

# 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](mailto:akarenga@kbf.biglobe.ne.jp)

通算 893 号 2020 年 10 月 9 日発行

※全大教中執による二つの声明をご紹介します。

## (緊急声明)

### 政府による日本学術会議会員の任命拒否に抗議し、その撤回を求めます

2020 年 10 月 3 日

全国大学高専教職員組合中央執行委員会

政府は 10 月 1 日、日本学術会議が推薦した会員候補者中 6 名を新会員に任命しませんでした。

日本学術会議は、政府から独立して職務にあたり（日本学術会議法（以下、「法」という。）第 3 条）、また政府に勧告をすることができる（法第 5 条）学術機関として規定されています。日本学術会議の会員は、学術会議の「推薦に基づいて、内閣総理大臣が任命する」（法第 7 条第 2 項）となっています。会員の任命に関する従来の政府の見解は、「内閣総理大臣が形式的な任命行為を行う」「内閣総理大臣が形式的な発令行為を行うというふうにこの条文を解釈しておく・・・内閣法制局に起きます法律案の審査のときにおきまして十分その点は詰めたところでございます」（昭和 58 年 5 月 12 日、参議院文教委員会。日本学術会議法一部改正時の政府答弁）というように、総理大臣による任命は形式的なものであるというものでした。そして現に、これまで学術会議の推薦に対する任命拒否は一切行われて来ませんでした。このことは例えば、日本国憲法第 6 条で「天皇は、国会の指名に基づいて、内閣総理大臣を任命する」と規定されているのと同様であり、この「基づいて」という表現は、日本学術会議による推薦あるいは国会による指名が総理大臣や天皇の任命権を拘束することを意味するものです。今回の件に関し、政府は法定された任命権の行使であるとしていますが、従来の見解とは異なる措置を採ったことについての法解釈上の正当性の主張や、その理由について一切説明を行っていません。説明なしに法解釈を変更し恣意的な運用を行うことは、法的安定性を著しく損なう行為です。

日本学術会議が政府の介入を受けることなく自由に活動できることは、憲法 23 条で定める学問の自由が保障しなければならないもっとも重要なことのひとつです。そして学問の自由は、個人的研究のレベルのみならず様々な組織的表現を通じて行使されるのであって、今回政府が行ったことが放置され、うやむやにされるようなことがあれば、日本における学協会や大学などといった様々な組織で行われている学術活動全般に大きな否定的影響を及ぼすものです。

私たち国公立大学、高専、大学共同利用機関で教育研究活動を行う教員・職員で構成する全国大学高専教職員組合は、政府による日本学術会議会員の任命拒否に強く抗議します。政府に対し、速やかに今回の決定に至った理由を説明するとともに、任命拒否の撤回を行うよう求めます。



# 国公立大学・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

## ～2020 年人事院勧告を受けて～(声明)

2020 年 10 月 7 日

全国大学高専教職員組合中央執行委員会

人事院は、本日、2020 年度の国家公務員給与について期末・勤勉手当を 4.5 月分から 4.45 月分に 0.05 月分引き下げる勧告をおこなった。これが実施されると行政職（一）表適用職員の年間給与は平均 21,000 円減額となる。月例給は調査結果に基づき改めて必要な報告及び勧告を行うとしている。

人事院は 2014 年以降、月例給とボーナスの引き上げ勧告をおこなってきたが、今年の勧告は、新型コロナウイルス感染症の影響による景気の後退、民間企業の業績悪化を反映し、引き下げ勧告となった。

国家公務員、地方公務員等は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、自らの感染防止を徹底しながら精神的にも非常に厳しい中で職務を遂行してきた。そうした職員の職務遂行に応える給与勧告が人事院には求められていたが、残念なことにそうした期待を裏切るものとなった。

また、人事院勧告による国家公務員の給与引き下げ改定は、地方公務員や国公立大学等を始めとする公共の事業体など広範な業種の勤労者賃金に影響を与え、日本の社会・経済活動に少なからずマイナスの効果が働くものになる。

私たち国公立大学・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り、賃金は労使交渉によって決定される。労使交渉においては、労働組合法に基づき、労使対等のもと法人側には誠実交渉義務が課せられている。賃金の不利益変更においては、その変更の必要性、合理性などが厳しく問われることは言うまでもない。

そもそも国立大学等の職員の給与水準は、事務・技術職員と国家公務員行政職(一)職員と比較したラスパイレズ指数が低いことで典型的に示されるように、全般的に教職員の賃金水準は低いことから、これまでも賃金改善を強く求めてきた。

さらに、全大教が教職員を対象に実施した新型コロナ禍対応下のアンケートでは、遠隔による教育研究業務や在宅勤務により、教員の 80%が「業務負担が増えた」と回答するなど教職員は例年になく厳しい労働環境にある。また、大学附属病院の医療従事者は、新型コロナウイルス感染症とのたたかひの最前線で勤務している。

私たちは、法人側がこうした教職員の賃金水準やコロナ禍の労働実態をふまえて労使交渉に臨むこと、そして誠実な労使交渉をおこなうことを強く求め、全国の国立大学等の教職員組合が連携し取り組みを推進するものである。



※ご意見やご要望がございましたら、いつでもお気軽に組合へご相談ください。