

闘争速報 1

2018年6月2日

WEEKLY

東京教組

夏季一時金 2.175 月分を6月29日に支給

都労連は、5月24日15時より団体交渉を行い、夏季一時金要求に対する回答を受けました。内容は、現行の条例、規則どおり、2.175月分（期末手当1.225月分・勤勉手当0.95月分）を、再任用職員は1.1月分（期末手当0.65月分・勤勉手当0.45月分）を、6月29日に支給するというものです。昨年の賃金確定闘争で、一時金が0.1月引き上げられ、年間4.50月になったことで、昨年度よりも0.05月分（再任用は、0.025月分）の増額となっています。

しかし、都労連及び東京教組が要求した2.5月には届かず、条例通りとする最終回答でした。また全額期末手当での支給を要求しましたが、増額分をすべて勤勉手当に乗せています。勤勉手当には現在成績率がかけられていますので、より「成績」による差が広がる支給となってしまいました。

支給対象・割合・加算制度について現行通り

非常勤職員の一時金支給を拒否

都側は、「一時金の『支給対象・割合・加算制度』の改善要求」について、制度趣旨、国・他団体の状況、これまでの改正経過などを踏まえ、現行どおりとし、また、一定の経験年数を基準とした職務段階別加算制度の導入についても、職責に応じて加算するという制度本来の趣旨に照らし、現行どおりとしました。

つまり、一時金関連要求に対する回答は、全ての要求事項に対して「現行どおりとします」という完全なゼロ回答です。特に、東京教組と都労連が第一に求めた非常勤職員への一時金相当額の支給要求に対して、完全に拒否しています。非常勤職員の存在なしには仕事が成り立たないという現実から目をそらし、常勤職員との均等待遇を求める要求を入れなかったことは許すことができません。2020年には改正された地方自治法及び地方公務員法が施行されることにも関連し、非常勤職員への一時金相当額の支給要求を引き続き堅持し、今後の重点要求として都側に実現を求めていきます。

「この際」として、定年延長・働き方改革に言及

さらに、都側は、「この際ですから一言」と、昨年改正された地方公務員法及び地方自治法に触れ、会計年度職員制度について円滑な制度導入に向け準備を進めるとし、定年

引上げについては、政府の論点整理を受けて、国の動向を注視しながら、都における対応について検討を進めるとしてしています。国の論点整理では、60歳以上の給与水準を一定程度引き下げることが前提となっていますが、都において給与水準を引き下げた定年延長は認めることはできません。速やかに都の実態を踏まえた論点整理を行い、労使交渉において定年延長の議論を進めるべきです。

また、働き方改革については、これまでの施策をさらにすすめるとしていますが、これまでの施策が、テレワーク、フレックスタイム、勤務間インターバル、といずれも使用できる職員に限られた実効性のないものであり、都には抜本的な業務削減を求めているかねばなりません。

秋闘に向け、行(一)1, 2級の給料表の見直しと、 育児・介護休暇などの取得による勤務期間除算廃止が焦点に

この間、都側は都労連の基本要求に対して現状認識や考え方も示されました。都は職責への給与への反映を一層進める考え方を示し、行(一)1・2級の給料表が高齢層で上位職の賃金を逆転していることを問題視し、見直しをすることを強く押し出してきました。行(一)の高齢層での賃金を抑制するということは、教育職1・2・3級の見直しにも直結し、またしても高齢層での賃金が大きく下げられる危険性があります。行(一)の給料表見直しが、秋闘の大きな課題として浮上してきました。

また、今回の期末勤勉手当の勤務期間の除算制度改善要求は受け入れられなかったものの、今後も要求を継続し、こちらも秋闘の大きな焦点としていきたいと思います。