

都労連要求の実現を！

都側の不当な交渉姿勢に抗議し、29分職場大会を戦術として行使

都労連は、3月以降8本の要請書を提出し、要求実現に向けて、都側と交渉を進めてきた。一方、都側は「これからの人事制度の基本的方向」に基づく三提案を提案し、執拗にその実施を迫ってきたが、都労連は、都側に対して都労連要求に込めることを求め、春季闘争、夏季一時金闘争時と二度にわたって押し返してきた。

そもそも、この三提案は、都側が昨年の確定闘争時に「(現業職の)職の設置の在り方も含め検討する」との発言を受けて、提案を受けたものである。しかしながら、当局は、これまでの交渉において「法制度上の制約」や「都民の理解」等を口実に、都労連要求に一切応えない不当な態度を示してきた。

さらに、11月1日に提案された「退職手当見直し(案)」についても、都側が「この間の都労連の主張を踏まえる」としたことから、提案を受けたものである。しかし、提案内容は、「(役席による)支給格差拡大」となるもので、「都労連の主張」に逆行するもので、断じて認めることはできない。都労連は、今次確定闘争において、本日の29分職場大会を対置し、都側の誠意ある回答を求めているものである。しかし、昨日の小委員会交渉における都側の主張(別掲)はことごとく都労連の主張と相反するものとなっており、誠意のかけらもない。

都労連は、この都側の不当な交渉姿勢に抗議するとともに、職場組合員の切実な要求と怒りを武器に、都側と徹底的に対決する決意を込めて、本日の29分職場大会を戦術として行使することとした。残された時間は僅かであるが、支部としても、職場の力を総結集し、都労連・都庁職に結集し、15日の1時間ストライキを背景に、都労連要求の実現に向け総力を挙げて最後まで闘いぬくものである。

都労連要求

- ・賃金・労働条件改善に関する基本要書
- ・一時金の『支給対象・割合・加算制度』の改善要書
- ・労働時間短縮・休暇制度の改善要書
- ・福祉関連要書
- ・職場環境改善要書
- ・人事制度改善要書
- ・現業賃金・給与制度改善に関する要書
- ・島しょ職員の賃金・労働条件改善に関する要書

都側提案等

- ・不当極まりない人事委員会勧告に基づく「住居手当の大幅な見直し」
- ・最高支給率が国を大きく下回る「退職手当の見直し」
- ・「これからの人事制度の基本的方向」に基づく改悪3提案(①55歳超職員の昇給停止、②成績率の全職員への拡大、③係長級職昇任選考の本人申込制廃止)

	11月6日の小委員会交渉における都側の考え方	都側主張の問題点
島しょ職員の勤務条件	・可能な限り改善を行ってきた。 ・異動保障の拡大(最大6年→最大8年) ・特勤勤務手当の引き上げ(三宅19%→23%)	・島しょ勤務職員の年収が、内地勤務と逆転している実態がある(人事異動にも影響) ・当局提案は根本的な課題の解決には全くならない
勤勉手当	・勤勉手当の成績率の拡大 ・給料表上の構造上、年齢の上昇とともに昇給幅が減少 ・成績率の拡大で昇給制度よりも、相対的に効果が高くなる	・給料表の構造を変えたのは当局(フラット化) ・それを理由に成績率の拡大はもってのほか
住宅手当	・給与原資の再配分で給料月額が引き上げられ、ほぼ全職員の特別給も増加する	・住宅手当の見直しで大多数の職員が収入減となる ・東京の住宅事情を考慮すれば現行制度のまま支給額を引き上げるのが当然
高齢期雇用	・フルタイムを基本 ・雇用と年金の接続に、他にも様々な課題がある ・引き続き論点を整理し協議	・雇用と年金の接続が基本、希望者全員の採用は当然
現業系職員の人事制度	・現場調査で技能主任が他の職員をリードしている状況を確認 ・現場調査は成績率や昇給制度で対応が困難なほどの職責差があるかどうかの検証 ・成績率が適用されていない中で上位級の職設置の必要性の判断は困難	・少数職場でも技能主任以上の職責を担っている職員がいる ・職員数に応じて職設置をしている現行の制度は実態に合っていない ・職場実態に見合った職設置、新たな人事制度は必須 ・昨年の確定闘争で「職設置の検討」が言われ、現場調査を行ったはずである ・当局の主張は矛盾している
退職手当の見直し	・都労連の指摘の効果を検証し可能なものは取り入れた(最大限踏まえた) ・職責の重さを評価	・退職手当の大幅削減は不当 ・職責差による支給格差の拡大は認められない。 ・人事制度の改善が先決 ・当局提案は、下位職層が支給されるべき退職手当を上位職層が篡奪するもの
	人事制度全体の構造改革は、相互に関連して構築されたもので、部分的な見直しは取り得ない	当局の言う「職責を評価し処遇に反映させる」(篡奪)こそが都民感覚に反するものだ

都労連第6波総決起集会 決議

2012年11月6日

12賃金確定闘争は、10月26日に年末一時金要求を都側に提出して以来、回答指定日まで残すところ九日となった。

都労連はこれまで、「賃金・労働条件改善に関する基本要求的書」「一時金の『支給対象・割合・加算制度』の改善要求的書」「労働時間短縮・休暇制度の改善要求的書」「福祉関連要求的書」「職場環境改善要求的書」「人事制度改善要求的書」「現業賃金・給与制度改善に関する要求的書」「島しょ職員の賃金・労働条件改善に関する要求的書」を都側に提出し、交渉・協議を重ねてきた。しかし、この間、都側が示した都労連要求の検討状況は極めて不十分なものである。一方で、10月12日に行われた人事委員会の不当勧告を受け、都側は今まで以上の賃金・労働条件の切り下げを画策している。都労連は、不当勧告は認めないという決意の下、都側の不当な姿勢を糾弾し、要求実現に向け全力で交渉に臨んでいる。

昨年末に提案された「成績率全職員適用(案)」「55歳超職員昇給停止(案)」「係長級職昇任選考本人申し込み制廃止(案)」は、これまで、春闘期、夏季一時金交渉期と二度にわたり都労連六単組の闘いで阻止してきた。いよいよ、今交渉期で決着をつけないといけない。

都労連は、10月24日に島しょ・都外公署格差解消要求実現対都要請行動、26日に福祉関連要求実現対都要請行動を実施し、職場組合員の怒りの声を直接都側にぶつけた。11月7日には人事制度改善対都要請行動を配置し、都側の不当な交渉姿勢を糾していく。

11月1日、都側は、団体交渉で副知事が「退職手当について、国の動向如何にかかわらず、速やかに見直す必要がある」と表明したことを受け、都労連に対し、「退職手当の見直し(案)」を提案した。その内容は、「①普通退職と定年等勧奨退職を一本化し最高支給率を45月とする、②要請額を拡充し主事等に8ポイントを付与、平成25年1月実施。国同様の経過措置」というものである。都労連は、「退職手当の支給格差拡大となる提案は断固反対である」とした上で、「最高支給率の引き下げは不当であり、調整額の職責差の拡大は認められない」と反論し、提案の撤回・再考を強く求めた。

本日の小委員会交渉で、都側は都労連要求に対する『現時点での考え方』を示したが、その内容は、都側提案の正当性を主張するのみで都労連要求には全く応えていないばかりか、「三提案及び退職手当見直しも含め、人事制度の一体的構造見直しは一刻も早い実施が必要である」と極めて不当な見解を強調している。都労連は、都側の不誠実な交渉姿勢を厳しく批判し、「不当提案は認めない」ことを改めて表明した。

都側が提案に固執し自らの考え方や主張のみを押しつけ、職員の声に応えなければ、労使関係は大きく損なわれる。その責任はすべて都側にある。

都労連は要請署名、集会、早朝宣伝行動、駅頭情宣行動等、職場・地域からの闘いに全力で取り組んできた。本日は、集会終了後、都庁包囲デモを整然と展開し、都労連六単組の団結の力を、都側に正面から突きつけていく。職場組合員の切実な要求と怒りを武器に、都側と徹底的に対決をする。

残された時間は僅かである。都側が、労使の信頼関係をもとに協議を尽くし解決を図る立場であれば、直ちに不当な交渉姿勢や考え方を撤回し、都労連要求に真摯に応えるべきである。そうでなければ労使協議が進展しないことは明らかである。

都労連六単組は、職場の力を総結集し、七日の29分時間内職場集会を貫徹し、15日の1時間ストライキを背景に、都労連要求の実現に向け総力を挙げて最後まで闘い抜くものである。