

組合そくほう

全大教ホームページ <http://www.zendaikyo.or.jp/>

信州大学教職員組合

URL <http://www7a.biglobe.ne.jp/~akarenga/>

信州大学教職員組合事務局
直通電話：0263-33-0933 (FAX 兼用)

内線：811-2341

akarenga@kbf.biglobe.ne.jp

通算 805 号 2014 年 12 月 10 日発行

団体交渉(平成26年度人事院勧告)

平成26年の人事院勧告による信州大学の給与の変更について、団体交渉を11月21日(金)および11月28日(金)に行いました。

平成26年の人事院勧告は8月7日(木)に勧告され、それによる改正法が11月19日(金)に施行されました。人事院勧告の詳細は

http://www.jinji.go.jp/kankoku/h26/h26_top.htm

をご覧ください。また、長野県人事委員会から長野県知事への勧告が10月17日(金)に行われました。教育学部附属学校園は長野県との間で教員の人事交流を行っているため、教員間の格差が起これないように、教育学部附属学校園の教員(以下、附属学校園教員)の給与は長野県学校職員の給料表に準拠しています。

法人の示した人事院勧告に伴う給与などの変更の要点は以下の通りです。下線は給与が増える変更、波線は給与が増えない変更です。

1. 【給与改定】(平成26年4月1日に遡って適用)

(ア) 基本給を平均 0.3%増 (若年層を中心に増加率大とし、高齢層は増加率が低い)

附属学校教員は平均 0.27%増(長野県学校職員に準拠)

(イ) 期末勤勉手当を 0.15ヶ月分増 (現状3.95ヶ月→改正後4.10ヶ月)

(ウ) 通勤手当は、各区分の額を100円～7,100円の範囲で引き上げる。

上記の引き上げのために平成27年1月1日の昇給については、昇給者の昇給を1号給抑制する。ただし、附属学校園教員については、県条例に準拠する。

2. 【給与制度の総合的見直し】(平成27年4月1日から適用)

(ア) 基本給を平均2%(高位の級、号給では最大4%)引き下げる。ただし、平成30年3月31日までは平成27年3月31日時点の基本給月額を保障する経過措置を行う。55歳超の特定職員(一般職6級、教育職(一)5級、教育職(二)4級、教育職(三)4級、医療技術職6級、看護職6級以上の職員)は現在1.5%減額されているが、引き下げ前の基本給月額及び平成27年4月1日以降の基本給月額の差額を1.5%減じた額を経過措置として支給する。平成30年4月1日から1.5%減額措置を廃止する。

(イ) 一般職の5級、6級および教育職(二)2級、教育職(三)2級に高位号給を増設し、昇給の機会を確保する。

(ウ) 人事異動の際の広域異動手当を引き上げる。

(エ) 単身赴任手当を引き上げる。

(オ) 地域手当は現状のまま 2.6%

年俸制教員の給与は、今回の変更に関連します。

平成26年度の人事院勧告は【給与改定】、【給与制度の総合的見直し】、【公務員人事管理に関する報告】の3点からなり、今回の団体交渉では【給与改定】、【給与制度の総合的見直し】の2点について交渉を行いました。【給与改定】については、これまで引き下げ一方でしたが増額されました。給与として教職員へ支払う金額が平成26年4月1日引き上げ分+期末勤勉手当0.15月分増により大学全体で2億円以上増加しますので、この原資を確保するために昇給抑制が行われます。交渉では昇給抑制の撤回を求めましたが、法人側は法改正に準拠した財源確保を理由に拒否しました。

【給与改定】によって、平成26年4月以降分の給与は増加します。しかし、平成27年1月の昇給では昇給する場合に一律1号給抑制されますので、55歳以上の場合平成26年度の査定で評価が「A」だった人以外は昇給しません。

また、【給与制度の総合的見直し】による変更により、昇給幅の小さい職員ほど平成30年4月1日の基本給月額が引き下げ前の基本給月額に達することがありません。各職種の変更後の基本給表をもとに、経過措置のある3年間に経過措置額を超える昇給があるか確認してみましたが、一般職であれば8級以上、教員であれば教授は極めて望が薄く、平成30年4月の基本給月額が引下げ前の基本給月額に達しないこととなる職員は高齢者層に多くなると思われます。人事院が基本給を平均2%削減する勧告をした理由は、地方にいる公務員の給与が、その地方の民間給与と比較して高い水準にあるため、基本給を平均で2%下げることと合わせて地域手当を変更することで格差を是正するためです。例えば東京都では基本給が平均で2%下がりますが、地域手当が18%→20%になります。一方、長野県のうち本学が所在する市町村の地域手当率は変更されませんでした。そのため法人側は地域手当率を変更しないことを提示し、組合ではこの代替措置を要求しましたが、昇給抑制の撤回のときと同様に、財源を理由に拒否されました。

信州大学職員給与規程では地域手当の支給割合は3%となっていますが、実際の支給割合は2.6%になっています。この点について3%とするように要求しましたが、第3期中期計画期間における運営費交付金の配分方法が不透明(現在配分額のおおよそ3割程度を、全大学を評価して傾斜配分するかもしれない)な状況下で、人件費が増加するようなことは、年俸制のように文科省が示す改革に含まれるもの以外では受け入れられないという理由で拒否されました。

上記のように今回の人事院勧告に対する信州大学の方針は、これまで同様に人事院勧告に伴う法改正準拠ということでした。【給与改定】については、ここ数年の人事院勧告にはない労働者寄りの勧告(昇給抑制を除いて)でしたが、【給与制度の総合的見直し】まで含めると組合としては受け入れ難い内容だったため、交渉は妥結することなく終了しました。団体交渉を通して、いかに「過半数組合」を目指さなければならないのか、改めて思い知らされましたが、組合としては、教職員の士気向上こそが大学改革の一連の流れに対して最も根幹的な対応策であると考えています。今後は改正労働契約法への対応、55歳以上の昇給停止の代替措置などの点で教職員の待遇改善、職場環境の改善を図っていきたいと思います。

教職員共済

断然有利！詳細は <http://www.kyousyokuin.or.jp/> へ