

第594号  
2017年11月24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/>

## 【2017年度賃金確定闘争終結】

# 退職手当・昇給制度・扶養手当認定要件改悪 時間休は行政職も上限を撤廃

11月22日、東学は都教委より、2017年度の給与改定等について、下記の提案を受けた。  
全体として極めて不満の多い内容であったが、全都状況を踏まえ、やむを得ず妥結した。

### 【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。2017年12月期の期末・勤勉手当から実施)  
0. 10月分引き上げ、年間4. 50月(再任用職員は0. 05月分引き上げ、年間2. 35月)  
引き上げ分は勤勉手当に配分
3. 退職手当の引き下げなど(2018年1月1日以降の退職者から実施)  
最高支給率43月(現行:45月)  
調整額単価1, 100円(現行:1, 075円)  
育児短時間勤務期間の除算なし(現行:3分の1除算)
4. 昇給制度の改悪(2019年4月1日から実施)  
業績評価が総合評定Dの場合は2号昇給、2年連続総合評定Dの場合は1号昇給  
(現行:行(一)・医(二)・(三)の監督職のみ。それ以外はそれぞれ3号、2号昇給)
5. 扶養手当の認定要件の改悪(2018年4月1日から実施)  
扶養親族の収入限度額を130万円未満に引き下げ(現行:140万円未満)  
2018年度については経過措置として2分の1を支給
6. 時間休の上限撤廃(2018年4月1日から実施)  
(現行:教育職を除き5日)
7. 子どもの看護休暇の要件の見直し(2018年1月1日から実施)  
予防接種・健康診断について「小学校就学前」と限定した要件を撤廃
8. 育児参加休暇の見直し(2018年1月1日から実施)  
「養育の必要がある子」の対象年齢を中学校就学の始期に達するまでの子に拡大  
(現行:小学校就学の始期に達するまでの子)
9. 日を単位とした時差勤務の対象範囲拡大(2018年4月1日から実施)  
学校など出先事業所も対象  
育児・介護・通院などの事由がある場合に取得可能  
(現行:本庁職場で、育児・介護などの事由がある場合のみ)

### 【2017年度賃金確定闘争を終えて】

○「職責・能力・業績」主義的人事制度＝業績評価体制は間違っている

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。

そのことは今回の給与改定等においても、一時金の引き上げ分が全て勤勉手当に配分されたこと、昇給制度が改悪されたこと、そして後述の通り退職手当の引き下げ率を下位級ほど大きくされてしまったことに

反映されている。

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。

#### ○退職手当はむしろ上げるべきだ。しかも下位級ほど引き下げ率が高いのは許せない

今回、都当局は、国家公務員の退職手当が民間を3.08%・78.1万円上回っていることを理由に引き下げられることに準じるとして、都でも退職手当を3.08%引き下げた。しかし現行の都の退職手当額は民間を逆に235.3万円下回っている。なのに「国に準じた」3.08%の引き下げは不合理だ。民間に合わせるというなら逆に235.3万円引き上げろ！と言いたい。(そもそもラス101.6の都が退職手当等では国の88%程度！！) また今回、基本額(支給率)を下げて調整額単価を上げた結果、退職前の職責差がより色濃く反映される結果となっている。上に甘く、下位級になるほど引き下げ率が高くなってしまっているのは許せない。

#### ○東京都人事委員会はもはや公正・中立な第三者機関などではない

今年の都人勧においても人事委員会はもっぱら都当局と同じ主張を繰り返し、都当局の方は逆に勧告を盾にやりたい改悪を進めようとする、という茶番が行われた。もはや両者はイコールであると判断せざるを得ない。

人事委員会はそもそも公務員の労働基本権制約の代償措置を行う機関であり、本来、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べき立場にある。本来、都当局ではなく、むしろ組合側の意見に耳を傾けるべき立場にあるのだ。

#### ○当局はそもそもの労使交渉の何たるかの原点に帰れ！

今や当局はそもそもの労使交渉の何たるかの原点を忘れ、組合と対等な立場で真摯に話し合おうという姿勢に立つことなく、確定交渉の場を当局の一方的な提案についてのみ議論する場だという勘違いに陥っている。

とりわけ今回の退職手当削減について、都当局は11月17日に都労連に初めて提案した後は事実上の交渉拒否で時間を稼ぎ、結局は、提案・一発回答で押し切るという不誠実な対応を取った。労使関係・労使交渉のあり方に禍根を残す事態だ。

#### ○東学は今後も「職責・能力・業績」主義的人事制度＝業績評価体制に反対し、生活実態を踏まえた適正な賃金引き上げを求めています。

---

## 事務職員への負担押しつけも共同実施もさせないぞ！

### パブリックコメントを送ろう！（12/7(木)まで）

都教委は教員の長時間労働の解消のため2018年2月を目途に「学校における働き方改革推進プラン(仮称)」の策定を計画しており、11月9日にその中間のまとめが出された。

問題は【検討例】として

「○学校給食費や学校徴収金の徴収・管理について、事務の統一化等による効率化を推進するとともに、学校事務職員等の活用を検討(小・中学校)」

とあることだ。

1校1名の定数にもかかわらず事務職員に「学校給食費や学校徴収金の徴収・管理」を押しつけるなど許せない。しかも事務職員の勤務実態については何の検証すらしておらず、また地方自治法第210条や第235条4第2項は何処吹く風とばかりに学校給食費や学校徴収金の公会計化についても一言も触れていないのだ。

小中学校事務の共同実施についてはここでは取り上げられていないが、屁理屈をつけて盛り込もうとする動きがある。共同実施地区では都費事務職員の引き上げが学校現場の負担増を招いていることを、私達はたびたび指摘してきた。

都教委は11/9(木)～12/7(木)、中間のまとめへのパブリックコメントを募集している。事務職員への負担押しつけ・小中学校事務の共同実施に対する反対意見を送ろう。

( → ) <http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/press/2017/pr171109d.html>

---

[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