



給与に関する交渉結果

☆今12月期の勤勉手当、一律分は3.7%増

☆子等の扶養手当6,000円から6,500円に(4月に遡って)

☆若年層の基本給がアップ

(教員で最大2,400円、教員以外の職員で最大2,000円)

冬のボーナスの時期を前に、給与に関する交渉を法人に申し入れ、11月14日、21日の二日にわたり交渉を持ちました。

組合が法人に要求したのは以下の通りです。

1. 扶養手当を平成19年4月に遡り500円以上引き上げること。
2. 期末手当を平成19年12月期より0.05ヶ月以上引き上げること。
3. 初任給を中心とした若年層の俸給表の改訂をおこなうこと。
4. その他、諸手当の増額、新設を行うこと。

基本的に、人事院勧告に基づく要求ですが、人事院勧告と異なるのは、勤勉手当の引き上げではなく、期末手当の引き上げを要求した点です。2年前に行われた給与の5%引き下げにより、我々の収入の増加は手当の増額によってしか得られないという現状があります。従って、久しぶりの収入の増加が期待できる今回の給与改定では、評価により配分額の異なる勤勉手当ではなく、全員一律にもらうことのできる期末手当での要求となり、この部分が法人との交渉の中心となりました。

法人の最初の提示は、人事院勧告と同じ勤勉手当の引き上げであり、その内容は、成績による格差の拡大と、優秀以上の人員割合の拡大でした。具体的には以下の通りです(勤勉手当は給与月額に対する割合)。ただし、平成19年12月期に限り、平成19年6月期分の2.5%分を、成績に関わりなく一律に加えることとなります。

成績	良好	優秀	特に優秀	それ以外
勤勉手当(増減)	73.5% (+1.0)	85.0%(+2.5)	95.0%(+7.5)	65.0%(+0.0)
人員分布(増減)	62.5%以下(-7.5)	30%以上(+5)	7.5%(+2.5)	—

注：□上記成績で、「それ以外」というのは健康等の問題で良好よりも低い成績となった場合を指します。この評価は状況により変動するため、全体の人員分布には含まれていません。

□教員の場合、「特に優秀」の成績は外部評価（受賞等）によるために一定値に収めることができない。もし、人員分布の7.5%を満たさない場合は、その分「優秀」の分布を増やす。例えば、「特に優秀」が2.5%しかいない場合は、「優秀」が40%となる。

組合は、期末手当の増額を要求したスタンスから、できるだけ成績による格差を小さくするように求めた結果、法人は以下の修正案を提示しました。

成績	良好	優秀	特に優秀	それ以外
勤勉手当(増減)	73.7%(+1.2)	83.7%(+1.2)	93.7%(+6.2)	66.2%(+1.2)
人員分布(増減)	62.5%以下(-7.5)	30%以上(+5)	7.5%(+2.5)	—

最初の提示では、「それ以外」の成績者には引き上げがありませんでしたが、2回目の提示では、「それ以外」も含めて一律1.2%の引き上げとなりました。満足できるものではありませんでしたが、手当の一律増加に向かって、わずかながらも修正することのできた結果でした。今回の給与改正は、就業規則の変更にあたり、組合の同意を得る必要のある事項ではないため、組合は労働基準監督署への意見書を提出することしかできませんが、法人が組合の主張の一部を取り入れて修正案を出したことは、意味のあることです。