

めか喜び!? 3年連続改善(月例給・一時金)勧告

越教組ニュース

越谷市教職員組合
情宣部
16.11.8(火)
Tel 988-3281
Fax 988-3283

一〇月二〇日、埼玉県人事委員会は、議会及び知事に対し、「職員の給与等に関する報告・勧告・意見」を行いました。内容の概要は、次の通りです。

人事委員会勧告の概要

- 《賃金改定》 △…アップ ▼…ダウン
- 民間給与との較差(-1641円…0.42%)を解消する。
 - ◇ベースアップ 若年層 △1500円
 - 中高年層 △400円
 - 再任用職 △400円
 - ◇地域手当 9.0%→**9.3%**(△0.3%)
 - 2017年度はさらに△0.4%の**9.7%**に
 - 一時金も民間較差(-0.1月)を解消する。
 - ◇4.2月→**4.3月**(△0.1月)
 - ◇再任用者2.2月→**2.25月**(△0.05月)
 - 扶養手当の見直し
 - ◇配偶者 現行13000円→2017年度10000円(▼3000円)→2018年度6500円(▼3500円)
 - ◇子ども 現行6500円→2017年度8000円(△1500円)→2018年度10000円(△2000円)

《意見》

- ① 人材の確保の重要性
- ② 女性職員の活躍促進
- ③ 仕事と家庭の両立支援制度の充実

わずかな改定では半数の職員が真の賃上げならず

今回の埼玉県人事委員会勧告は、月例給・一時金の改善、地域手当の割合のアップという内容になりました。三年連続の給与改善勧告は、これまでの組合の粘り強い取り組みの成果といえます。

与制度の総合的見直しです。
※下の欄参照

これにより中高年齢層は大幅な給与削減を受けています。経過措置による現給補償は今年差額の2/3となっており、つまり削減が九〇〇〇円の場合、六〇〇〇円の補償、三〇〇〇円の損失です。これでは、四〇〇〇円のベースアップや〇・三%の地域手当アップではもとの水準には戻りません。

元の水準に達しない職員の割合は、給与表に基づく県費職員

の実に四六%に及んでいます。これでは、この勧告が私たちの生活改善を真剣に考えた立場に立ったものとは、とうてい言うことができません。

また一時金(ボーナス:期末手当と勤続手当からなる)のアップ分は、成果主義を反映する勤続手当に組み込まれ、全ての職員が享受できる改善とはならないのです。

配偶者手当削減に根拠なし

最初から削減ありきは不当

扶養手当の見直しにおいて、子に係る手当が引き上げられました。これにはもろ手を挙げて賛成です。

しかし問題は配偶者に係る手当の削減にあります。勧告では

「配偶者に係る手当を支給する民間事業所の割合や配偶者を扶養親族とする県職員は減少傾向」

「県内民間企業における配偶者および子に係る手当の見直しの状況」

から、配偶者手当を半減(経過措置として)▼三〇〇〇円(▼三五〇〇円)するように求めています。

しかし勧告の配偶者手当削減の根拠となっている県内民間企業の配偶者手当支給動向を確認したところ、平成一八年度から同二八年度の十年間に八〇・三%から七三・三%と、わずか七%の減少にすぎないことがわかりました。これでは、(国(人事院勧告)に追従し、最初から配偶者手当の削減ありきというそりを免れません。

しかも、民間の支給額平均は、配偶者のみで一三六三八円。配偶者と子一人で一九二一三円。配偶者と子二人で二四五〇四円であることがわかりました。

これを「見直し」後の私

たちの支給額と比較してみると、

配偶者のみ：▼七一三八円。

配偶者と子一人：▼二七一三円

配偶者と子二人：△一九九六円

となり、多くの職員の収入がマイナスになると予想されます。

今後交渉では

今回の勧告を受けて組合に対し、県当局提案が行われます。

十一月九日です。この日が第一回の交渉となります。越教組は「地公労共闘会議」のメンバーとして参加します。その後、第二回、第三回と交渉を重ねる予定です。

終盤には、多くの組合員が直接意見を述べる交渉になるでしょう。越教組も積極的に参加し、教職員の生活改善のため力を出し切る姿勢です。



給与明細票の欄外に経過措置を含まない金額が明記されています。基本給との差額が補償金額です。

「給与制度の総合的見直し」って何?

2014年度、国家公務員の給与が高い(特に高齢者)との批判を受け、平均2%削減した措置。且つ、地域生活較差を理由に地域手当の割合を細分化し、収入に差をつけた。これにより中央と地方の国家公務員の給与に較差が生じた。

この削減案に地方もそのあおりを受けた。多くの人事委員会で給与表の削減を勧告。ただ、地域手当は段階的に増額していく方向となった。これにより高年齢層で基本給13000円以上の削減となった。

当時の交渉の中心的事項で、粘り強い交渉の結果、経過措置が実現。

- 2015年度 減額分を全額補償。
- 2016年度 減額分の2/3を補償。**
- 2017年度 減額分の1/3を補償。
- 2018年度 見直した給与体系の完全実施