

# 江教組ニュース

2016  
No. 13

都教組江戸川支部  
TEL 3651-3153  
FAX 3655-3521

## 2016年が終わろうとしています。ここで私たちをとりまく状況を国政と職場の「権利」の2つの面でふり返ってみました。

しかし、安倍内閣の支持率は依然高止まり！なぜ？

### その一つは権力にすり寄り、正確な報道をしない大手マスコミ

例えば、プーチンとの交渉は明らかな失敗であるのに、どのテレビ局も安倍首相本人を出演させ、あたかも成功であったかのように取り繕う首相の発言を垂れ流しています。

### 信用されない民主党

民進党は、野田幹事長の出現、支持母体の連合の揺さぶりによって、ふらつき、野党共闘のチャンス进行くしています。

これが、世論調査で、安倍内閣支持の理由のトップが常に「ほかによさそうな人がいないから」「ほかに任せられる党がないから」という状況を生み出していることは間違いありません。

他に任せられる政党がないなら、市民の力で割りましょう。今、現実的なのは市民と野党の共闘路線を大きく強いものにし、安倍政権とその補完勢力を小數に追いやることです。来年も諦めることなく、市民運動を旺盛に展開しましょう！！



### 自衛隊は「駆け付け警護」の任務をもって南スーダンに行ってしまいました……！

税金はバランス良く使われているのか。二〇一七年度予算の概算要求で、防衛費が過去最高になった今、そう考えずにはいられない。核実験と弾道ミサイル発射を繰り返す北朝鮮に、海洋進出を続ける中国。日本を取り巻く安全保障環境が厳しさを増しているのは分かる。けれども一方で、国内には貧困や格差拡大など克服すべき問題も山積しているのだが……



国民が、この内閣に国政を任せてしまったことに猛省を迫られる日が来る前に、早々の「退陣」を実現しましょう！！

前年度当初防衛予算、5兆5411億円の差一兆四億は丸々これで補われる？

二〇一七年度予算案、社会保障費一四〇〇億円抑制へ調整  
政府・与党筋(東京01イター)

まず、この10年間の防衛費の推移を見てほしい。12年12月に誕生した第2次安倍晋三政権が、予算を編成した13年度以降は増え続け、一七年度の概算要求段階では過去最高の五兆一六八五億円(一六年度当初予算比二・三%増)となった。

(毎日新聞)

### 予算から見るとこの国のかたち、過去最高の防衛費概算要求、先制攻撃論浮上の恐れも

### TPPをゴリ押しするのも

#### 对中国政策・アジアへの覇権欲のあらわれだった？ 自分の“妄想”で国民を犠牲にする。アベ政治のいつものパターン

「TPPがなかなか進まないということになれば、これは重心は、軸足はRCEP(東アジア地域包括的経済連携)に移っていくのは間違いのないわけであり、RCEPには米国は入っていないわけでありまして、そのGDP世界最大の国は、米国ではなくて中国になっていくわけです。その意味におきまして、TPPが一つのモデルにならないのであれば、それは、確かにことではないか。国会での本人の発言(アジア経済の中心に中国を据えたくない!!これが本音?)

仮想敵国として中国を位置づけ、国威発揚を促す。まさに二度目の戦前です。

また、衆議院のTPP特別委員会の参事人、弁護士岩月浩二氏は、政府がTPP批准を急ぐ理由のひとつとして、「TPP対策予算にも注目すべき」と指摘する。要するに「TPP対策」という名の下の、あちこちにお金がバラまかれるのだ。「当然、この予算は肝心のTPPが削減してしまつたら予算を組む理由がなくなってしまう。ですから、政府は何がなんでもTPPが削減したという事実を認めるわけにはいきません。多額の対策費はすでに「TPP利権」になっているのです。」癒着体質と「都合主義」?



安倍政権が強行した政策を連ねてみました。国民のためになるものは何一つ、ありません!!



# さて、職場の権利の問題です。特に「給与」に関してです。

右は今年の秋闘の結果です。今年も、不満の残るものとなりました。しかし、「給与」に対する不満の根幹には昨年までに強化された『人事考課』『成績率』による言われもない差別にあります。

- 給与改定 … 例月給改定なし、一時金 0.10 月（再任用 0.05 月）引き上げ（勧告どおり）
- 扶養手当 … 配偶者に係る手当引き下げ、子に係る手当引き上げ（勧告どおり）
- 扶養手当の収入限度額見直し … 2017 年度給与改定交渉期まで、引き続き協議
- 行政職給料表（一）1 級 … 最高号給以下4号カット、該当職員は現給保障（勧告どおり）
- 業務職給料表 1 級 … 最高号給以下 12 号カット、該当職員は現給保障
- 育児・介護に関する休暇制度等 … 介護時間制度の新設、介護休暇の期間の上限撤廃など
- パワハラが発生しない職場づくり、マタハラ防止方針策定 … 労使で意見交換

職務の級 号 給	教育種別					
	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級
1	148,000	179,400	243,400	267,600	331,000	377,100
2	149,400	181,500	245,600	269,900	333,500	379,500
3	150,800	183,600	247,800	272,200	336,000	381,900
4	152,200	185,700	250,000	274,500	338,500	384,200
5	153,700	187,800	252,200	276,800	341,000	386,500
6	155,300	190,000	254,500	279,100	343,400	388,800
7	156,900	192,100	256,800	281,400	345,800	391,100
8	158,600	194,200	259,100	283,700	348,200	393,300
9	160,300	196,300	261,400	286,100	350,500	395,500
10	162,100	198,500	263,700	288,500	352,800	397,700
11	164,000	200,600	266,000	290,900	355,100	399,900
12	166,000	202,800	268,300	293,300	357,400	402,000
13	168,000	205,100	270,600	295,800	359,700	404,100
14	170,000	207,300	272,900	298,200	362,000	406,200
15	172,100	209,500	275,200	300,700	364,300	408,300
16	174,200	211,700	277,500	303,200	366,600	410,400
17	176,400	214,000	279,800	305,700	368,800	412,500
18	178,800	216,400	282,200	308,100	371,000	414,600
19	181,200	218,700	284,700	310,500	373,200	416,700
20	183,600	221,000	287,100	312,800	375,400	418,800
21	186,000	223,200	289,500	315,100	377,500	420,900
22	187,300	225,400	291,900	317,400	379,600	423,000
23	188,600	227,500	294,200	319,800	381,700	425,000
24	189,900	229,700	296,500	322,200	383,800	427,000
25	191,300	231,900	298,800	324,500	385,900	429,000

1年目  
1年目  
2年目  
2年目  
3年目  
3年目  
4年目  
3年目  
4年目

現行の「昇給制度」は、2006年度に導入されたもので、当局は「職員の毎年の勤務成績を適切に評価し、それを給与に的確に反映させることにより、職員の士気を高め、能力を引き出すことを目的として実施する」としています。

昇給は、業績評価に基づいて「勤務成績」の区分をもとに最上位6号、上位5号、標準4号と昇給の幅が違ってきます。また、業績評価の一次評価（絶対評価）は ABCD の四段階で、D 評価になった人は3号となり事実上昇給延伸となります。（図1参照）

隔遠地については、「隔遠地勤務に基づく昇給加算制度」があり、隔遠地赴任者は付与限度なしで、赴任の翌年度から昇給の翌年度まで、号給が加算されます。（島しょ14号、島しょ以外12号）

## 業績評価と昇給制度です。

図1 新たな昇給制度の昇給幅・付与率(2006年度~)

昇給幅	勤務成績	付与率		欠勤等	処	欠勤等の事由	
		(行・医) 1~3級職(教) 1・2級職	(行・医) 4・5級職(教) 特2級職			欠勤日数	換算後の欠勤日数
6号 3号	最上位	30%以内(うち最上位5%以内)	30%以内(うち最上位10%以内)	48日未満	欠	欠勤事由	欠勤日数
5号 2号	上位			48日以上	欠	病欠休暇	1日
4号 1号	標準			74日以上	欠	介護休暇	1日
3号	下位			100日以上	欠	休 職	1日
2号	昇給なし			126日以上	欠	結核休養	1日
1号	昇給なし				欠	結核休養	1日
昇給なし					欠	私事欠勤	1日
					欠	無届欠勤	1日
					欠	遅 参	3回
					欠	早 退	3回

※55歳昇給停止抑制措置の経過措置  
 ●現行昇給停止年齢の経過措置を踏まえ、05年度末年齢55歳の職員は、07年度から適用  
 ●06年度については、05年度末年齢56歳以上の職員の昇給幅は、最上位=2号、上位=1号、標準、他=昇給なし

仮に両方、2級の1号スタートとしたとして試算してみました。

A評価が4年続いた場合、給与月額229,700

B評価のまま、4年がたった場合、211,700

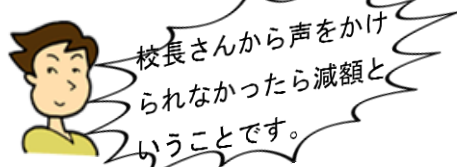
その差、18,000円となり、年額にすると216,000円

毎年の累積がありますから、勤務年数をトータルして考えるとその差はとんでもなく大きなものになります。

さらにボーナスで追い打ちをかけられます。

### ● 成績率の原資 (＝拠出額) は

成績率の原資は、主任教諭・教諭、主任・主事は、年間3%を全員から拠出させ、下位評価となった職員（業績評価の第1次評価がD、かつ最終評価が1）からは、さらに6%を減額します。また、扶養手当（はね返り分を含む）を勤勉手当の算定額に入らず、それも原資に加えるため、扶養手当が支給されている人は、さらに影響が大きくなります。



### ● 成績率の段階の告知は

告知については、支給日まで管理職から口頭で、成績率の段階が、最上位・上位・下位の職員のみに行うことになっていきます。（中位の職員には、告知されません）

給与明細への率などの表示は実現していませんが、昨年度（2015年度）6月の勤勉手当から、パソコン画面で、教職員が自分の給料月額等を入力すると成績率段階別支給額の概算が確認できる計算シートが導入されました。なお、計算シートは全都共通ですが、パソコンの配置状況が区市町村により異なるため、区市町村により計算シートの利用の仕方が多少違います。事務職員・栄養職員については6月30日から、教員については7月15日から利用可能です。

### ● 成績率の原資 (＝拠出額) の配分は

この原資を主幹教諭・指導教諭、課長代理以上は、最上位（適用対象者の10%）と上位（適用対象者の30%）に配分し、主任教諭・教諭、主任・主事、全再任用教職員は、上位（適用対象者の40%）に配分することになります。つまり、**0割の職員(中位・下位)が減額となり、4割の職員(上位以上)が増額になる**のです。

## 根本から改善を要求しましょう!

このように差別・分断された職場では「同僚性」に基づく信頼関係・協力関係は育ちにくく、子どもの発達を中心とした学校づくりも困難になってきているのではないかと考えます。また“パワハラ”問題が組合に持ち込まれることが最近、頻繁にあり、ギスギスした関係の中で辛い思いをされている方が多くなっている現実がみえます。江教組は、この「人事考課」制度に対する意識調査を近々実施し、状況改善にむけて、本格的に動き出したいと考えています。