

NO. 53 2011年11月15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

例月給・一時金については 勧告通り、研究職給料表に ついては一部押し返した

都労連・都庁職は、15日0時にストライキを中止し、各支部の実情に合わせた職場報告に切り替えました。

要結にあたる都庁職の首都圏の生活実態を無 見解と態度 視した勧告

2011確定闘争は、国家 公務員の賃金削減法案と、公務員制度改革関連法案が国会で審議中という状況の下、私たち東京都職員の賃金を、道義ある要求と労使交渉によって、自主的に決めていくということが課題となりました。

また、現業職員の人事制度改善問題や、職務内容・任用制度等、都の実情を十分考慮した61歳以上の高齢期の働き方について、早急に検討していくことが求められました。

都労連は、9月中旬に6本の要求書を提出し、10月には勧告前に年末一時金要求書を提出。人事委員会勧告とは関係なく、自主的な労使交渉による決着を求めました。

で臨み、交渉はこう着状態になりました。11月13日以降、単組書記長要請・単組委員長要請を行い、交渉状況の打開を図り、11月14日の20時30分から都労連委員長と副知事の会談が行われました。

研究職給料表は切替前の水準を確保

その結果、人事委員会勧告による例月給の引下げや、メ

デー職免廃止については苦渋の選択としながらも、人事制度の見直しについて今後改めて協議することや、都労連が強く要求してきた現業系職員の人事制度改善・職設置のあり方もについても協議内容のなかに含まれること等を確認しました。また、都庁職課題でもある研究職給料表については、1・2級の調整額を当初提案より増額し、給料表切替時の時点では、切替前を下回らない水準まで回復させました。

人事制度については引き続き協議

都労連としては、人勧の壁を破れなかったことやメーデー職免廃止等については苦

渋の選択としながらも、人事制度について当局の一方的な提案を最後までさせなかったこと、現業職員の人事制度改善問題の解決や高年齢者雇用のあり方等について、今後に向けて一定の足がかりを作ったこと、さらに自主解決を目指す立場から、15日0時の単組代表者会議でストライキの中止を決定しました。

都庁職は、都労連2011賃金確定闘争の中心となつて、他の5単組と共に早朝宣伝行動、ステッカー闘争、第6波にわたる総決起集会を積極的に取り組み、独自の総務局要請行動等を展開してきました。ストライキ批准投票では、高率の81.38%を勝ち取り、組織の総力を挙げて闘い抜く闘争体制を構築してきました。

都庁職は研究職給料表の存置のため当局要請の実施

特に、人事委員会で研究職給料表の廃止が勧告された問題については、当該支部(都市整備環境支部、経済支部、病院支部、衛生局支部)の要

請を受け、また、各支部に対して緊急の実態調査を行い、当局要請をまとめました。

11月10日の、都庁職執行部による要請では、人事委員会勧告や「これからの人事制度の基本的方向」の問題点を指摘するとともに、研究職給料表の問題について、研究職の専門性を否定したかのような提案に対する現場の怒りや不安を伝え、また調整額の支給によって、全ての職員の不利益が補填されるのかどうかを追及しました。

労使交渉による自主決着の堅持

最終段階での都労連委員長と副知事会談の結果、研究職給料表については当局提案を一部押し返し、人事制度については当局に不当な提案をさせず、未来に向けて一歩を踏み出す内容を勝ち取りました。その一方で苦渋の選択を含む結果となりました。これについては、労使交渉による自主決着を図る立場として、都庁職としても止むを得ないものと判断し、都労連の「妥結合意」の判断を受け入れるものです。

えいせい

項 目	要 結 内 容
2011年給与改定	<ul style="list-style-type: none"> ○ 10月28日の都人事委員会勧告どおり、例月給の改定については、公民較差は▲979円、(▲0.24%)であるが、1級及び2級について、0.0%から0.4%の昇給カーブのフラット化を行い、平均改定率を▲0.2%として実施する。 また、1級の初任給付近については据え置き、医師の医療職給料表(一)は改定なし。 ○業務職給料表の作成方針については、勧告された行政職給料表(一)をベースに、引下げ幅を強める改定を実施する。 ○ 本年4月からの公民較差相当分の解消するため、「所要の調整」を12月期の期末手当において実施する。
一時金	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職員は「3.95月」の据え置き(再任用も2.10月の据え置き)。
メーデー職免	<ul style="list-style-type: none"> ○平成23年12月31日で廃止。
研究職給料表の廃止に伴う見直し	<p>給料表の調整額</p> <ul style="list-style-type: none"> ○研究業務に係る給料の調整額について、給料表切替時における水準確保の観点から改めて金額を設定 ○1級1,600円(当初の提案700円)、2級1,700円(1,400円) ※3・4級は当初提案(3級2,100円、4級2,800円)どおり(現給保障) ○研究職給料表の廃止に伴い、切替日における給料が、切替日の前日に受けていた給料を下回らないように現給を保障(再任用職員を除く)。
島しょ公署・都外公署に勤務する新規採用職員に対する地域手当の特例措置にかかる見直し	<ul style="list-style-type: none"> ○異動の実情等を考慮し、支給年限を延長(3年まで⇒最大4年) ○実施時期:平成24年4月1日以後に採用される職員から適用(ただし、実施時期の前日において、新規採用職員に対する特例措置を受ける職員についても適用)
パワー・ハラスメント対応【都労連要求】	<p>(事例研究)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「事例研究結果について、準備が整い次第、速やかに提示」(意見交換) ○「現行の人事制度検討会を活用し、労使で意見交換を実施」
メンタルヘルスケア	<ul style="list-style-type: none"> ○「入都3年目の若手職員のみを対象としていたこころの健康診断と面接指導事業を本年度より拡充し、全職員への「こころの健康度チェック」の配布及び積極的な面接利用の呼びかけを行うことで、メンタルヘルス不全の未然防止を図る」
人事制度の抜本見直し	<ul style="list-style-type: none"> ○「『基本的方向』の具体化に向けて、協議すべき事項については早期に協議を開始」 ○「諸要求、とりわけ要求の強い現業系職員の人事制度等に関しても、抜本見直しの中で、当局として職設置のあり方を改めて検証」