

月例給と一時金に係る差額は、年内支給予定で調整

給料改定月額平均 1.0%、一時金 0.1 月引上げ分が差額として支給

今年度の給与確定交渉では、月例給(給料表)・一時金ともに2年連続で改善されることになりました。物価高騰に追いつく額ではありませんが、私たちの運動の大きな成果です。月例給では、若年層(20代)で月額10,000円近く改善されます。昨年は35歳以上の方は改善がありませんでしたが、今年は再任用教職員も含めて額はわずかですが、全世代での改善となりました。また、同時に一時金も期末手当・勤勉手当ともに0.05月引き上げられ、年間で0.1月上がります。再任用教職員は年間で0.05月の改善です。これらの4月に遡っての改善分=差額は、現在開会中の12月県議会で給与改定条例が成立することを想定して、年内支給で準備が進められています。12月は8日(金)に一時金支給、15日(金)に12月分給与支給、そして年内に差額支給と3回賃金が支給されます。9月、人事委員会との交渉からスタートした今期確定闘争。労働組合の最大の使命「賃上げ」がしっかりと実を結んだことをみんなで確認しましょう。

差額について

今年度、給与改善の差額として支給されるものは、大きく分けて2つあります。1つは「月例給・一時金の改善分」、もう1つは「勤勉手当の成績率の割増、各層でのきめ細やかな措置による対応」です。

(1) 月例給・一時金に係るもの

①年内支給を想定

②差額の目安 月例給改定差額+一時金改定差額

月例給改定差額

◆再任用教職員以外

改定額 × (9カ月+4.4カ月)

9カ月…4月から12月まで

4.4カ月…一時金支給月数

◆再任用教職員

改定額 × (9カ月+2.3カ月)

9カ月…4月から12月まで

2.3カ月…一時金支給月数

一時金改定差額

◆再任用教職員以外：現在の号給×0.1月

◆再任用教職員：現在の号給×0.05月

③計算の仕方

A…自分の給料表号給の改定額
(単位は100円なので注意)

B…自分の給料表の月額
(改正給料月額)

◆再任用教職員以外

$$\boxed{A} \times 13.4 + \boxed{B} \times 0.1 = \boxed{\text{差額}}$$

◆再任用教職員

$$1,000 \times 11.3 + 272,100 \times 0.05 = 24,905 \text{ 円}$$

④差額の目安

差額の目安は次の表のようになります。年代と号給は必ずしも一致しません。だいたいの目安としてお考え下さい。また、実際の支給額は教職調整額、地域手当、扶養手当等も含まれた額が基礎になりますので表の額よりは多くなります。

年代	号給	月例給分の差額目安	一時金分の差額目安	差額の支給合計目安
初任	2-17	11,900×13.4=159,460円	226,100×0.1=22,610円	182,070円
25歳くらい	2-29	9,700×13.4=129,980円	245,600×0.1=24,560円	154,540円
30歳くらい	2-49	6,500×13.4= 87,100円	290,300×0.1=29,030円	116,130円
40歳くらい	2-89	2,200×13.4= 29,480円	362,200×0.1=36,220円	65,700円
50歳くらい	2-129	1,100×13.4= 14,740円	398,100×0.1=39,810円	54,550円
再任用		1,000×11.3= 11,300円	272,100×0.05=13,605円	24,905円

(2) 勤勉手当のきめ細やかな措置に係るもの

令和5年12月期から適用される「勤勉手当の成績率の割増」や、「きめ細やかな措置で対応」とした、中高年齢層の士気確保、再任用教職員の処遇改善、臨時教職員の処遇改善、事務職員の特別昇給に係る措置・病欠休暇の取扱いの給与上の措置などについては、12月支給に間に合わないため1月支給できるように準備が進められています。

(3) 会計年度任用職員の給与改定で4月遡及に係るもの

今年度から、会計年度任用職員も常勤職員の給与改定に準じて、差額が4月に遡って支給されることになりました。しかし、システムの変更が大変なことと、12月に支給することで収入が扶養認定の限度額を超過する職員に考慮して、1月以降に支給となるよう準備が進められています。