

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

## 夏季一時金への成績率拡大を阻止！

### 夏季一時金1.9月分を6月29日支給

人事制度の一体的構造見直しは確定交渉期をぎりぎりの期限で引き続き協議に

夏季一時金(1.9月)
期末手当 1.225月
勤勉手当 0.675月
再任用職員(0.975月)
期末手当 0.65月
勤勉手当 0.325月

#### 夏季一時金妥結

夏季一時金要求については条例・規則通りとする最終回答であり、職員の期待を裏切る不満な結果となりました。

「一時金関連要求」、「夏季休暇改善要求」等の具体的な前進なし

都側は、「一時金の『支給対象・割合・加算制度』の改善要求」、「夏季休暇の改善要求」について、現行どおりとする回答を示しました。

都労連は、回答を不満として、夏季休暇の完全取得に向け条件整備を図ること、育児・介護休暇にかかる除算等今後の労使協議で解決を図ることを求めました。

#### 労使合同で職場の実態調査を実施

都労連は人事制度全体の改善、とりわけ現業系の人事制度に関する「職設置のあり方の検証」について、職場と業務の実態に即した検証を行うことと、その具体化を一貫して迫りました。

その結果、「現業系職員の人事制度を含めた人事制度全体の一体的な構造見直しにあたり、改めて職場実態等についての検証を行うため、今後必要に応じて、労使合同で現場調査を実施していきたい」との回答を引き出しました。

#### 都側提案の3課題は本交渉期の実施を断念させ、引き続き協議へ

今回の夏季一時金交渉において、都側は都労連要求には応えない一方で、勤勉手当の成績率の拡大や係長級職昇任選考における本人申込制の廃止について合意を迫り、さら

に国の調査における退職手当の官民較差問題や住居手当に言及するなど、強硬的態度に終始しました。都労連は、都側の強硬姿勢を押し返し、「引き続き協議」とさせました。

#### 労働条件切り下げ攻撃に全力で立ち向かう

国における「社会保障・税一体改革」、「財政再建」のもと、消費税増税法案、被用者年金一元化法案が審議され、その過程で、公務員の「総人件費改革」として、給与削減措置、定数抑制、退職手当の官民較差解消、共済年金職域廃止、高齢期雇用制度等の重要な労働条件の切り下げが一層激しくなる情勢にあります。

こうした情勢を背景として、今後都側が提案事項に止まらず「人事制度の一体的構造見直し」攻撃を強めることは必至であり、同時に議会等の動向に対しても、警戒を強めて、闘う態勢を強化していかなければなりません。

引き続き、都労連、都庁職に固結して全力で闘いましょう。

### 自衛隊レンジャー部隊 市街地を更新訓練

小銃・銃剣等のフル装備

6月12日(火)

6月12日(火)、午前8時30分から12時までの間、荒川戸田緑地から練馬駐屯地にかけて、陸上自衛隊による行進訓練を行う旨の文書が関係区役所に送られました。  
迷彩服、ヘルメットにザック、小銃を持ち銃剣を下げ、半長靴を履きます。まさに敵地での戦闘状況そのもののスタイルです。  
平日のしかも市民が生活している時に街中で堂々と訓練を行うなどあり得ません。

憲法をいかに自治体労働者東京連絡会 主催  
憲法違反の橋下「維新の会」の実態と闘い

日時 6月22日(金) 18:30~

会場 新宿農協会館8階

講師 長尾 ゆり氏

(全日本教職員組合副委員長)

マスコミの報道ではわからない実態に迫ります。ぜひご参加を！



## 夏季一時金交渉期における労使の主張整理

	当 局	都 労 連
交渉課題全体について	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 国・地方を問わず、給与をはじめ、公務員制度全般に対するかつてなく厳しい目線の存在</li> <li>○ こうした厳しい情勢の中、都民の理解と納得を得た上で、職員が安心して、その意欲と能力を遺憾なく発揮するためには、昨年策定した「基本的方向」に基づく、人事制度の抜本見直しが不可欠</li> <li>○ 「基本的方向」に掲げる事項は、少数精鋭の組織体制強化を図るべく、それぞれが密接に関連しており、高齢期の給与水準のあり方を含め、全体を一体的に解決していくことが必要</li> <li>○ これまでの労使協議において、一定の結論を得られるよう、昨年度末、この夏季一時金交渉期と、二度の節目を設定しながらも、未だに結論が得られておらず、本年秋の給与改定交渉期での解決は不可欠</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 公務員を取り巻く情勢の厳しさは当然に認識</li> <li>○ 都側の提案について協議することはやぶさかでないが、都の行政は他の自治体と異なり幅広い業務を担っており、そうした職場の特性をきちんと踏まえた議論が必要。故に、一律の制度適用は馴染まないもの</li> <li>○ 雇用と年金の接続を実現しなければならない高齢期雇用制度の設計では、希望者の全員雇用を前提に、給与面においても、55歳以降、退職手当、再任用期間、年金を相互に関連するものと捉え、そのあり方を検討し解決していくことが必要</li> <li>○ とりわけ、高齢期雇用制度に関して、国における制度検討が大幅に遅れている中であっても、職員が新制度に基づく生活設計等を適切に行えるよう、遅くとも、本年秋の給与改定交渉期までに解決することが必要</li> </ul>
係長級職昇任選考	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 実務の中核を担う係長に相応しい人材の確実な確保は組織運営上不可欠。必要な人材が適切に確保できない現状を踏まえれば、本人申込制の廃止はできる限り速やかに実現する必要</li> <li>○ 係長級職を担うに相応しい人材をきちんと育成する必要性は当然に認識。今後、配置管理を含めた実効性ある取組を推進</li> <li>○ 一方、育児・介護等の事情を有しながら職務を担う職員のこととも実際の任用に際して考慮する必要性は認識。ただし、どの程度の事情まで考慮すべきかは詳細な検討が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 組織として必要な人材を確保する必要性については同様の認識</li> <li>○ 本人申込制の廃止だけでは問題の解決にならない。係長級職を担うに際しての負担感解消、また、必要な人材の育成や、ジョブローテーションの見直し等の観点からの具体的な取組も、併せて検討していく必要</li> <li>○ 当局は本人申込制の廃止に当たって、育児・介護等、職員のライフステージにも配慮することが必要と言及しているが、その点を含め、人材育成策の見直し等の上で、制度設計を示すべき</li> </ul>
成績率	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 成績率の見直しは、公務員の勤務条件を取り巻く厳しい情勢、人事制度のあり方の趨勢はもとより、これまでの都における制度運用の積み重ね、職場実態、職員アンケート結果でも明らかになった職員意識等も踏まえ、まさに見直しを図るべき時期にあるものと強く認識し、提案しているもの</li> <li>○ 都は全国に先駆けて人事考課制度を導入し、以降、20年以上の運用の積み重ねあり。その上で、人事考課を昇任選考・昇給制度に反映しており、成績率拡大も当然に実施可能と認識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 全職種・全職層に対して一律に成績率を導入・拡大する当局提案は認められない。とりわけ、チームワークでの業務が重要となる現業系職場や教育職場など、行政系とは異なる職場の特性や任用の実態をきちんと踏まえた議論が不可欠</li> <li>○ 成績率の対象や査定幅の拡大を行うというのであれば、その根幹にある人事考課制度の納得性確保が不可欠。これが担保されない以上、職員のやる気を削ぐだけ</li> </ul>
昇給制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 公務員の給与制度は、国・他団体・民間との均衡や情勢適応の観点から踏まえつつ、各制度の有機的な運用の面も考慮し、全体を一体的に捉えて構築していくことが必要</li> <li>○ 昇給は能力伸長の度合いに応じて行うものであり、昇給間差は、給料表においてそうした能力伸長の度合いを各級ごとに評価するもの。一定の給料水準に達し昇給間差が僅少なベテラン層にあっては、業績・能力の発揮度合いに重点を置き、昇給ではなく成績率で頑張りを評価するのが適切</li> <li>○ 現行の昇給制度では、人事考課の反映も適切に機能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 当局提案は、ベテラン層のモラル低下を招くのみ。その一方で、当局はベテラン層の知識・経験・ノウハウの活用が重要としており、主張に矛盾あり</li> <li>○ また、当局提案では、55歳超の職員の給与原資が減少するのみであり、単に人件費の抑制を図ったものでしかない</li> <li>○ 55歳超職員の処遇は、退職手当、再任用期間の給与、年金を相互に関連するものと捉え、そのあり方を検討し解決していくことが必要</li> </ul>
退職手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 国が行った民間の退職給付調査結果では、官民較差が約400万円となっており、公務員に対する厳しい目線がさらに厳しくなるのが必至な情勢。国・地方の双方において、退職手当の見直しは不可避の状況</li> <li>○ 国の調査結果や制度見直しの動向を見据えつつ、退職手当の支給水準や職責反映のあり方等について、都の独自構造も踏まえて協議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 今回の国の調査で大きな官民較差が生じたこと自体は、事実として同様に認識</li> <li>○ 退職手当は職員の生活設計に重大な影響を及ぼす課題であり、単純に国に追随した見直しは認められない</li> <li>○ 国の動向を見据えつつも、実額面への影響も踏まえ、都の職場や職務の実態に即した制度設計が不可欠</li> </ul>
高齢期雇用制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 無年金期間においては、雇用と年金の接続に関する国の基本方針も踏まえ、都における高齢期雇用制度を設計していく必要</li> <li>○ 無年金期間における働き方として、職員アンケートではフルタイム再任用を希望する割合が大きい状況。ベテラン職員が持てる能力を発揮できる環境整備の観点からの検討も必要</li> <li>○ また、教育職場や加齢に伴い就労が困難となる職場など、職場や職務の実態も踏まえて制度設計していく必要</li> <li>○ 再任用の給与は人事委員会勧告事項であり、生計費の観点についても、その中で適切に反映されるべきもの</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 雇用と年金の接続を踏まえるという課題認識については労使で共通認識</li> <li>○ 幅広く業務を担う都の実情を踏まえ、無年金期間においても、職員の個別事情等にも配慮した多様な働き方を確保すべき</li> <li>○ 再任用の給与水準は、生計費の確保を前提に、現行を上回る水準に設定する必要</li> </ul>
住居手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 国・他団体・民間の動向、また、公務員を取り巻く諸情勢を見据えつつ、人事委員会勧告を踏まえて協議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 住居手当は人事委員会勧告事項であるが、都における住宅事情や国と比べて公舎が少ない等の状況を踏まえ、必要な手当を措置すべき</li> </ul>
現業系人事制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 認定技能職員制度の運用状況や現業系職場における業務遂行方法等も踏まえ、引き続き、職設置のあり方等について検証</li> <li>○ なお、都労連が主張する点も踏まえ、今後、検証のための現場調査を必要に応じて実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現業職場においては、経験に基づく知識・技能の熟練が仕事を支えており、そうした現業職場の実態を踏まえ、必要な職設置を行うべき</li> <li>○ とりわけ、技能長未設置職場において、指導的役割を果たしている技能主任の職務実態の質的変化も踏まえ、新たな任用制度を構築すべき</li> </ul>