全教しぶり

15年10月号外
発行
全胆振教職員組合

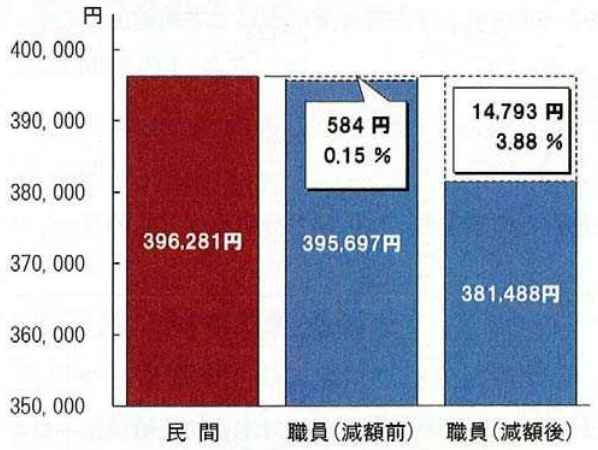
道人事委員会勧告、給与増額だけど…

北海道人事委員会は 10 月 2 日、本年の給与勧告を行いました。

給与、ボーナスともに昨年に続き引き上げ勧告されましたが、道内民間給与･ボーナスともに低迷していることを受けて、改訂額自体は低く抑えられました。給与事態は引き上げとなりますが、手取り事態は変わりません??? どういうことかは、この news を最後まで読んでいただくとわかりますよ。

勧告の骨子（下図は道人事委員会給与課作成資料より転用）

1 民間給与と職員給与（減額前・減額後）の状況



比較給与

民 間
所定内給与から通勤手当を除いたもの

職 員
所定内給与から通勤手当を除いたものに相当する給与

給料の月額
扶養手当
地域手当
住居手当
単身赴任手当(基礎額)
特地勤務手当
へき地手当
管理職手当
初任給調整手当
寒冷地手当
等の合計

2 給与較差の状況と給与改定

民間給与 A	職員給与 B	較差 A－B $\left(\frac{A-B}{B}\times 100\right)$
396, 281 円	減額前 395, 697 円	584 円（ 0. 15%）
	減額後 381, 488 円	14, 793 円（ 3. 88%）

改 定

	改定額
給料	359 円
地域手当	6 円
単身赴任手当	209 円
はね返り分※	4 円
計	578 円（改定率 0. 15%）

※ 「はね返り分」とは、例えば、地域手当のように、給料等の一定割合により手当額が定められているものが、給料表の改定に伴い増減する分をいいます。

（1）民間との比較

◎給与の比較 ※民間、道職員とも給与は昨年よりも 2,000 円前後減っています。

民間給与 396,281 円 － 道職員給与 減額前 395,697 円 ＝ 較差 584 円（0.15 %）
減額後 381,488 円 ＝ 較差 14,793 円（3.88 %）

公務が 0.15 %少ないため、給与･諸手当を含めて **578 円（0.15 %）引き上げ。**

◎ボーナスの比較 ※民間 0.02 月、道職員 0.1 月分、昨年より増えています。
民間　4.09 月分 － 道職員 4.05 月分 ＝ 較差 0.04 月分

民間と公務の差は 0.4 月分ですが、道職員は 0.5 月単位で増減することになっているため、ボーナスは **0.5 月引き上げ**となりました。ただし、**すべて勤勉手当**を増やしたため、さらに勤勉手当の割合が高くなりました。（ボーナスは期末手当（全員支給）、勤勉手当（勤務成績に応じて支給）に分かれています）ただし、再任用者は除くとされています。

(2) その他

○単身赴任手当

単身赴任手当は、**２年間の段階を踏んで改善**されます。平成 27 年度は現行の 26,000 円から 27,600 円に。平成 28 年度はさらに、30,000 円に改善されます。

○再任用

現状の制度では、希望者の配置（任用）が仕切れないことから、**「新たな再任用制度を構築することが必要」**と報告されています。

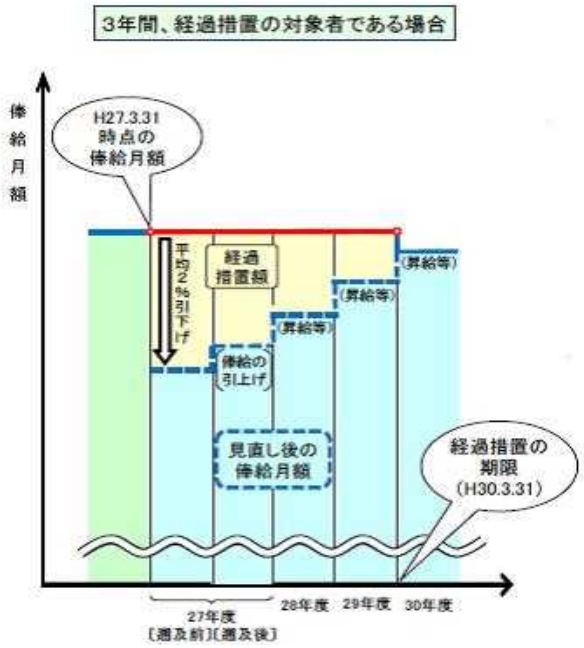
○フレックスタイム制

国家公務員に導入が検討されている「フレックスタイム制」については、「検討を進めることが必要」との表現にとどめ、**導入には慎重**な姿勢です。

増額勧告なのに、手取りは変わらない？

１月の道議会で給与条例が可決されてから、給料表が改定されます。小・中学校教育の初任給（２級 33 号）で 2,800 円、その他の職員では 2,600 円～1,100 円（再任用も含む）引き上げられます。

ところが、今年４月から「給与制度の総合的見直し」によって平均２％が削減されていますが、これまでの給与額より下げない「現給保障」が行われています。（右図）このため、給与がわずか 0.15 ％引き上げられても、現給保障後の給与額に届かないため、実質的な手取額はこれまで通りとなります。



道独自削減の緩和が重要

現在、道一般職員は 2.9 ％の独自削減が行われています。それなのに、道人事委員会の勧告では、削減前の給与で比較されているため、民間との差額は 584 円（0.15 ％）とされています。しかし、実際に私たちが受け取っている削減後の給与で比較すると、その差は 14,793 円（3.88 ％）にもなっています。日本中どこを探しても、16 年もの長期間の削減が行われている地域はありません。　9 月 30 日の道議会予算特別委員会で、髙橋知事は 06 年度に 2,150 億円に達した収支不足額が 15 年度は 710 億円に減少したことを踏まえ、「財政健全化団体となる基準を超えない見通しとなるなど、（独自削減の）所期の目的が図られた」と述べています。自民党会派も「職員の士気低下を招き、優秀な人材確保に影響が出ており、廃止を検討すべきだ」と主張し始めました。今こそ、独自削減の緩和・廃止のチャンスです。