

<h1 style="font-size: 2em; margin: 0;">組合そくほう</h1> <p>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/</p>	<p>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 874 号 2019 年 8 月 19 日発行</p>
---	--

2019年人事院勧告が出ました

人事院は8月7日、官民の給与較差にもとづき国家公務員の本俸を387円、0.09%、一時金を0.05月引き上げるなどの2019年人事院勧告を国会と内閣に対して行いました。本来は国家公務員に対しての勧告ですが、信州大学では独自の調査等は行わずに「人事院勧告準拠」にて給与を決定しています。この人事院勧告が信州大学の給与決定と言ってよいでしょう。

日本国家公務員労働組合連合会（国公労連）によりますと、官民較差は、月例給、一時金ともに6年連続でプラスとなりましたが、高卒初任給を時給に換算すると897円となり、最賃の全国加重平均にも届かず（長野県は848円）、初任給が最賃割れをおこす地域が年々増加しています。これでは、優秀な人材確保に影響し、ひいては、良質な公務・公共サービスの安定的運営に支障を及ぼすことにつながります。

住居手当については、手当の支給対象最低額を12,000円から16,000円に引き上げ、最高支給限度額を27,000円から28,000円に引き上げるとしました。この改悪の影響は、単身若年層職員に大きいことが想定されます。

定年制度も段階的に引き上げ65歳に向けて勧告されています。信州大学においても、検討する時期にはいつているのではないのでしょうか。

非常勤職員については、夏季休暇が新設されます。しかし昨年の人事院勧告で決定した、結婚休暇などについては、人事院勧告準拠であるはずの信州大学でありながら実施していない事を考えると、対応に不安が残ります。人事院勧告のうち常勤職員の賃上げだけ決定するような事は、認められません。

令和元年人事院勧告からの抜粋

（定年） 本院は、昨年8月、国会及び内閣に対し、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行った。現在、政府において、本院の意見の申出を踏まえて検討が行われており、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」においても「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」とされている。本院の意見の申出を踏まえ、定年の引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう改めて要請する。

（非常勤職員） 非常勤職員の適切な処遇の確保非常勤職員の給与については、平成29年7月に勤勉手当に相当する給与の支給に努めることを追加するなどの指針の改正を行い、現在、これに基づく各府省の取組が進んでいるところであり、本院としても、引き続き、常勤職員の給与との権衡をより確保し得るよう取り組んでいく。非常勤職員の夏季における休暇については、これまで年次休暇の弾力的な付与により対応してきたが、民間の状況等を踏まえ、新たに夏季休暇を設けることとする。

即位日等休日法に関する非常勤職員の特別休暇について

組合との交渉の結果、信州大学は本年4月30日から5月3日までの間雇用されている非常勤職員に対し、最高3日間の有給の特別休暇を認めています。本来は国が求めた「賃金の減少がない」事が良いのですが、他の国立大学では有給休暇すら認めていない大学が多い事でもあり、次善の方法として受入れています。夏休みの3日間ですら使ったりして、3月31日までの間に有効に利用してください。なお1日単位でしか取得できません（半日や時間ではできません）

国立大学・高専・大学共同利用機関で働く教職員の賃金改善を求める ～2019年人事院勧告を受けて～(声明)

2019年8月7日 全国大学高専教職員組合中央執行委員会

本年の人事院勧告は、月例給を平均387円(0.09%)・勤勉手当を0.05月分引上げることとした。日本経済がいまだに景気停滞を脱却できないのは、個人消費を支える労働者層の可処分所得が伸びないことが主たる要因であることは一層と鮮明になってきている。こうした問題意識は社会的にも共有されつつあり、最低賃金の上昇幅も大きくなってきているが、俸給表の下位部分において地域によっては最低賃金に抵触しかねない状況もみられる。こうした観点からも今回の人勧の消極的な賃金改定は、今般の社会情勢に十分応えているとは言えない。

国公立大学・高専・大学共同利用機関（以下「国立大学等」とする）の教職員は非公務員であるので、人事院規則や一般職員の給与に関する法律などに拘束されない。独立行政法人通則法第50条の10によると、国家公務員の給与を考慮することが示される一方で民間企業の従業員の給与等も考慮することとなっている。国家公務員の行政職(一)適用職員の給与水準を100として比較した国立大学等の事務・技術系職員（以下「事務職員等」とする）の賃金水準(ラスパイレス指数)は、法人化後一貫して100を下回り続けてきた。また、学校教員統計調査によっても、国立大学教員の平均給与月額が法人化後、私立大学教員のそれとの比較で相対的に低水準であることがわかっている。こうした指標からも国立大学等の教職員の賃金は、むしろ大幅に改善することを強く求める。

しかし、各法人に配分される運営費交付金のうち、特に教職員の人件費を支える基盤部分は、法人化後一貫して削減され続けてきた。その結果、事務職員等の定員削減により年々繁忙化し、常勤教員ポストの不補充・凍結を余儀なくされ、人勧による地域手当の改善すら実施できない法人も少なくない。

こうした各法人の財務的な困窮は、人件費部分のみならず教育・研究部分にも大きな困難を強いている。研究はおろか学生実験すら満足にできないほど教育研究費を減らされ、それを補うための外部資金獲得に教育研究時間を奪われ、時間のない中で短期的な研究成果を要求されている。

このように国立大学等の疲弊が極限に達しようとする中、政府は昨年6月に「経済財政運営と改革の基本方針2018」、「未来投資戦略2018」、「統合イノベーション戦略」を閣議決定し、その中で国立大学等に対する「人事給与マネジメント改革」を打ち出し、教員に対して一層の業績評価と年俸制の適用拡大を求めているが、国立大学等への予算総額は拡充せずに予算の再配分によりこれらの措置の実施を推し進めようとしている。

これらの方針の背景には、「国立大学等は論文一本あたりの生産性が低い」とする財務省筋の主張が見え隠れする。しかし、国立大学等の論文数の減少は、これまでに述べたように、国立大学等への予算削減と、過度な「選択と集中」による当然の帰結である。乾いた雑巾を更に絞るかのような「人事給与マネジメント改革」は、政府の意図とは裏腹に、日本の教育・研究をさらに衰退させかねない愚策である。

日本の高等教育・学術を現場で担う私たちは、その使命を自覚し、全国の仲間力を結集する。そして、あらゆるチャンネルから社会への働きかけ、教育・研究・医療を充実させていくことと併せ、賃金・労働条件を改善する取り組みを今後も継続していく決意である。