

業務職給料表の号給の切替えに伴う昇給調整措置の見直しについて

業務職給料表の号給の切替えに伴う昇給調整措置の見直しについて(案)

1 趣旨

昇任・昇格した職員の士気の維持・向上を図るため、業務職給料表の号給の切替えに伴う昇給調整措置について見直す。

2 内容

残りの切替調整号数がある者が昇格した場合については、昇格した日に、次のアの号数からイの号数を減じて得た号数をその者の残りの切替調整号数とする。

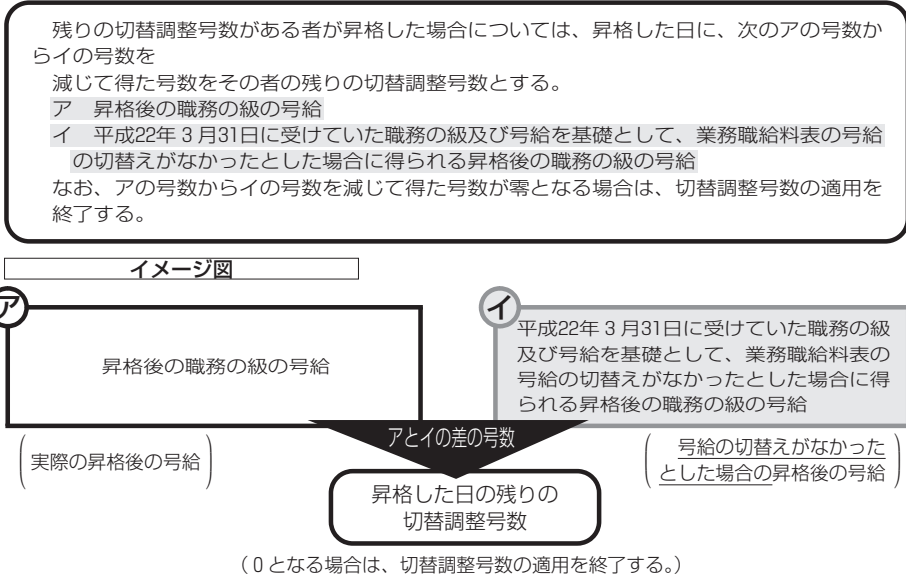
- ア 昇格後の職務の級の号給
- イ 平成22年3月31日に受けていた職務の級及び号給を基礎として、業務職給料表の号給の切替えがなかったとした場合に得られる昇格後の職務の級の号給
- なお、アの号数からイの号数を減じて得た号数が零となる場合は、切替調整号数の適用を終了する。

3 適用年月日

平成27年4月1日

業務職給料表の号給の切替えに伴う昇給調整措置の見直しについて(補足資料)

◆ 見直しの内容について



具 体 例

⇒ 残りの切替調整号数がある者が、平成27年度に昇格した場合の例

号給の切替え		昇 格					
	H22.3.31	H22.4.1	H23	H24	H25	H26	H27[昇給前]
ア	1－103	1－138(31)	1－138(27)	1－138(23)	1－138(19)	1－138(15)	2－74(6)
イ		1－107	1－111	1－115	1－119	1－123	2－68

※ 括弧内の数字は、切替調整号数の残号数を示す。

※ 各年度の級号給及び切替調整号数の残号数は、当該年度の昇給後の値を示す。（平成27年度を除く。）

※ 号給の推移は、毎年度昇給区分C（4号）による昇給と仮定

⇒ アとイの差の号数が0となり、切替調整号数の適用が終了となる例

号給の切替え		昇 格					
	H22.3.31	H22.4.1	H23	H24	H25	H26	H27[昇給前]
ア	2－118	2－142(20)	2－142(16)	2－142(12)	2－142(8)	2－142(4)	3－86
イ		2－122	2－126	2－130	2－134	2－138	3－86

◆ 在職者調整の実施について

見直しの実施に伴い、現行の制度下で昇格した者との間に生じる不均衡を解消するため、在職者調整を実施

業務職給料表の号給の切替え（平成22年度）から平成26年度までの間に昇格した者について、上記の見直しの内容を遡って適用し、平成27年4月1日時点の号給及び切替調整号数の残号数を再計算する。

処分による昇給抑制の見直しについて(案)

1 趣旨

公務における信賞必罰の人事管理を徹底する観点から懲戒処分による昇給抑制の見直しを行う。

2 見直しの内容

処分による昇給抑制について、以下のとおり見直す。

【現行】

減給、戒告の処分を受けた者	停職の処分を受けた者
2号	3号

【見直し後】

減給、戒告の処分を受けた者	停職の処分を受けた者
3号	4号

勤務成績に応じて決定された区分がA又はBの場合にあっては、当該区分の昇給の号給数にかかわらず、4号から上表に掲げる号数を抑制する。

3 実施時期

平成28年4月1日

退職手当の見直しについて(案)

1 趣旨

地域手当の支給割合の見直し等による影響を踏まえ、現行の支給水準の範囲内で、在職期間中の職務・職責に応じた貢献度をより一層反映できるよう、退職手当の調整額について、見直しを行う。

2 見直しの内容

退職手当の調整額のポイントを以下のとおり見直す。

区 分		第四号区分	第五号区分	第六号区分	第七号区分
在職一年度当りのポイント	現 行	185	165	150	130
	見直し後	207	185	168	146
適用区分	行政系職員	総括係長	係長	－	主任主事
	技能系・業務系職員	－	統括技能長	技能長	技能主任
	幼稚園教育職員	副園長	－	－	主任教諭

3 技能系・業務系職員等の特例措置

第七号区分のポイントを見直すことに伴い、技能系・業務系職員等の特例措置を以下のとおりとする。

- ① 定年退職等により退職する者が、その者の評価期間のうち、平成19年度までの間において、1級職に在職した期間（以下、「対象期間」という。）については、1年度につき、下表に定める数を合計した数に、調整額の単価を乗じて得た額を、その者の調整額に加算する。

現 行	見直し後
60	68

- ② ①の加算を受ける者のうち、平成19年度までの間に業務職給料表における職務の級が2級以上（平成16年度以前は職務の級が3級以上）であった者については、①において加算する額に、対象期間1年度につき、下表に定める数を合計した数に、調整額の単価を乗じて得た額を加算する。

現 行	見直し後
20	22

4 実施時期

平成27年4月1日

勤勉手当に係る支給月数の改正について

1 平成26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	0.675月	0.925月	－	1.60月
計	1.825月	2.125月	0.25月	4.20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	0.325月	0.425月	－	0.75月
計	0.975月	1.125月	0.10月	2.20月

2 平成27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	0.80月	0.80月	－	1.60月
計	1.95月	2.00月	0.25月	4.20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	0.375月	0.375月	－	0.75月
計	1.025月	1.075月	0.10月	2.20月

清掃労組要求書		当局の考え方	
2. 人事制度の改善について		○統括技能長職及び技能長職・技能主任の増員については、各特別区の実態を踏まえ、各任命権者が判断するものである。○現行の4層制の人事制度において、新たな職の分化が見られるとは認識していない。○昇任選考の運用面については、各特別区において適切な対応がなされるものと認識している。	
① 多種・多様化する特別区の清掃事業の実態や、区民の期待や要望に十分応えるためにも統括技能長及び技能長・技能主任の設置基準を改善し増員すること。また、新たな技能長区分の設置などの改善を図ること。		○統括技能長や技能長の配置については、各特別区において適切な対応がなされるものと認識している。	
② 昇任選考に積極的に応募できる職場環境の整備に努めること。		○統括技能長職及び技能長職については、各特別区における人事管理・事業方針等に基づいて選考が実施されており、統一選考によって解決を図るものではない。○人事交流については、本人希望と各特別区の人事管理上の判断を前提としている中で、制度的な対応は困難である。	
③ 統括技能長や技能長に欠員が生じないよう、各区の退職職員数や配置実態等を踏まえ、将来にわたり安定的に欠員を補充できる制度とする。		○人材育成や職場環境については、各特別区において適切に対応がなされるものと認識している。	
④ 統括技能長職・技能長職の昇任選考にあたっては、2007年度から2013年度の欠員状況の実態を踏まえ、23区統一の選考を行うこと。もしくは清掃特例や派遣制度の活用で人事交流を活性化すること。		○各特別区において、研修・講演会の実施、相談員の配置等を行っており、引き続き心の健康づくり対策等が実施されているものと考ええる。	
⑤ 人材育成の観点からも技能長業務の研修期間等を考慮した配置をするなど職場環境の改善を講じること。		○これまでの改正により所要の見直しが行われているものと認識している。	
⑥ 精神疾患を抱える職員が生じないよう原因究明に努め、発生防止や早期発見につながる具体的な予防策を講じること。		○設置基準の算定基礎数に再任用職員・再雇用職員等を含めるかどうかは、各特別区の実態を踏まえ、各任命権者が判断するものである。	
⑦ 現業系職員の大多数が中途採用職員という実態を踏まえ、前歴加算年数や任用資格基準を抜本的に改善すること。設置基準の算定基礎数に「再任用職員・再雇用職員等を含むことができる」とした2008年統一交渉妥結を念頭に「尊重し、引き続き改善すること」。		○現時点では見直しを考えていない。	
⑧ 技能Ⅴ及びⅥの職種に従事する職員の希望による転職に関わる年齢制限を撤廃すること。			
3. 給与制度等の改善について			
① 技能Ⅴ・Ⅵに関わる初任給格付にあたっては、身分切替職員と同様困難な業務を担う以上、身分切替職員との均衡を考慮して改善すること。		○初任給については、行政系・技能系・業務系を含め、総合的に考慮して決定しており、技能Ⅴ・Ⅵの初任給のみを改善することは困難である。	
② 職員の有無のみにかかわらず、経験・知識とも豊富な職員の区政に対する貢献度を職務能力として評価し、給与処遇に反映させること。		○職員の給与処遇については、能力・業績及び職責に基づく人事・給与制度の構築に努めており、これにより、職員の能力と成果を的確に、給与処遇に反映していると考ええる。	
③ 勤勉手当に関わり、一律拠出適用者の拡大は行わないこと。		○一級職に対する一律拠出割合の適用については、職員の能力と成果を的確に給与処遇に反映している観点から、今後も検討していく必要があるものと考えている。	
④ 勤勉手当の成績率導入の実施結果に関する検証を行うこと。		○成績の一律拠出割合の見直しについては、今後検討していく必要があると認識している。	
⑤ 勤勉手当の成績率については、各区に行った調査の結果を踏まえ、検証を行うこと。		○勤勉手当の成績率については、各区に行った調査の結果を踏まえ、検証を行うこと。	
⑥ 査定昇給に関わり、現業系職員の査定区分を技能長以上と技能主任以下とに区分すること。		○昇給における職員の区分を、技能長以上と技能主任以下とに区分することは、現状では困難である。	
⑦ 職員の勤務意欲を維持・高揚させるためにも、年齢による昇給抑制制度を改善すること。		○この間、年齢による昇給抑制を行ってきたところである。引き続き、年齢による昇給抑制が必要であるので、現状での対応は困難である。今後とも、他団体の動向を注視していく。	
⑧ 公務労働は民間企業の効率と利潤追求を目的とした労働とはその質が違っている。従って、現行制度の勤勉手当の成績率及び査定昇給制度廃止し、改めて労使による十分な協議を踏まえ、客観性・合理性・公平性を備えた納得できる制度を構築すること。		○行政サービスの一層の向上や行政運営の効率化・活性化については、年功的要素を縮小し、職員の能力・業績及び職責を的確に反映した人事・給与制度を構築していく必要があることから、勤務成績を反映させる勤勉手当の成績率及び昇給制度を廃止することは困難である。	
4. 高齢期雇用制度について			
① 「定年延長」であれ、「再任用の義務化」であれ、体力的な問題から任用期間を最後まで全うできない職員が生じないよう、職域を幅広く設定するなど、清掃事業の労働の事態を踏まえた制度設計（職場環境の整備）を行うこと。		○職場環境の整備については、各特別区において適切な対応がなされるものと認識している。	
② 雇用と年金の確実な接続を保障する観点からも、希望者全員が任用される制度とすること。		○雇用と年金の接続のための再任用については、各特別区において適切な対応がなされるものと認識している。	
5. その他の諸制度について			
① 扶養手当については、少子化対策を踏まえて現行支給額の引き上げなどの改善を行うこと。		○扶養手当は、人事委員会勧告に従って措置したものであり、支給額の引上げ等については、現状では対応困難である。	
② 住居手当は、民間企業や国家公務員、他の自治体などの住居制度を精確に把握し、東京における住宅事情を考慮した抜本的な制度改革を行い、支給額を増額すること。		○住居手当については、昨年度、自己に係る住居手当を廃止するともに、有為な人材を確保す観点などから一定の年齢層の賃に加算措置を設ける等、改正を行ったところである。	
③ 清掃職場では、「車付雇上」に代表される非正規労働者、臨時職員や非常勤職員の活用が拡大の一途である。これらの職員の賃金は、正規職員との均等待遇や同一労働・同一賃金の観点からも23区統一とし、改善を図ること。		○支給額の引上げについては、現状での対応は困難である。	
④ 労働組合活動は、憲法に保障される労働者の権利であり、労働組合活動に対する処分等は、不当なものである。新たな処分を行わないこととし、過去の処分について撤回し、実損の回復を行うこと。		○地方公務員の争議行為は、地公法その他の法律の規定に基づき禁止され、かつ、おとり行為等を処罰すべきものと定められている。今後とも法に則り適切に対処する。	

●平成26年度給与改定清掃労組要求に対する当局回答