

第603号
2018年11月22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/>

【2018年度賃金確定闘争終結】

勤勉手当の成績率を改悪 ～新規採用等、業績評価がつかない職員も原資抛出～

11月15日、東学は都教委より、2018年度の給与改定等について、下記の提案を受けた。
とりわけ勤勉手当の成績率改悪に対して極めて不満としながらも、全都状況を踏まえ、やむなく妥結した。

【妥結結果の概要】

1. 例月給(人事委員会勧告通り)
 - 2018年度は据え置き
 - 2019年度は初任給1,000円引き上げ、初任層は100円～1,000円引き上げ
2. 一時金(人事委員会勧告通り。2018年12月期の期末・勤勉手当から実施、年内差額精算の見通し)
 - 0.10月分引き上げ、年間4.60月(再任用職員は0.05月分引き上げ、年間2.40月)
 - 引き上げ分は勤勉手当に配分
3. 勤勉手当の成績率の見直し(2020年6月の勤勉手当から実施)
 - 成績率対象外職員の取扱いについて見直し
 - ・新規採用:成績率中位区分を適用(現行:成績率対象外=条例月数で支給)
 - ・その他(休職等を事由):前年度勤務実績等により成績率の各区分を適用(現行:同上)
 - ・育児休業を事由とする場合は現行通り、成績率対象外=条例月数で支給
 - 上位以上の区分(40%程度)の算定分母に翌年度の新規採用職員数相当を追加
4. 非常勤・臨時職員制度の見直し(2020.4.1～)
 - 一般職非常勤制度及び臨時職員制度を廃止し、会計年度任用職員制度に移行
 - 期末手当を新たに支給
 - ・基準日に在籍し、かつ、会計年度内で6月以上の任用期間がある場合に支給(週当たりの所定勤務時間数は問わない)
 - ・支給方法及び算定方法は、常勤職員の例による(支給月数:定年前の常勤職員の月数を適用)
5. 期末手当の見直し(2019年6月の期末手当から実施)
 - 病気休暇:除算なし(現行:2割除算)
6. 結婚休暇の見直し(2019.1.1～)
 - 取得始期:婚姻の届出をした日と結婚した日の「いずれかの日で職員が選択した日」(現行:婚姻の届出をした日と結婚した日の「いずれか早い日」)
 - 申請期間:休暇を利用する日の前日まで申請可能(現行:結婚の日から1週間以内)
 - 一般職非常勤職員についても、常勤職員に準じて見直し

【2018年度賃金確定闘争を終えて】

○例月給の3年連続据え置き、また一時金引き上げ分が全て勤勉手当に配分されたことは不満です。

○「職責・能力・業績」主義的人事制度＝業績評価体制は破たんしている

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です。そのことは今回、一時金引き上げ分が勤勉手当に配分されたことにも表れています。しかし業績評価は恣意的評価を排除できず、客観性・公平性が担保されません。それで職員間の賃金に格差をつけることなど認められません。

今年、小学校長による業績評価開示内容の改ざん事件も発覚しました。このことはおそらく氷山の一角であり、これまでいかに、職員本人に堂々と見せられないような恣意的評価がまかり通っていたかを示唆しています。業績評価体制は破たんしています。

○今回の成績率改悪はこれまでの都の言い分とも矛盾。業績評価体制はやはり破たんしている

今回の改悪内容は、現行の成績率対象外区分を2019年6月の支給時から廃止するというものです。現行では、新規採用職員や育休・病気休職があった職員など、業績評価がされなかった職員は成績率対象外として、勤勉手当は条例月数で支給されています。結果、成績率中位よりも高い支給月数となっています。

今回の改悪は、それらの職員にも成績率を適用して、上位区分以上への原資を拠出させる賃下げです。業績評価体制それ自体、もちろん認められるものではありませんが、業績評価がされなかった職員にも成績率を適用することは、これまで都当局が人事任用制度は業績評価に基づくとしてきた言い分とも矛盾するものです。ご都合主義であり、業績評価体制はやはり破たんしていると言わざるを得ません。

○会計年度任用職員制度はいまだ均等待遇とは程遠い

現行の非常勤・臨時職員制度は、法改正により2020年度から会計年度任用職員制度に移行します。今回の見直しはそれに向けたものです。

公募によらない再度任用を連続4回まで可としていることや、期末手当を新たに支給することはある程度評価できますが、賃金水準や、任用の都度、1か月の条件付き採用が適用されること、休暇・職免制度に無給扱いのものが多いことなど、常勤職員との均等待遇とはいまだ程遠い内容です。

○期末手当の見直し、結婚休暇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「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きます。

【Colum】

政府による法の捻じ曲げがひどすぎる。

防衛省は、沖縄県が辺野古新基地建設に関わる海面埋め立て承認を撤回したことに対する対抗手段として、国土交通相に対し「行政不服審査法に基づく審査請求と、処分が出るまで撤回の効果を止める執行停止」を申し立て。国交相は執行停止を認め、辺野古の工事が再開。しかし、行政不服審査法の趣旨は、国民が公権力の濫用から自身の権利や利益を守るためのものだ。政府による不服審査請求などは、制度の悪用であり、茶番だ。

また安倍首相は改憲に向け、あちこちで「今年こ

そ憲法のあるべき姿を国民に提示する」などと語っているが、噴飯ものだ。首相をはじめとする公務員の憲法擁護義務を規定した憲法99条に照らせば、首相が国民に対して「憲法のあるべき姿」を語るなど、それ自体が憲法違反の倒錯だ。そもそも安倍首相には、憲法とは国家権力制限規範なのだという基本を認識してもらいたい。憲法とは国民ではなく、権力を持つ者に向けられたルールだ。主権者である国民の基本的人権が、実際に力を持つ国家権力によって不当に侵害されることのないよう、国家権力に縛りがかかることが憲法の基本的な性格だ。憲法は国民の基本的人権を保障するための法であると同時に、国家権力を制限している法だ。

労働者は数が集まって初めて当局と対等に交渉できる。

だからこそ団結権は労働三権の第一に挙げられています。東学への加入をお待ちしています。

〔加入のお申し込み・ご相談先〕

世田谷区立駒沢中学校・事務室 松永哲次 TEL03-3422-7402