

組NEWS合

Faculty and Staff Union of Kanazawa University
発行：金沢大学教職員組合執行委員会
住所：金沢市角間町 角間内線2105
直通電話(076)262-8009 (FAX同じ)
E-mail kanazawa@ku-union.org
ホームページ http://www.ku-union.org

2009年8月20日

通巻 1116 号

この号の内容

| | |
|----------------|-------|
| 教研集会報告 | 1 P |
| 人事院勧告に関する全大教声明 | 2 P |
| 人事院勧告の骨子 | 2~4 P |
| ふれあいコンサート報告 | 4 P |

8.5 教研集会を開催しました

教研集会に参加して

今年の教研集会は、次年度の組合の重要課題と考えられる評価問題を取りあげて議論を行いました。

まず、桜美林大学の藤田実氏から「桜美林大学における教職員評価問題」と題して、能力主義的人事・賃金制度導入を撤回させるにいたった組合の粘り強い活動を紹介いただきました。

桜美林大学は、教職員に対する人事・賃金制度を職能資格制度と目標管理制度による新人事制度に変えようとしていました。その中で提案された職能給制度は、部長職以外は現行制度より給与が大幅ダウンするものでした。組合はこれに対し「労働条件の一方的不利益変更」を認めない、強行実施の際は都労委への提訴も辞さないという強い態度で臨み撤回させたということです。

続いて、直江執行委員長が「金沢大学第二期中期目標・計画における教員キャリアパス問題」として、今期の組合活動が任期制問題を中心に一定の影響力を発揮することができたことにもふれながら、次年度に向けて評価問題への取り組みの重要性と課題を指摘しました。

討論では、まず桜美林の経験に学び、労基法を積極的にいかした活動によって労使関係の成熟をめざすべきとする意見がだされました。

また、大学教育は教職員総体の努力によるものだし、研究活動も研究者の共同の営為として発展してきたものなので、これらを個人に帰結し評価することはそもそもおかしいとする批判がだされました。同時に、教員の中の研究教育の協働性に関する意識の違いや、教育等の負担の多寡への配慮を求める声の存在を指摘する意見もありました。



特に教員の中にある「もっと高く評価されたい」感じにきちんと向き合い、大学の協働性や負担の公平性について議論する必要を感じました。



討論でふれられませんでしたでしたが、桜美林の経験は以下の点でも参考になると思いました。職員評価が桜美林と同様に目標管理制度となる場合、目標設定の困難（特に財務・総務部職員）は金大においても問題となるでしょう。

また、職員評価の一次判定者となる課長職等は気を使う膨大な業務を要求されることとなります。その上、目標達成困難な職員への指導まで要求されると、相当な多忙化につながります。

評価の有効性に疑問がありながら中間管理職の多忙化によって実行しようとするのが経営的合理性の面からも疑問です。給与の不利益変更かどうかとともに、こうした点も職員に広く伝えることが重要になると思いました。 (I)

※ 教研集会の資料は組合事務所にございます。ご希望の方は組合事務所までご連絡下さいますようお願いいたします。



2009年度人事院勧告に関する全大教声明

人勧のみを論拠とする合理性無き賃金切り下げに反対する

2009年8月11日

全国大学高専教職員組合中央執行委員会

1. 基本給と期末勤勉手当大幅切り下げの人勧

人事院は8月11日、国会と内閣に対し、国家公務員の賃金について、基本給及び期末勤勉手当をともに引き下げる等の勧告と報告を行いました。

内容は賃金について、民間では月収は減少し、一時金は大幅に減少しているとして、(1)年間平均給与マイナス15万4000円、2.4%の引き下げ、(2)期末勤勉手当を年間0.35ヵ月(6月期0.2ヵ月、12月期0.15ヵ月)引き下げるといふものです。

各法人は今回の人勧を受けて、6月期と同様に基本給と期末勤勉手当切り下げを提案してくるものとみられます。しかし、それは後述するように重大な問題点をもつものです。

2. 基本給及び期末勤勉手当切り下げの問題点

第一に、人事院は引き下げの根拠を民間の給与水準が下がっていることをあげていますが、人事院勧告制度が国家公務員の労働基本権制約の代償措置であること、民間の給与水準の把握方法に疑問があること等、引き下げ勧告の合理性は厳しく問われなければなりません。

第二に、国家公務員への賃金引き下げは、民間賃金の引き下げにつながり、悪化している労働者の所得水準全体を引き下げ、個人消費の更なる落ち込みにより、景気の低迷という悪循環を招きます。

第三に、0.35ヵ月分の期末勤勉手当切り下げによって、概ね“教授(55歳)26万円、准教授(46歳)21万

円、係長(47歳)14万円、係員(32歳)9万円”の年間収入減となり、基本給の減額とあわせて国立大学等教職員の生活に大きな打撃を与えます。それにより人材確保が一層困難になり、人材流出に拍車を掛けることとなります。それは、運営費交付金の削減で大きな打撃を受けている国立大学等の教育研究機能を更に悪化させるものです。

第四に、人勧は国立大学法人教職員の賃金を引き下げる理由にはなりません。

国立大学法人教職員は人勧の対象外であり、賃金等の労働条件は労使の団体交渉により決定されるものです。また、運営費交付金の基本額は固定されており、人勧にあわせて上下するものでなく、前年度水準の人件費は担保されており財源はあります。更に人勧準拠を言うのであれば、まず、国立大学法人等職員の賃金が国家公務員よりも10数%も低い賃金水準を是正すべきです。

3. 不利益変更を許さず、賃金切り下げ反対のとりくみ強化を

不利益変更は労働契約法9条において「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」と明確に定めています。

全大教は、賃金の切り下げ=不利益変更に反対し、要求の前進を勝ち取るため、組合員拡大と結合して単組と連携したとりくみを全力で進めるものです。

8月11日 人事院勧告（給与勧告の骨子）

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引下げ

平均年間給与は△15.4万円(△2.4%)、平成15年の平均△16.5万円(△2.6%)に次ぐ大幅な引下げ

- ① 公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差(△0.22%)を解消するため、月例給の引下げ改定
俸給月額引下げ、自宅に係る住居手当の廃止
- ② 期末・勤勉手当(ボーナス)の引下げ(△0.35月分)
- ③ 超過勤務手当等について、時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえた改定

Ⅰ 給与勧告の基本的考え方

- ・勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

11,100民間事業所の約46万人の個人別給与を实地調査
(完了率87.8%)

〈月例給〉公務と民間の4月分給与を調査(ヘア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映)し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴、勤務地域の同じ者同士を比較

○民間給与との較差

△863円△0.22%

〔行政職(一)…現行給与391,770円平均年齢41.5歳〕

俸給△596円 住居手当△209円

はね返り分(注) △58円

(注)地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分

〈ボーナス〉昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間支給月数を比較

○民間の支給割合 4.17月(公務の支給月数4.50月)

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉民間給与との較差(マイナス)の大きさ等を考慮し、月例給を引下げ

(1) 俸給表 初任給を中心とした若年層及び医療職(一)を除き、すべての俸給月額について引下げ

① 行政職俸給表(一) 基本的に同率の引下げ(平均改定率△0.2%)とするが、初任給を中心に若年層(1級~3級の一部)は引下げを行わない。7級以上は平均を0.1%上回る引下げ

② 指定職俸給表 行政職俸給表(一)の管理職層の引下げ率(△0.3%)を踏まえた引下げ

③ その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を基本に引下げ(医療職俸給表(一)等を除く)

※ 給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員を対象に、調整率〔実施時期等〕参照)を踏まえた率を乗じて得た額に引下げ

(2) 住居手当 自宅に係る住居手当(新築・購入後5年に限り支給、月額2,500円)を廃止

(3) 委員、顧問、参与等の手当 指定職俸給表の改定状況等を踏まえ支給限度額を引下げ(35,300円→35,200円)

〈期末・勤勉手当(ボーナス)〉

民間の支給割合に見合うよう引下げ4.5月分→4.15月分

(一般の職員の場合の支給月数)

| | | 6月期 | 12月期 |
|--------|------|-------------|---------------|
| 21年度 | 期末手当 | 1.25月(支給済み) | 1.5月(現行1.8月) |
| | 勤勉手当 | 0.7月(支給済み) | 0.7月(現行0.75月) |
| 22年度以降 | 期末手当 | 1.25月 | 1.5月 |
| | 勤勉手当 | 0.7月 | 0.7月 |

※ 本年5月の勧告に基づき、21年6月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分(0.2月分)は引下げ分の一部に充当

〔実施時期等〕公布日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率(△0.24%)〔注〕を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月に支給された特別給の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で減額調整(俸給月額の引下げ改定のあった者に限る)

(注) 行政職(一)の職員全体の較差の合計額を引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員の給与月額の合計額で除して得た率

〈超過勤務手当等〉時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえ、特に長い超過勤務を強かに抑制し、また、こうした超過勤務を命ぜられた職員に休息の機会を与えるため、月60時間を超える超過勤務(日曜日又はこれに相当する日の勤務を除く。)に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150に引き上げるとともに、当該支給割合と本来の支給割合との差額分の支給に代えて正規の勤務時間においても勤務することを要しない日又は時間(代替休)を指定することができる制度を新設

なお、日曜日又はこれに相当する日の勤務の取扱いについては、今後、民間企業の実態を踏まえて必要な見直し

〔実施時期〕平成22年4月1日



III 給与構造改革

・給与構造改革として当初予定していた配分見直しや諸制度の導入・実施が終了する平成22年度以降、勤務実績の給与への反映の推進、地域間給与配分の見直し等について検証を行うとともに、IVの高齢期の雇用問題に関連した給与制度等の見直しを含めた様々な課題について、順次検討

・平成23年度以降において経過措置の段階的解消に伴って生ずる制度改正原資の取扱いについて、若年層給与の引上げや諸手当の見直し等に充てるなどの方策を検討

・地域別の民間給与との較差と全国の較差との差は最大2.6ポイントで、改革前(最大4.8ポイント)より減少。平成23年度以降に最終的な検証を行うに当たっては、地域手当の異動保障や広域異動手当が同一地域に引き続き勤務する国家公務員に影響しないことにも配慮して検討

IV 高齢期の雇用問題~65歳定年制の実現に向けて~

1 雇用と年金をめぐる動き

・雇用と年金の連携を図ることは公務・民間共通の課題。既に民間企業に関しては65歳までの雇用確保措置を義務付け

- ・国家公務員制度改革基本法は、定年年齢の65歳への段階的引上げの検討を規定

2 基本的な考え方

- ・公務能率を確保しながら65歳まで職員の能力を十分活用していくためには、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当
- ・その条件を整えるため、「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾長）の最終報告も踏まえ、総給与費の増大を抑制するための給与制度の見直しや組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策等、検討すべき諸課題への対応を早急に進める必要
- ・準備期間も勘案すれば、平成23年中には法制整備を図る必要。定年延長は公務運営の在り方全般にかかわるため、本院を含む関係者が協力し政府全体としての検

討を加速すべき。本院としては、平成22年中を目途に立法措置のための意見の申出を行えるよう、今秋以降鋭意検討



3 具体的な検討課題

- (1) **給与制度の見直し** 民間の雇用及び給与の状況等を踏まえた60歳台前半の給与水準及び給与体系を設定。併せて60歳前の給与カーブや昇給制度の在り方を見直し
- (2) **組織活力を維持するための施策** 役職定年制の導入、専門性をいかし得る行政事務の執行体制の構築、公務外への人材提供と公務外の業務の公務への再配置等の人材活用方策を検討
- (3) **その他の措置** 特例的な定年の取扱い、短時間勤務制の導入、早期退職を支援する措置、公務員の退職給付の在り方等について検討

「ふれあいコンサート」を開催しました

病院「ふれあいコンサート」を終えて

金沢大学教職員組合では、組合活動の一環、社会貢献活動として、大学病院での『ふれあいコンサート』を企画・実施しております。『ふれあいコンサート』は、金沢大学への金沢市民のご協力・ご理解に対する感謝の意を込めて毎年開催しているもので、患者様やスタッフの方々大変喜ばれております。社会的にも大切な取組であると思っています

今年は、新しくなりました外来診療棟4階の「宝ホール」を初めて使わせていただきました。舞台もあり、室内楽にぴったりの会場でした。

入院患者の方々を中心に続々聴衆が詰めかけ、参加者は150名近くになりました。

美しい衣装の女性3名による演奏は、さすが、プロ！

一時間の間、普段は隠れている？高尚な部分の脳が活性化されたようです。病気の人もそうでない人もリフレッシュされたひとときでした。

ご協力いただいた方々、本当にありがとうございました。（S）



活動日誌

7月

4月〜7月 組合員拡大月間

4日 地引綱&BBQ（於 白尾）

9日 第21回執行委員会

第4回推薦委員会

10日 統一要求書・予備交渉

11・12日 全大教病院単組代表者会議（於 東京）

14日 統一要求書団体交渉

17日 女性部学習会

（非常勤職員と年金）

23日 第22回執行委員会

24日 労基署へ「未払い賃金支給の勤告」の申入書を提出

女性部新入スタッフ歓迎会

（於 Bistoro YUIGA）

25日 病院ふれあいコンサート

25・26日 全大教定期大会（於 東京）

28日 女性部第6回役員会

第7回中期目標・計画検討WG

会議

30日 役員選挙開票日

