


<p>第585号 2016年10月21日</p> <p>共同実施を断念させよう</p>	<h1>東 学</h1>	 <p>東京都学校事務職員労働組合 東京都新宿区高田馬場 3-14-14 03-3367-6783 東学 Web http://tougaku.net/</p>
---	--------------	---

10／18都人勸、労使交渉へ

～「昇任しなければ給料頭打ち」の1級給料表改悪、
政治的な扶養手当見直しに反対しよう～

10月18日、東京都人事委員会は、都議会議長・都知事に対し、職員の給与に関する報告と勧告を行いました。

今後、都人勸をめぐる、労使の賃金確定交渉が始まります。交渉の山場は11月14日の週と予想されています。

【2016東京都人事委員会勧告の概要】

1. 例月給

「公民較差(81円、0.02%)が極めて小さい」として給料表の引き上げを見送り

2. 一時金

0. 10月分引き上げ(年間支給月数4.30月→4.40月)、勤勉手当に配分

3. 行(一)1級給料表の見直し

行(一)1級の最高号給から4号給(150～153号給)をカット

4. 扶養手当

国人勸に準じて見直し。

配偶者の扶養手当額を父母等と同額まで減額し、それにより生ずる原資で子の手当額を引き上げ。(配偶者:13500円→6000円 子:6000円→9000円)

【勧告に対する東学の見解】

○一時金の引き上げ分が勤勉手当に配分されることに反対

勤勉手当は成績率により業績評価が色濃く反映される。現在、都当局が人事制度において最も重視しているのが「職責・能力・業績」で、その基礎にしているのが業績評価だ。個人によって「能力・業績」に差があるのは、人間である以上、当然だ。しかし業績評価には客観性・公平性が担保されていない。いくら都当局が「評価者訓練をやっている」ということを口を酸っぱくして言っても、それだけで恣意的評価を排除できるわけがない。それで職員間の賃金に格差をつけることなど認められない。

○行(一)1級給料表の見直しに反対

今回の見直しの根底にあるのは「年ばかり喰って、昇任してない奴は認めない。経年などには意味がない」という、近年、都教委がその人事制度施策において持ち続けてきた発想だ。

しかし、ベテラン職員の持つ年齢・経験それ自体が、職場にとって十分に大きな価値であることは、誰もが日ごろの経験から認めることだろう。経年の価値を否定する都当局の発想は、誤った見方だ。

○扶養手当の見直しに反対

子の扶養手当を引き上げること自体は評価できるが、配偶者に係る手当額の引き下げは納得できない。

公務員の給与勧告は民間準拠が基本だが、民間では扶養手当の見直しはほとんど実施されていない。にもかかわらず、8月に人事院が安倍首相からの要請に応える形で国家公務員の扶養手当見直しを勧告していることは「公正・中立な第三者機関」として問題だ。安倍政権が言うところの「女性の活躍促進」は、男女平等についての意識啓発や女性が働きやすい環境づくりによって進められるべきであり、扶養手当の見直しによる政策誘導ではあるべきベクトルが逆だ。女性を安上がりな労働者として活用しようというものでしかない。

○再任用職員の給与水準を直ちに改善すべきだ

すでに年金支給開始年齢が62歳となり、再任用職員の無年金期間が生じているにもかかわらず、またしても再任用職員の給与水準改善を見送ったことは許されない。

○非常勤職員の処遇改善に言及していないことは不満

東学は今後、山場に向け、都教委要請行動、決起集会などに取り組んでいきます。

【Colum】

今年も賃金確定闘争の季節になった。8月8日の国家公務員の人事院勧告を皮切りに、10月18日の都人勧、また他の道府県・政令指定都市・東京都特別区でもほぼ勧告が出そろった。

特にこの季節、よく出てくるのが「高給」批判などの公務員バッシングだ。

しかし、給与勧告は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、民間給与実態調査に基づく民間準拠を基本としている。それどころか昨今では、本来は公正・中立の第三者機関であるべき人事院・人事委員会が政治の意を受けて、当局側にすり寄った勧告を出すこともしばしばだ。

そして公務員賃金が上下すれば、今度はそれが中央・地方の最低賃金審議会が決定する最低賃金に反映され、民間賃金に影響を与えることになる。

このような仕組みの下で、公務員だけがとりわけて高給などということはあるまい。

にもかかわらず、なぜバッシングが起きるのか。「働いて賃金をもらう」ことでは同じなのに、なぜ公

務員であるというだけで批判にさらされなくてはならないのか。

過去には旧国鉄職員が同様のバッシングにさらされていた時期があった。

そこには意図的に内外にスケープゴートを作り、真に批判されるべきところへの不満をそらす、という今も昔も変わらない図式が見て取れる。アベノミクスが結局は所得格差を拡大し、年金積立金の株式運用で年金財政を悪化させ、労働の規制緩和の下で非正規雇用が全体の4割にまで増大している、という現在の社会不安のもとではなおのこと、その図式は際立ってくる。

ヘイトスピーチや、就学支援金支給の朝鮮学校除外、小池知事の朝鮮学校への補助金停止継続方針といった外国人差別も同じ文脈で語ることができるだろう。政治的対立をその国の人々への差別に振り向けるのは間違いだ。ましてや子どもたちに政治的な責任を負わせ、迫害を加えるとは人として最低だ。

組合の存在は必要不可欠です。

まず、納得いかないこと、不当なことには「おかしい」と声を上げられる場が必要です。

そして、それを都教委、地教委等にぶつけることが必要です。その時、権限、情報量などに関して非対称性のもとにある労使が対等の立場で話し合うことを可能にするためには、組合に一人でも多くの方が結集し、数の力を背景にすることが必要です。

東学に結集し、できることから一歩ずつ、あきらめずに、取り組んでいきましょう。

(加入のお申し込み・ご相談先)

本部連絡先: 世田谷区若林小学校・事務室 松永哲次 TEL03-3413-0655

地区連絡先: