

NO. 52 2011年11月14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

# えいせい

スト批准率  
83%

## 東京都は都労連の要求に真摯に応えよ 1時間ストライキ体制の確立を！

### 大都市圏の生活実態に見合った賃金を

東京都人事委員会は、例月給の格差を△979円(△0.24%)とする7年連続の引き下げ、特別給については、プラス0.02月としているにもかかわらず、都内の民間における賞与に大きな変化は見られないとして、据え置きとし、年間平均で△1.6万円の給与引き下げを行いました。

### 都労連は抗議し、発言の撤回を求めた

都労連は、11月10日に行われた小委員会交渉で、都労連要求に対しなら前進の回答を行わず、都側が主張する「これからの人事制度の基本方向」に即し、具体的な見直し案を提案したいなどと述べたことに対し、断固抗議し、直ちに撤回することを求めました。

### 成績率や勤勉手当の拡大は認めない

都側は、都労連の要求に対して、前回の小委員会交渉と同じ回答を繰り返す一方で、特別給の勤勉手当の成績率について、「速やかに全職員に適用範囲を広げていく必要がある」とし、また、昇給制

度に関して「給料表構造の变化や特別給における業績反映度とのバランスも充分考慮していく必要がある」と具体的な発言がありました。

### 「基本方向」は受け入れられない

都側は、係長級職承認選考に関連して、係長級昇任選考の申込率低下の結果「適任者の確保が困難」になり、その改善のため「本人申込制の廃止」を主張。都労連は、組織と業務の中心である係長の職務と職責に過重な負担がかかっていることが起因していると主張。大幅な定数削減を強行したうえ、「少数精鋭体制の強化」に突き進むとともに、「職責・能力・業績」の給与への反映をし、競争主義を強めていることが原因であると述べました。

項目	都側の主張
これからの人事制度の基本方向	採用から高齢期雇用までを含めた人事制度全般を見直し、新たな時代にふさわしい人事制度を構築していくことを目的として作成した「これからの人事制度の基本方向」について、ご説明させていただきました。私どもといたしましては、この中でお示した『専門性』と『多様性』を見据えた人材の確保・育成、「職責・能力・業績に応じて、達成感を実感できる人事制度」の2つの基本方向に基づき、10年先の将来を見据え、都政の中核となる職員を着実に育成すべく、今後、人事制度の見直しを進めてまいりたいと考えております。具体的見直し案の策定を進めているところですが、労使協議すべき事項については、今後、速やかに提案してまいりたいと考えております。
給与構造・給与制度のあり方	給与構造及び給与制度のあり方について、昇給カーブのフラット化の是正や給料表の号給増設等を求めています。給料表構造については、民間給与実態調査に基づく役職、学歴、年齢別に対応させた民間給与水準との精緻な比較を、各給料級に反映させた結果であり、こうして得られた勧告給料表については、尊重すべきものと認識しております。人事行政の専門的な第三者機関である人事委員会として、国や民間企業等の実態と都の現行人事制度の仕組みや運用実態を照らしあわせた上で、改善や見直しが求められる事項について言及がなされたものであり、こうした勧告の重みも踏まえ、改めて制度全般について見直しを検討していく必要があると考えております。
特別給	都における業績反映の度合いは、国や民間企業と比べ依然として小さく、成績率の趣旨や効果が十分活かされているとはいえない状況にあることから、より反映の度合いを高めていく必要があると考えております。また本来、成績率は、職種・職層を問わず、職員の業績や頑張りや勤勉手当に反映させていくものであり、速やかに全職員に適用範囲を広げていく必要があると考えております。

えいせい

都 側 の 主 張

項 目	都 側 の 主 張
昇給制度	職員の能力伸長や仕事振りを反映したものとなるよう、これまでも見直しを重ねてきたところですが、今後は、給料表構造の変化や特別給における業績反映度とのバランスも十分考慮していく必要があると考えております。
人事考課制度	労使協議の対象とするとともに、制度の抜本的見直しを求めていらっしゃいますが、これまでも縷々申し上げているとおり、判例、通説、行政実例からも労使交渉の対象ではないとされており、当局の責任において実施するものであるという私どもの考え方に変わりはありません。そうした中においても、制度の信頼性をより高めるため、「人事制度検討会」等の場における皆さんとの真摯な議論も踏まえ、制度の充実に取り組むなど必要な対応を行ってまいりました。今後も、人材の育成・活用及び能力・業績の処遇への的確な反映に資するよう、皆さんの意見も伺いながら、当局の責任において、人事考課制度の適切な運用を行ってまいりたいと考えております。
行政系職員の昇任選考	<p>中堅・ベテラン職員が能力や経験などを発揮できるよう、希望する有資格者を全員、係長級職に昇任させるなど、各選考において昇任機会を拡大・保障すべきと要求されております。私どもとしては、意欲と能力ある職員を、組織を支えるプロ職員として確保、育成していく観点から、これまで、主任級職・係長級職等の選考において、将来、組織運営上、必要となるポスト数等を精査しつつ、昇任機会の拡大につながる見直しを進めてきたところです。現時点では皆さんの要求どおりの対応をすることは困難であると考えております。</p> <p>なお、昇任選考のあり方に関してですが、私どもは、とりわけ適任者の確保が困難となっている係長級職昇任選考について、現行の本人申込制を廃止し、より多くの選考対象者の中から相応しい人材を適時適切に登用できる制度への見直しを検討していく必要があると考えております。</p>
研究職給料表の廃止	本件につきましては、本年の人事委員会勧告の内容を踏まえ、研究業務に係る給料の調整額の調整等について先般、提案を行い、これまで皆さんと協議を重ねてきたものです。調整額の措置にかかるより具体的説明をさせていただいたところですが、私どもとしては、給料表構造や給与水準等を踏まえ、検討を重ねた上でお示しした内容であることをご理解いただきたいと考えております。
現業系職員の任用制度	技能長、統括技能長について設置の拡大等を図ることなどを要求されております。繰り返しになりますが、私どもは、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設置することを基本とし、それに相応しい職務の級が定められることが、制度設計にあたっての大原則であると考えております。職員の一層のモラールアップにも資するよう、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「認定技能職員制度」を創設したところです。給与制度においても、給料表の号給増設及び昇給調整措置の見直しを行うなどの対応を図ってまいりました。このような中で、引き続き皆さんの要求について検討を重ねてまいりますが、新たな3級職や4級職の設置を認めることなどについては、現段階では困難であると認識しております。
福祉関連要求	休暇制度につきましては、民間、国・他の地方公共団体の状況を踏まえても総体として充実していると考えております。既存の制度が有効に活用されるよう、職員への制度内容の周知はもとより、利用にあたって各職場での相互理解を深めていくことなどにも腐心していく必要があると考えております。
職場環境改善要求	セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメント防止対策についてですが、とりわけ皆さんからの強い要求のあるパワー・ハラスメントについては、これまでも管理監督者に対する研修や汚職等防止月間において、必要な情報の提供を行っているところでございます。セクシュアル・ハラスメントとは異なり、適正な業務指導とパワー・ハラスメントとの明確な線引きは非常に難しいところでございますが、国・他団体・民間の動向を参考にしながら、事例研究を進めているところでございます。
メンタルヘルスケア	各任命権者で策定した「東京都職員の心の健康づくり計画」に基づき具体的な取組を行ってきております。職員が心身ともに健康な状態で職務に従事できることは、本人はもちろん公務能率の維持向上にも不可欠です。精神保健相談員の配置・増員によって相談体制の充実を図るとともに、若手職員を対象とした心の健康診断と面接指導事業を実施する等の取組を行ってまいりました。また、より早い段階からの復職支援・再発防止を行うために「復職ウォーミングアップセミナー」を実施するなど、制度の充実に向けて着実に取り組んできております。今後とも、その実施結果を検証し、必要な見直しを行いつつ、職員の心の健康づくり対策の推進に努めていきたいと考えております。
メーデー職免	今交渉期で廃止の結論を得ることが不可欠であると考えております。