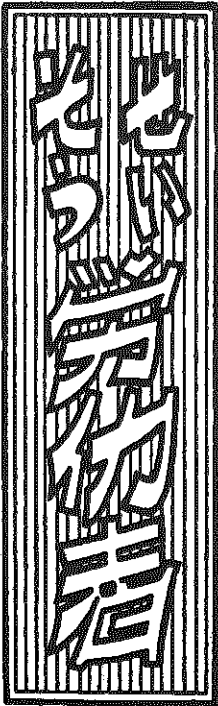


技能・業務系人事制度の改善 新たに「担当技能長職」を新設



東京清掃労働組合
千代田区飯田橋3-9-3
TEL (3237) 9995
1部20円
編集責任
企画・総務局
多田修一郎

わが組合の綱領

- 一、われわれは健全なる自主的組織を確立し、生活諸条件を確保し、社会的地位の向上を期す。
- 二、われわれは労働の社会的意義を顕揚し、都区政の徹底的民主化を期す。
- 三、われわれは労働者階級の解放と民主主義日本を建設し、世界平和に貢献せんことを期す。



東京清掃第三波総決起集会に434名の組合員が参加 (全電通労働会館・11月17日)

昇給調整措置の終了を決断させる!

厳しい情勢のなかで闘う

区長会 依然として業務職給料表は高い水準と認識

10月11日、特別区人事委員会は公民較差を解消するため、原則全ての級および号給について給料月額を引上げるとし、特別給は0・1月を引上げ勤勉手当に割振るとした勧告を出しました。4年連続の月例給・一時金の引上げ勧告で賃金抑制の流れが止まったことは評価できるものの、平均住居手当額の減額分にも満たない事実上のマイナス勧告であり、特別区職員の生活改善には到底つながらないものでした。扶養手当は国と同様に配偶者の手当額を減額し、子の手当額に充てるとしましたが、配偶者を欠く一子の手当の取扱いも廃止としました。

さらに、高位級の号給の引上げをさらに強めるとし、たことや、本来、労使協議事項である扶養手当見直しの実施時期や一時金の支給月数・勤勉手当比率等について、組合として新たな行政職給料表と業務職給料表がどう関連付けられるのか注視してまいりました。

区長会はこの勧告を「尊重する」としながらも、「慎重に検討」との姿勢に終始し、勧告の取扱いについて最終局面まで明らかにしていませんでした。また、業務職給料表の水準について、「依然として高い水準にある」との認識を繰り返して、昇給調整措置の終了など、組合員の切実な要求に対して具体的な回答を一切示さず、協議は平行線を辿りました。

本年は新たな行政系人事制度に際して新給料表が勧告されており、当然、わが組合としても新たな行政職給料表と業務職給料表がどう関連付けられるのか注視してまいりました。

11月6日の第3回団体交渉で区長会は「技能・業務系給与制度の改正の骨子(案)」を提案し、給料表の切替に伴う級格付の解消に言及しましたが、提案は不当な降格・不利利益処分であり到底容認できず、区長会側が最終交渉日とする21日の小委員会交渉で一部歩み寄りを見せたものの、我々が納得する具体的な考えは出さず膠着状態は続き、局面打開に向けて同日18時過ぎに区長会側交渉委員の副区長会正副会長とわが組合の委員長・書記長による会談がもたれました。その中で区長会側から踏み込んだ考え方が示されたため、わが組合の委員長・書記長、特区連委員長・書記長の四者会談を行い、両組織とも提案を受け入れることを確認しました。その後、専門委員会交渉にて説明を行い、23時22分から行った第4回団体交渉において最終提案を受け、第3回中央委員会でも全会一致で今季賃金確定闘争の妥結を判断しました。

55歳超の昇給抑制撤回、級格付の取扱い④初任給調整号数の廃止撤回⑤号給の切替による昇給調整措置の終了など、これらを今期確定の重点課題として確認、区長会が最終交渉を迫る11月21日の翌日22日始業時から1時間の実力行使を配置し、交渉強化を確認しました。

労使の主張は平行線を辿り、区長会側が最終交渉日とする21日の小委員会交渉で一部歩み寄りを見せたものの、我々が納得する具体的な考えは出さず膠着状態は続き、局面打開に向けて同日18時過ぎに区長会側交渉委員の副区長会正副会長とわが組合の委員長・書記長による会談がもたれました。その中で区長会側から踏み込んだ考え方が示されたため、わが組合の委員長・書記長、特区連委員長・書記長の四者会談を行い、両組織とも提案を受け入れることを確認しました。その後、専門委員会交渉にて説明を行い、23時22分から行った第4回団体交渉において最終提案を受け、第3回中央委員会でも全会一致で今季賃金確定闘争の妥結を判断しました。

依然として厳しい情勢ですが、今後は統一交渉で勝ち取った新たな制度を各区分に具体的実施に移す取組みとなります。また、押し迫っている退職手当の見直し協議や平成30年度作業計画策定・人員要求交渉など闘いが続きます。我々の要求実現のため、本部・地連・支部の連携をさらに強化するとともに、全組合員が一丸となって闘いましょう。

(渡辺 歩)

全組合員の総力をあげて闘い抜き 2017賃金確定闘争妥結

55歳超の昇給抑制撤回、級格付の取扱い④初任給調整号数の廃止撤回⑤号給の切替による昇給調整措置の終了など、これらを今期確定の重点課題として確認、区長会が最終交渉を迫る11月21日の翌日22日始業時から1時間の実力行使を配置し、交渉強化を確認しました。

労使の主張は平行線を辿り、区長会側が最終交渉日とする21日の小委員会交渉で一部歩み寄りを見せたものの、我々が納得する具体的な考えは出さず膠着状態は続き、局面打開に向けて同日18時過ぎに区長会側交渉委員の副区長会正副会長とわが組合の委員長・書記長による会談がもたれました。その中で区長会側から踏み込んだ考え方が示されたため、わが組合の委員長・書記長、特区連委員長・書記長の四者会談を行い、両組織とも提案を受け入れることを確認しました。その後、専門委員会交渉にて説明を行い、23時22分から行った第4回団体交渉において最終提案を受け、第3回中央委員会でも全会一致で今季賃金確定闘争の妥結を判断しました。

依然として厳しい情勢ですが、今後は統一交渉で勝ち取った新たな制度を各区分に具体的実施に移す取組みとなります。また、押し迫っている退職手当の見直し協議や平成30年度作業計画策定・人員要求交渉など闘いが続きます。我々の要求実現のため、本部・地連・支部の連携をさらに強化するとともに、全組合員が一丸となって闘いましょう。

(渡辺 歩)

2017賃金確定闘争 区長会の最終提案に対する判断USUN

2017年11月21日 第2回中央委員会

国や他団体からの圧力に屈せず、自主的・主体的に決着 今後は勝ち取った制度を各区での実施にむけ各区交渉を強化!

F 賃金確定闘争 第三波総決起



11月17日第二波総決起集会(全電通労働会館・11月17日)

1 勤告の実施(業務職給料表の行政職給料表(一)の改定に準じた引上げ改定)

2 技能・業務系人事制度について
(1) 給与制度について
(2) 給与制度について



区長会総会要請(11月14日)

1 勤告の実施(業務職給料表の行政職給料表(一)の改定に準じた引上げ改定)

2 技能・業務系人事制度について
(1) 給与制度について
(2) 給与制度について

3 昇給調整措置について
(1) 昇給調整措置について
(2) 昇給調整措置について



最後の「今後の取り組みUSUN」

10月24日に提出した多くの要求項目について、納得できる回答が得られなかったことは不満が残る。とりわけ、重点課題と位置付けた技能主任職昇任選考規程の短縮について、最終局面でも歩み寄りを引き出せなかったこと、級格付者の解消を余儀なくされたことは不満である。

昇給に切り替える。現給が切替日において任用される職に就いた職務の級の最高号給の給料月額を越える場合にあっては、最高号給に切り替える。
(4) 昇給調整措置について
業務職給料表の号給切替えに伴う昇給調整措置は、平成30年3月31日をもって廃止する。



第三波総決起集会(区会区役所)

2017賃金確定闘争要結報告資料 扶養手当

Table with 4 columns: 区分, 現行, 改正, 改正. Rows include 配偶者, 子, 欠配一子, 父母等. It details changes in support allowances for various family members.

激変緩和措置として、平成30年3月31日に「欠配一子のみ」又は「欠配一子及び父母等」に係る扶養手当を受けていた職員が、平成30年4月1日以降、引き続き、「特定期間にない欠配一子のみ」又は「特定期間にない欠配一子及び父母等」を扶養する期間に限り、当該欠配一子に係る手当額について、平成30年度においては、11,500円とし、平成31年度から平成35年度までの間においては、子の区分に適用される手当額に4,000円を加算した額とする。

3 昇給調整措置について
区長会は、「業務職給料表」と書記長、副区長会正副会長との間で、依然として高い水準にある」という認識を繰り返してきた。最終局面で、平成30年3月31日を境に昇給調整措置を廃止し、昇給調整措置を維持する必要がある」と、昇給調整措置の維持に固執した。事態を打開するために、わが組合の中央執行委員長

交渉と本部(統)交渉を有機的に結合させることで、困難な課題の前進に結び付けることが出来た。闘いは継続する。依然として厳しき情勢下ではあるが、引き続き今後の闘いに全力を傾注することを確認して、2017賃金確定闘争の区切りとする。(以上)



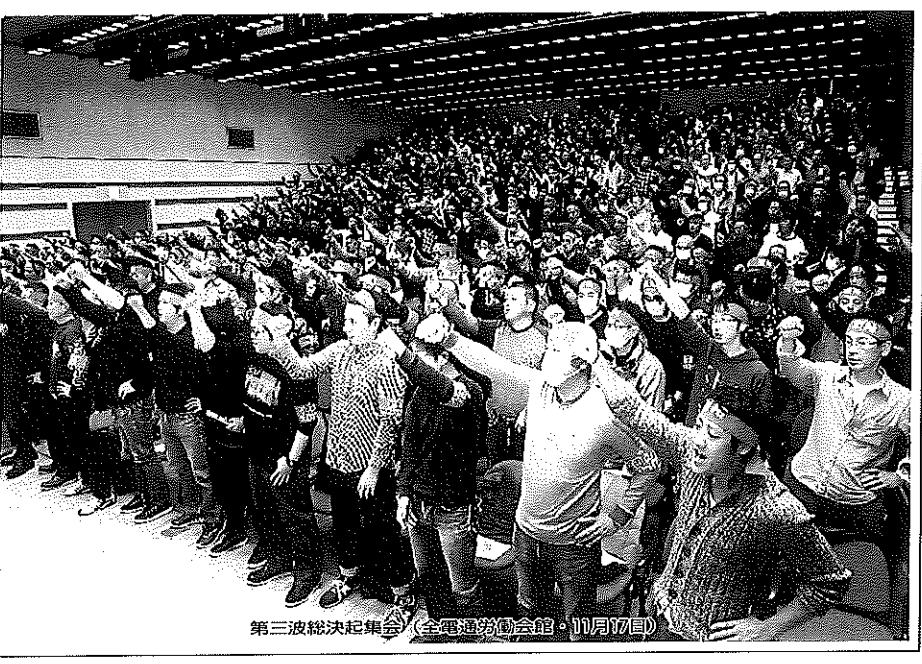
11月17日区長会会長要請(サンパール蒲川・11月17日)



摩り込み行動(区政会館・11月14日)



第二波要請行動(区会区役所)



第三波総決起集会(全電通労働会館・11月17日)



第三波総決起集会(全電通労働会館・11月17日)

勤勉手当に係る支給月数の改正について

1 平成29年度に支給する期末手当及び勤勉手当の支給月数

(1) 一般職員(再任用職員以外の職員)

	6月	12月	3月	計
期末手当	1.15月	1.20月	0.25月	2.60月
勤勉手当	0.90月	1.00月	—	1.90月
計	2.05月	2.20月	0.25月	4.50月

(2) 一般職員(再任用職員)

	6月	12月	3月	計
期末手当	0.65月	0.70月	0.10月	1.45月
勤勉手当	0.425月	0.475月	—	0.90月
計	1.075月	1.175月	0.10月	2.35月

2 平成29年度以降に支給する期末手当及び勤勉手当の支給月数

(1) 一般職員(再任用職員以外の職員)

	6月	12月	3月	計
期末手当	1.15月	1.20月	0.25月	2.60月
勤勉手当	0.95月	0.95月	—	1.90月
計	2.10月	2.15月	0.25月	4.50月

(2) 一般職員(再任用職員)

	6月	12月	3月	計
期末手当	0.65月	0.70月	0.10月	1.45月
勤勉手当	0.45月	0.45月	—	0.90月
計	1.10月	1.15月	0.10月	2.35月

副区長会から示された最終提案内容

技能・業務系

I 任用制度

(技能・業務系人事制度の改正)

(1) 豊富な知識・経験を有する人材を、これまで以上に活用し、より柔軟な任用管理を可能とするため、3級職(技能長)の職責及び配置基準を見直し、新たに「担当技能長」を設置するものとする。

(2) 現級格付者を対象に、

II 給与と制度

(1) 給与と改定

● 勧告どおり実施する(給料表の引上げ改定・特別給料の0・1月分引上げ)。

● 業務職給料表も(一)給料表に準じて引上げ改定する。

※ 以上の内容に必要な条例案について議案に提案する準備を行う。

(2) 級格付者の切替え

● 切替日において任用される職に応じた職務の級の該当号給に切替える。

● 昇給調整措置及び切替調整措置は、今年度をもって廃止する。

行政系

I 任用制度

(切替えについて)

(1) 切替昇任選考等において、現3級職(主任主事)等にある者が新2級職(主任)への任用を希望した場合、各特別区の任命権者が、人事評価により地公法第28条の規定に基づく降任の事

任)への任用を希望しないことにより新1級職に任用された場合、平成30年度に限り、平成29年度と同一の(級格付解消への対応について)

(3) 現級格付者を対象に、平成30年度から平成32年度までの3年間に限り、新2級職(主任)昇任選考(種別C)及び新3級職(係長)

(新2級給与カットへの対応について)

(4) 切替日の前日に現3級が適用されている年齢56歳未満の者のうち、切替日に新2級最高号級に適用される者を対象に、平成29年度に、制度改正に伴う新3級職(係長)昇任能力実証を実施するものとする。なお、各特別区の任命権者が良好以上の勤務成績と判断した場合は、新3級職(係長)に任用し、新たな主査に配置するものと考えている。

(5) 切替日の前日に現3級が適用されている年齢56歳以上の者のうち、切替日に新2級最高号級に適用される者を対象に、平成30年度から平成32年度までの3年間に限り、新3級職(係長)能力実証(種別B)の受験資格上限年齢を、現行58歳未満から60歳未満とする特例を設けるものとする。



第三波総決起集会(全電通労働会館・11月17日)



第一波 第二波 第三波