

第586号
2016年11月18日

共同実施を断念させよう

東 学



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/>

扶養手当・行(一)給料表改悪 ～2016年度賃金確定闘争終結～

11月16日、東学は都教委より、2016年度の給与改定等について、下記の最終提案を受けました。東学は極めて不満としながらも、全都状況を踏まえ、妥結しました。

【妥結結果の概要】

1. 例月給(人事委員会勧告通り)
 - ・給料表の改定なし
2. 一時金(人事委員会勧告通り。2016年12月期～)
 - ・0. 10月分引き上げ 年間4. 40月(再任用職員は0. 05月分引き上げ 年間2. 30月)
引き上げ分は勤勉手当に配分
3. 行(一)給料表の見直し(人事委員会勧告通り。2017年4月1日～。現給保障あり)
 - ・行(一)1級の最高号給から4号給(150～153号給)をカット
4. 扶養手当の見直し(人事委員会勧告通り。2017年4月1日～。経過措置あり)
 - ・配偶者の手当額を父母等と同額まで減額、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 → 2017年度 経過措置10000円 → 2018年度 本則6000円
子:6000円 → 2017年度 経過措置7500円 → 2018年度 本則9000円
 - ・欠配一子の廃止
13500円 → 2017年度 経過措置10000円 → 2018年度 本則9000円
5. 再任用職員に係る赴任旅費の見直し(2017年4月1日から実施)
 - ・支給対象事由に「再任用の任期の更新に伴い引き続き再任用職員となった者が、その任用に伴う住居又は居所の移転のため旅行する場合」を追加
6. 育児・介護関連の見直し
 - ・育児休業等の対象となる子の範囲の見直し(2017年1月1日から実施)
法律上の親子関係に準ずる子にも拡大
 - ・超過勤務の免除に係る制度の見直し(2017年1月1日から実施)
配偶者または2親等以内の親族の介護を行う職員にも拡大
 - ・介護休暇の見直し(2017年1月1日から実施)
更新可能期間の上限を撤廃
 - ・介護時間制度の導入(2017年1月1日から実施)
正規の勤務時間の始めまたは終わりに、30分を単位として1日2時間・3年以内で承認。
配偶者または2親等以内の親族。無給。昇給基準における欠勤等として取り扱わない。
勤勉手当は、7時間45分を1日に換算し、30日超の場合には勤務しなかった期間を除算

- ・勤勉手当における除算制度(2017年6月期から実施)
 - 育児休業:1か月以下の場合には除算なし
 - 部分休業:30日に達するまでは除算なし
 - 介護休暇:週休日等を除いて30日に達するまでは除算なし
- ・昇給基準:介護休暇を欠勤等の扱いから除外(2017年4月1日昇給から実施)
- ・一般職非常勤職員の育児・介護に関する制度の見直し(2017年1月1日から実施)
 - 正規職員に準じて見直し、導入

【東学の見解】

○今回、例月給について「公民較差(81円、0.02%)が極めて小さい」として引き上げが行われなかったことは不当です。今年の民間賃金の平均賃上げ率は2.00%、国やほとんどの他自治体でも引き上げ勧告がされています。ましてや大企業が集中する東京で「極めて小さい公民較差」はあり得ません。

○今回も一時金の引き上げ分は勤勉手当に配分され、不満です。勤勉手当は成績率により業績評価が色濃く反映されます。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ですが、業績評価に完全な客観性・公平性を担保するのは不可能であり、恣意的評価も排除できません。それによって職員間の賃金に格差をつけることなど認められません。

○行(一)1級の上位号給カットも、業績評価を基礎とした「職責・能力・業績」に基づく人事施策の一環であり問題です。ベテラン職員の持つ年齢・経験それ自体が、職場にとって大きな価値を持つことは、誰もが日ごろの経験から認めることであり、経年の価値を否定する都当局の発想は、誤った見方です。

○今回、配偶者に係る扶養手当額が引き下げられたことは納得できません。「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、扶養手当の引き下げによる政策誘導は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ありません。

○赴任旅費の見直し、育児・介護関連の休暇制度等の見直しについては、改善であり評価できます。

東学は今後も生活実態を踏まえた適正な賃金引き上げを求め、業績主義的人事制度に反対します。

【Colum】

今回の確定闘争で改めて考えたことが二つある。一つは国や都当局がよく言うところの「国・他団体との制度的均衡」という言葉について。これまで、この言葉を盾に取って、国に右へならえした、またしばしばそれをも上回る改悪が強行されてきた。今回の扶養手当の見直しもそうだ。しかし、ここで基本である地方公務員法第24条第2項に立ち返ろう。そこには「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」とある。「生計費」が第一番に来ている。国・都当局はこの事実を意図的に無視して、「国・他団体との均衡」ということだけをことさらに取り上げて強調しているが、この条文の基本に立ち返るならば、私

たちには生計費の実態に見合った賃金を堂々と要求する権利がある。

二つめとして、なぜ私たちがしばしば人勧以上の、少なくとも建前としては民間準拠であるはずの人勧を上回る賃金の改善を要求するのか。それは私たちの立場の根幹が社会的に公正な労働条件を要求することであるからであり、現在の私たちの労働条件は、ましてや民間労働者やさらには非正規労働者の労働条件は、決して社会的に公正なものとは言えないと考えているからだ。私たちが労働条件の改善を勝ち取ることで、公務員・民間・正規・非正規を問わず、労働者全体の待遇改善・社会的公正を実現したいと考えているからだ。

(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: