


<p>第593号 2017年10月20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>
---	-------------	--

10／6、不当な都人勧出る

例月給は2年連続改定見送り

一時金は0. 10月引き上げるも勤勉手当に配分
退職手当・1. 2級給料表・昇給制度改悪に言及

10月6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、都人勧をめぐり、労使の賃金確定交渉が始まります。交渉の山場は11月13日の週と予想されます。東学は都教委要請行動、決起集会などに取り組んでいきます。

【2017東京都人事委員会勧告の概要】

1. 例月給

「公民較差(74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4.40月→4.50月)、勤勉手当に配分

3. 退職手当

国の退職手当の見直し(削減)の動向を注視し、対処

4. 1・2級給料表

上位級とのバランス(40歳台前半層で2級の昇給額が3級を上回る、等)を考慮し、見直し検討

5. 昇給制度

業績のきめ細やかな反映の観点から、見直しを検討

6. 長時間労働の是正

教員の負担軽減の観点から、勤務時間の把握・校務改善等が重要

【勧告に対する東学の見解】

○例月給の2年連続改定見送りは不当

民間では多くの企業が4年連続でベースアップを実施。それを受けて、今年の国人勧も8月8日に4年連続のプラス改定を勧告している。

このようななか、東京都だけが2年連続改定見送りということはあり得ない。

○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。しかし業績評価は恣意的評価を排除できず、客観性・公平性が担保されない。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。

○退職手当の見直しに反対

国家公務員の退職手当については、民間を78,1000円上回っているとして引き下げがされようとしている。都人勧では、それに準じて都でも退職手当を引き下げる方向が言及されている。

しかし、退職手当には賃金の後払いとしての位置付けがあり退職後の職員にとっては生活給であることから拙速な引き下げには反対だ。加えて物価の高い首都圏の生計費の実態、公務員に雇用手当がないこと等が考慮されるべきであり、単純な国・民間準拠はすべきでない。

○1・2級給料表の見直しに反対

この間、「職責・能力・業績」を給与に反映する、として、職務給のさらなる進展、生活給的・年功的要素の抑制が進められている。具体的には、昨年度の1級給料表の上位4号給カットに引き続き、今回の都人勧でもまた2級40歳台前半層の昇給幅の引き下げに向けた言及がされている。

しかし、生計費原則は賃金決定原則の一つであり、生活給的要素は尊重されなくてはならない。

また、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。経年の価値を軽んじ、年功的要素を抑制しようとする都当局の発想は、誤った見方だ。

○昇給制度の見直しに反対

2016年度から課長代理・統括課長代理について3号昇給以下の付与率が5%とされている。

今回の都人勧では、このような業績評価による「能力・業績」主義的な改悪をさらに一層進めようとしている。恣意的評価を排除できず、客観性・公平性が担保されない業績評価で職員間の賃金に格差をつけることなど認められない。

○再任用職員の給与水準を直ちに改善すべきだ

無年金期間が生じているにもかかわらず、またしても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具体的言及がないことは不満

○「教員の負担軽減」が「事務職員の負担増」につながらないよう警戒

事務職員の「働き方改革」の観点が抜け落ちてしまうようでは困るのだ！

○もっぱら都当局と同じ主張を繰り返す東京都人事委員会の中立性・公正性に疑念

人事委員会は公務員の労働基本権制約の代償措置を行う機関であり、私たちが労働基本権を行使した結果にふさわしい賃金・労働条件改善の勧告を行う責務がある！

【Colum】

賃金確定交渉のこの時期によく出てくる「高給」批判などの公務員バッシングについて一言。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高給などということはない。

また、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も一言。公務員賃金決定の基本である地方公務員法には「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。

生計費原則が第一だ。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」ということだけを取り上げて強調する。しかし賃金決定の基本に立ち返るならば、私たちには首都圏の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。

最後にもう一言。なぜ私たちが人勧以上の、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労働条件の改善を要求するのか。それは現在、私たちの労働条件が、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が、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。

【加入のお申し込み・ご相談先】

世田谷区立三宿小学校・事務室 松永哲次 TEL03-3411-9740