専務的非常勤職員の介護休暇の新設について	再雇用職員及び専務的非常勤職員の仕事と介護の両立を支援する観点から、要介護状態にある家族の介護や通院の付添等を行うために使用できる短期の介護休暇を新設する。	(1) 要介護者の範囲 配偶者（届け出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）又は二親等以内の親族で疾病、負傷又は老齢により日常生活を営むことに支障がある者 (2) 承認自由 ・要介護者を介護する場合 ・要介護者の通院などの付添をする場合 等 (3) 日数 ① 再雇用職員 1年につき3日（要介護者が複数の場合は6日）以内で必要と認められる期間 ②専務的非常勤（月15日～16日勤務） 1年につき3日（要介護者が複数の場合は6日）以内で必要と認められる期間 ③専務的非常勤（月11日～14日勤務） 1年につき2日（要介護者が複数の場合は4日）以内で必要と認められる期間 (4) 使用単位 1日を単位とする。 ただし、任命権者が職務に支障がないと認めるときは、1時間を単位として使用することができるものとする。 (5) 報酬 勤務しない時間について減額する。	平成23年4月1日 (2011年)
超過勤務手当の見直し	民間の実態を踏まえ、超過勤務手当の算定について所要の見直しを行う。	月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又は、これに相当する日の勤務時間を含めることとする。	平成23年4月1日 (2011年)
事 項	内 容		実施時期
勤労手当（成績率）の見直し	★ 主幹教諭については、現段階では、現行どおり、成績率の適用対象外 ★ 勤労手当の拠出月数を見直し（現行0.02を0.06と提案⇒0.04月に圧縮）		
現業系職員の「認定技能職員制度（仮称）」の創設	★ 任用制度とは別に、技術・技能の習熟等を評価する仕組みとして、いわゆるマイスター制度の現業職員版を創設 ★ 特に高度な技術・技能と豊富な経験を有する職員を「認定技能職員（仮称）」として認定 ★ 一定の経験（勤続25年程度）を積み重ねた技能主任以上の職員を対象 ★ 認定規模は全庁で最大300名程度（段階的に認定） ★ 局長名による認定書を交付		平成23年4月1日 (2011年)
現業系職員の給与（業務職給料表の号級増設・昇給調整措置の見直し）	行職給料表の号級増設 ★ 若手・中堅・ベテラン職員を問わず、勤務成績が良好な職員に対する将来の昇給の余地を確保するため号級を増設（1級：12号、2級：20号、3級：4号）		勤告給料表の実施時期
	昇給調整措置の見直し ★ 勤務成績が優秀な職員に対して、時期を失することなく、昇給効果を反映させるため、昇給号級から減ずる調整号級数は、毎年度4号（55歳超えは1号）を限度とし、それを超える号級数については、当該年度に昇給（1号又は2号昇給）		平成23年4月1日 (2011年)以降の承認に適用
島しょ公署・都外公署へ異動する職員に対する異動保障措置	★ 異動の実情等を考慮して、支給年限を延長（最大6年⇒最大8年）		平成23年4月1日 (2011年)以降に異動する職員から適用
「人事制度検討会（仮称）」の設置	★ 定年延長となる可能性も見据え、現行の人事制度全体についての検証・分析、課題の整理を行うにあたり、交渉とは別に、労使が意見交換を行うための場として、「人事制度検討会（仮称）」を設置（既設の「人事考課制度に係る意見交換会」を吸収し、統合）		平成23年度から設置（時限設置）
メーデー職免	★ 平成23年度の給与改定交渉までに結論を得られるよう引き続き協議		
メンタルヘルス対策	★ 発生の予防、早期の発見・対応、職場復帰・再発予防の支援策については、実態の分析を行いつつ、引き続き、より効果的な対策を検討		
パワーハラスメント対応	★ 国・多団体・民間の動向を参考にしながら、事例研究等を実施		