

<h1>組合そくほう</h1>	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
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/	通算 877 号 2019 年 10 月 11 日発行

令和元年人事院勧告 常勤職員だけ準拠提案

9月30日に、労使交渉（事前交渉）を行ないました。組合からは渡辺執行委員長、大木事務局長、折井中央執行委員、大学からは東間総務部長、古橋人事課長ほか、3人の副課長と担当者が出席しました。

- 法人から今年の人事院給与勧告について準拠での提案がありました。
 - ①信州大学職員給与規程を、人事院勧告に準拠した基本給表に改正する。
 - ②期末手当・勤勉手当を改正し、4.45月を4.50月にする。（12月期で調整）
 - ③住宅手当支給の条件を変更し、家賃の下限を4,000円引き上げ、最高支給上限額を1,000円引き上げる。令和2年4月1日から適用（ ）は本年の金額
例）支給要件 月額16,000円（12,000円）を超える家賃を支払っている職員
計算方法 （イ）月額27,000円（23,000円）以下の場合
家賃から16,000円を引いた額
（ロ）月額27,000円（23,000円）を超える場合
家賃から27,000円（23,000円）を控除した額の1/2に11,000円を加えた額 最大28,000円（27,000円）
 - ④長野県から出向している附属学校園教員の給与については、長野県人事委員会勧告に準拠し、基本給表を改正する

<解説>

法人からは、給与勧告だけ人事院勧告を準拠するとの提案でした。

人事院勧告は民間と国家公務員を比較してその差を埋めることを主眼としていて、「給与勧告」と「公務員人事管理に関する報告」の2つを勧告しています。両方を一体として扱うことで、効果があります。法人化前職員は国家公務員でしたので、法人化後も人事院勧告に準拠する事が続いています。

令和元年の「公務員人事管理に関する報告」には、非常勤職員に「夏季休暇を新設」することが報告されています。

組合から 人事院勧告準拠であるなら「非常勤職員の夏季休暇も実施すべき」と強く申し入れたのですが、「人事院勧告準拠は常勤職員だけに適用し、非常勤職員には適用しない。非常勤職員の休暇等については、人事院勧告とは別に同一労働同一賃金検討 WTにて検討している」との回答でした。

この問題はWTの回答を待つしかありませんが、そもそも人事院勧告は、プラスであってもマイナスであっても「民間企業との格差是正」なのですから、休暇に限らず全ての人事院勧告を実施すべきではないでしょうか。（「マイナスの格差是正は希望しませんけど」）

ご意見のある方は、組合に御連絡ください。

●組合からの提案、交渉等

① 教員の年俸制について

法人側へ年俸制の現状について、意見交換をしました。

年俸制を組合が認めた平成 26 年の交渉では、「月給制から年俸制へ変更しても不利益にならない」との大学側の回答をもって、年俸制を認めています。今回の新年俸制についても制定にあたっては、決して不利益にならないように申入れをしました。

② チェックオフについて

チェックオフを実施する事は、既に決まっていますが、労使協定が無いと実施できません。平成 29 年にあった人事課よりの提案を踏まえて、至急内容を詰めて協定を結ぶ事で合意いたしました。

③非常勤職員問題について

前執行部が要求していることもあり回答を求めたところ、現在、同一労働同一賃金検討 WT で検討しているので今は回答できないが、今年の 12 月か来年 1 月には回答できるので、それまで待つて欲しいとの事でした。来年 4 月からの「同一労働同一賃金実施」まで半年となりました。方針案だけでも示して欲しいものです。

④地域手当について

規程にかいてあるとおり、3%にして欲しいと申入れをしました。

信州大学職員給与規程第 24 条第 2 項では、地域手当は 3/100 と書かれていますが、附則にて 当分の間 2.6/100 と読み替える となっていて、2.6%支給が続いています。

地域手当は、松本・長野に勤務している人は 3%で、上田や南箕輪では 0%と国が決めています。そのため松本・長野に勤務している人がもらう地域手当の総額を、全員に分配すると 2.6%となります。

平成 20 年に附則が作られたことでもあり、支給割合の見直しを求めました。

⑤結婚休暇の取得時期について

「国立大学法人信州大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程」では、結婚休暇を特別休暇として付与されています。

また、「職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他結婚に伴い必要と認められる行事等のため、勤務しないことが相当であると認められるとき 結婚の日の 5 日前から当該結婚の日後 1 月を経過する日までの間における連続する 5 日の範囲内の日数」と決っています。

最近はライフスタイルの変化から、

1. 結婚（入籍）してしばらく一緒に生活してから、結婚式をあげる。
2. 大学の仕事の忙しい時期に入籍したので、夏休みなどを兼ねて新婚旅行をする。
3. 授かり婚なので、籍は先にいれても、式や旅行は安定してから。

などで、1ヶ月以内に取得できない場合が新婚の職員にあるようです。

ライフスタイルの変化もあり、籍を入れてから 1ヶ月以内ではなく、数ヶ月から半年位の猶予があっても良いかとおもいます。法人へ、検討して欲しいとの要望を出しました。

※現在組合では、11月に本交渉を行なうべく、法人側と日程調整をしています。