

交渉レポートNo.7

1. 職場の懸案確認協議開始

各職場（部会）の懸案確認協議は毎年4月から5月にかけて実施しています。新年度に当局側の執行体制が変更するため、職場の懸案である課題を継承することが目的で毎年懸案確認協議を位置付けて行なっています。

今年も、共通事項として①政策協議の積極的推進②職員の働き方と臨時非常勤職員の役割と人材活用③政策協議報告研修会の実施について確認すると共に、労使交渉課題や職場の課題についても確認をします。

懸案確認協議後は8月を目途に業務のあり方や人員体制を中心とした職場要求（予算要求）づくりに入ります。この職場要求は各部会の基本的な取り組みとなります。全員参加で進めるようお願いいたします。

2. 夏季一時金交渉

人事院は5月1日に夏季一時金の特別調査にもとづいて、夏季一時金の一部を0.2月分の支給を凍結する旨の給与勧告を行いました。

今回の人事院の勧告は、政府・与党が経済状況の急激な悪化で、民間企業の夏の一時金が大幅に減る中、「公務員の一時金が据え置きでは世論が許さない」という世論の動きもあり、人事院は特別調査を行い公務員の夏の一時金についてマイナス勧告しました。

公務員は労働基本権が制約されており、給与水準を巡る労使交渉が十分できません。その代わりになるのが人事院勧告制度です。人事院が民間企業の給与実態を調査し官民格差を是正する形で決め、毎年8月に人勧を受け、政府は給与法改正案を国会に提出します。

しかし、今回の勧告は政治の圧力で行なうもので、人事院は人事院勧告制度の機能と役割を逸脱したものです。また、調査内容については調査期間が充分でない中での勧告であり、精確性にかける内容と言えます。一時金については年間支給月数の勧告がこれまでの取り扱いであり、現段階での勧告と年間支給月数との関連についてどのように考えるのか明確ではありません。

さらに、勧告内容は夏季一時金の支給月数を0.2月「凍結」とするという内容であり、この凍結と言う意味は何を意味するのかが不明な状況にあります。

組合側は直ちに当局側に申し入れを行ない、今回の勧告の考え方や姿勢につい

て協議し、下記の3点について当局側の考え方を示させました。

①組合側 今回の勧告に関する当局側の基本的な考え方は

当局側「今回の人事院勧告については、異例の対応と考える」

「人事院勧告は、公務員の労働基本権の代償処置としての位置付けであるという認識についてはこれまで同様変わりはない」

②組合側 「凍結」とは何を意味し、どの様に考えるのか

当局側「今回の勧告は、現在の社会経済情勢等に鑑み行なわれたものであり、『凍結』の意味合いについては、あくまでも本年6月期における一時的な暫定措置である」

③組合側 年間支給率との関係についてどう考えるのか

当局側「期末、勤勉手当の年間支給率については、これまでと同様、夏以降に示される人事院及び東京都人事委員会の勧告を参考に別途協議していく」

これまでの交渉を踏まえ執行部として、①夏季一時金についてはこれまでも年間支給月数のなかでの暫定としてきた経過ではあるが、今回の「凍結」の取り扱いについて引き続き明確にさせていくとともに、年間支給月を基本とし一時的な暫定措置としての対処(仮に8月以降の人事院勧告や都人事委員会勧告で年間支給月数が削減された場合、今回の凍結分は前倒しとしての取り扱い)とすることを確認しました。(別紙確認書)また、民間企業のボーナスが16%から20%の大幅に減ることが想定されるなか、年間での支給月数の削減額は多額になることも考慮し、夏季一時金の取扱いは暫定措置として0.2月を凍結することとしました。支給については6月15日とすることを確認しました。

3. 新型インフルエンザ対応

メキシコを起点に、世界的な広がりを見せている新型インフルエンザが、本市在住者からも発症しました。関西の状況とは違い海外渡航経験者ということもあり、今のところは全市的に広がる状況にはないということで、健康福祉部や生活安全部では市民に対して冷静な対応と、十分な手洗いとウガイの励行を求めています。

しかし、保健所を含め窓口や電話での問い合わせは殺到し、関係する所管は対応におわれています。こうしたなか、保健所の職員はこれまでも東京都の発熱相談センターへの応援体制を取ってきましたが、週明けには八王子保健所でも午後9時まで、土日も含めた相談体制を整えることとなりました。当局側から当面、専門職である保健師を中心とした体制で対応することについて、組合側に申し入れがあり体制を整えることを了承しました。職場全体からのサポートをお願いいたします。

●交渉レポートの問い合わせ先

組合事務所(書記次長・岡本)

内線4451