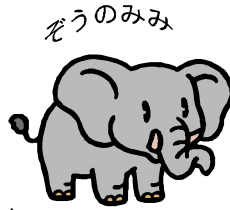


みみより情報



宇治久世教職員組合 生活権利部発行
44-6191 FAX44-8026 メール ujikuse@khaki.plala.or.jp

2005/9/6

【組合加入申込書】

わたしも組合に加入します。

学校名 _____

名前 _____

お近くの組合員まで！

「賃下げ」と「給与構造の見直し」ダブル勧告

【8月人事院】4月に遡るマイナス改定、「不利益不遡及の原則」をはずす

不利益不遡及の原則

法律には、法的安定性を害しないため、その制定や改正が施行以前の関係に遡って適用されない（不遡及）原則がある。

労働契約においても、遡って不利益に変更すると勤務関係の安定性を害し、公正さに欠ける。

地方公務員は、条例で給与が定められるので、「不利益不遡及」が原則のはず。

（もちろん遡っての差額支給は不利益にはならず有効なのは当然）

今年度の給与勧告は？ 年間平均4000円減

① 月例給引き下げ 0.3%、配偶者扶養手当 500 円減

② 一時金（勤勉手当）の引き上げ 0.05 月分

年間 4.40 4.45（期末改定なし 6月 1.4、12月 1.6、計 3.0）

ただし、「給与構造見直し」によって、0.03 月分を一律ピンハネし成績上位者に配分

【05年】 6月 0.7（支給済み）

12月 0.75（0.05月引き上げ）

【06年】 6月 0.725 - 0.015 = 0.71

12月 0.725 - 0.015 = 0.71

③ 4月に遡って、減額分を12月の一時金で調整

減額調整額（4月分給与×8か月分+6月期末勤勉手当）×0.3%

これら全体を差し引きすると行（一）40.3歳で年間4000円の賃下げに

人勧史上初！給与制度の大改悪

詳しくは組合配布資料をご覧ください

① 今年改訂後の俸給表をさらに平均 4.8%引き下げる

- ・ 30歳代半ば以上は最大7%
- ・ 昇給率を低下させる（昇給カーブのフラット化）

② これまでの調整手当をなくし、地域手当を新設

【現行の国基準】3% 宇治市（10% 京都市、3% 向日市）

【現行の府基準】8% 宇治市、城陽市、久御山町（その他の市町村にも）

【新設地域手当】6% 宇治市（10% 京都市、6% 亀岡市、京田辺市、3% 向日市、木津町）

③ 勤務成績を給与に反映させる

- ・ これまでの普通昇給と特別昇給を統合。査定昇給導入。教職員評価とリンクへ

府では労使交渉で、賃金改善と、職種間・地域間格差を出来るだけ小さくするなど、国を上回る内容を獲得してきました。



賃金は組合の交渉によって確定します

労働条件を労使の交渉で決めることが憲法で保障されているからです。



【教員給料表について】

昨年4月から「国準拠制」が廃止され、府の人事委員会が教員給料表の勧告をすることになりました。

そのため、全人連（全国人事委員会連合会）が、「参考給料表」を民間の研究期間に委託して作成し提示します。

私たちの賃金はこう決まる

【国の人事院】

官民実態調査などをもとに、毎年8月国家公務員の給与勧告を内閣と国会に提出

【国会】

給与法が改定され、国家公務員の賃金が決まる

【地方公務員（京都府）】
勧告をもとに府人事委員会が10月頃勧告



日程は？



2・3・4月・・・春闘

公務員賃金改善署名

8月・・・人事院勧告

人事委員会向け署名

9月・・・人事委員会交渉

10月・・・人事委員会勧告

府向け署名

10・11月

・・・府教委と府職連で

年末賃金確定交渉

条例「改正」、賃金確定

【年末交渉後、決定】

京教組（京都教職員組合）、府職連（京教組と府職員労働組合）の年末交渉をへて確定し、条例改正で決定。

署名が大きな力に

たたかいで山は動く！

賃金の決定は、組合員だけでなく全ての人に関わることです。夏季闘争では、8千人が中央行動に結集し、みなさんのご協力で集めた人事院への要求署名は45万筆を超えました。（全教・教組共闘は目標を上回る11万2千筆）

この間のたたかいで、手当の新設などの新制度導入は段階的に実施する「激変緩和措置」や新俸給表での減額に対して差額を保障する「現給保障」に加え、手当の算出基礎にも「現給保障」を含むなど、一定の経過措置を盛り込ませることができました。

今後も「同一労働同一賃金」の原則をふまえ差別化と水準低下を許さない京都府独自の対応を求め、引き続き働き掛けることが必要です。

京都府人事委員会へ

マイナス勧告と給与構造の大改悪反対！
「教職員賃金などの改善を求める署名」で、多くの声を届けましょう

署名の数は大きな力となります。9月人事委員会交渉に向けみなさんのご協力をお願いします。