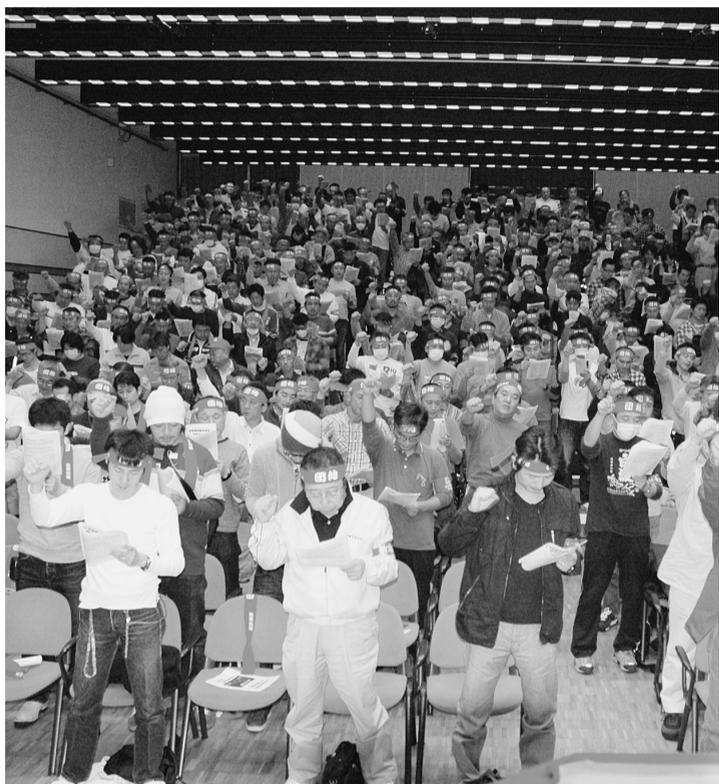




09年11月2日 団体交渉



09年11月4日 賃金確定東京清掃第一波決起集会

(参考2) モデルケースによる試算

○ケース1 係員(1級29号給、25歳) 扶養手当:無、住居手当:有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
220,304円	222,116円	1,812円	3,523千円	3,510千円	△13千円

○ケース2 係長(4級61号給、40歳)

扶養手当:配偶者、子2人(教育加算無)、住居手当:有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
451,996円	450,592円	△1,404円	7,384千円	7,266千円	△118千円

○ケース3 課長(6級69号給、45歳)

扶養手当:配偶者、子2人(教育加算無)、住居手当:有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
636,154円	635,498円	△656円	10,363千円	10,213千円	△150千円

○ケース4 部長(8級55号給、50歳)

扶養手当:配偶者、子2人(内教育加算1人)、住居手当:有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
759,823円	759,044円	△779円	12,483千円	12,297千円	△186千円

6 実施時期等

- ・給与水準引下げの改定であるため、遡及することなく、改正条例の公布の日の属する月の翌月の初日(公布の日が月の初日であるときは、その日)から実施
- ・平成22年4月から改定の実施の前日までの期間に係る公民較差相当分について、本年度中に支給される期末手当の額において平成21年の勧告に準じ、所要の調整を実施。ただし、医療職給料表(一)が適用されている職員については、引下げ改定を行わないことから、所要の調整は行わないことが適当

II 特別区の給与構造の改革

1 職務給の徹底に向けた取組みの成果

- ・昇格メリットの一定額加算方式の導入及び給与カーブのフラット化により、年功的な給与上昇の抑制、職務・職責及び業績の的確な反映等一定の成果

2 昇給制度及び勤勉手当制度の各区における運用の検証

- ・勤務成績の反映状況等が制度の趣旨に沿ったものとなっているかといった観点から、各区における昇給制度や勤勉手当制度の運用状況を詳しく検証

3 職務・職責が的確に反映された給与の検討

- ・職務級間の重複の見直しを含め、職務の職責等に応じた給与について研究・検討

4 地域手当の取扱い

- ・今回の改正で本則となるが、今後も引き続き国の動向を注視

IV 超過勤務手当の支給割合等

- ・国の動向を踏まえ、日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間について、月60時間の超過勤務時間の積算基礎に含めることが適当

V 区費負担の学校教育職員の給与制度

- ・東京都の教育職員との均衡を考慮して改定等を行うことが適当

VI 幼稚園教育職員の給与制度

- ・人事・給与制度の改正に伴い策定する新たな給料表においては、現行の3級制から4級制に改め、各級の職務・職責差を的確に反映
- ・手当等については、制度改正の趣旨に沿ったものとする必要がある

人事制度、勤務環境の整備等に関する報告(意見)

I 人事制度の整備

1 人材確保

- ・平成20年度にI類採用試験の能力実証方法を改正。その後受験申込者数が急増。申込者急増の要因分析を進め、有為な人材確保の方策について検討
- ・経験者採用制度は、区政を担う人材を的確に選抜できるように、受験資格等の見直し・能力実証方法について検討

2 人材育成

- ・職員に求められる役割・能力を到達目標として明確に示し、困難にチャレンジしていく意識を涵養することで、計画的に人材を育成していくことが重要
- ・人事評価制度が職員の能力開発と組織目標の達成に資するよう、任命権者は不断の努力が必要
- ・管理職・係長職選考の受験率は低下傾向。今後、管理職選考改正効果の検証、多角的な視点からの意識調査など、実効性のある対応を検討

3 人材活用(高齢職員の活用)

- ・高齢職員の活用による組織活力の維持・向上が必要
- ・国や他の地方公共団体の動向を注視しつつ、特別区職員の実態を踏まえて検討

II 勤務環境の整備

1 職業生活と家庭生活の両立の実現

- ・全ての職員においてワーク・ライフ・バランスが実現されるためには、適切な業務管理による超過勤務の縮減と、年次有給休暇の取得促進が重要

2 メンタルヘルスの推進

- ・メンタルヘルス不調者の発生防止や早期発見に努めることはもとより、再発防止に向けたきめ細かな環境整備の推進が重要

III 公務員倫理の確立と区民の信頼確保に向けて

1 公務員倫理の確立

- ・職員一人ひとりの意識を高めることとあわせ、管理職員の適宜、適切な指導が重要

2 個人情報の適正管理

- ・職員の危機管理意識の啓発と組織として情報管理体制を万全にすることが重要



09年11月17日 区長会会長要請行動



09年11月17日 第三波決起集会(江戸川区)