

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)262-6009 (FAX同じ)
 E-mail kanazawa@ku-union.org
 ホームページ http://www.ku-union.org/

2010年8月24日

通巻 1145 号

この号の内容

2010人事院勧告の概要	1 P
2010人勧 給与勧告の骨子	2~3 P
昨年度の賃下げ3.6億円の使途	4 P
全大教教研集会のご案内	4 P

2010年人事院勧告 二年連続の大幅賃下げ

〈私たちの賃金の原資である運営費交付金は人事院勧告に連動しない〉ことは文部科学省が明言しています。しかし大学当局は人事院勧告に追従して賃下げを実施したいようですので、以下に人事院勧告の概要をお伝えします。

月例給

- (1) 55歳を超える職員の俸給及び管理職手当の支給額引下げ (△1.5%)
 (但し、行政職俸給表(一)5級以下の職員、医療職(一)、指定職は除く)



- (2) さらに、中高年齢層の俸給表を引下げ改定

①行政職俸給表(一)

40歳以上の職員が受ける号俸以上の俸給月額を引下げ (平均改定率△0.1%)

②指定職俸給表

俸給月額を引下げ (△0.2%)

③その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を考慮した引下げ (ただし、医療職俸給表(一)等は除外) (注)

ボーナス

4.15月分→3.95月分 (△0.2月分)

実施日と年間給与の調整

12月期の期末手当で、4月から実施日の属する月の前月までの月例給及び6月期のボーナスに係る較差相当分の額を減額調整 (調整率は△0.28%)

詳細は2頁からの給与勧告の骨子でご確認ください



(注) 人勧でいう医(一)は金沢大学の医(一)とは異なります。本学で該当する方はありません。

年間給与は平均9.4万円減額 (△1.5%)

昨年分と合算すると 55歳以上で△30万円以上、55歳未満でも△20万円も

最も影響を受ける55歳以上の行政職(一)6級以上の職員の場合、年額約21万円が減額されます。さらに、これに昨年度の削減分を加えると30万円以上の減額に！55歳未満の場合でも、昨年分との減額合計は20万円前後にまで達します。

教員は教育職(一)4級以上(金沢大学の場合は教授5級以上の300名以上)が、行政職(一)6級以上と同等の影響を受けます。

二年連続の大幅な賃下げは個人の生活設計に多大の影響を与えることは必至です。

人事院モデル給与例

(単位：円)

職務段階	年齢	家族構成	勧告前		勧告後		年間給与額の差	参考 09年人勧との合計
			月額	年間給与	月額	年間給与		
係員	25歳	独身	177,300	2,852,000	177,300	2,817,000	△35,000	△98,000
係長	40歳	配偶者、子2人	321,500	5,199,000	321,500	5,133,000	△66,000	△191,000
地方機関課長	50歳	配偶者、子2人	449,500	7,154,000	449,200	7,062,000	△92,000	△255,000
地方機関課長	56歳	配偶者	483,000	7,751,000	476,000	7,535,000	△216,000	約△380,000

8月10日 人事院勧告（給与勧告の骨子）

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、勧告に当たっては、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

	6月期	12月期
22年度 期末手当	1.25 月(支給済み)	1.35 月(現行1.5月)
22年度 勤勉手当	0.7 月(支給済み)	0.65 月(現行0.7月)
23年度 期末手当	1.225月	1.375月
23年度 以降 勤勉手当	0.675月	0.675月

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

約11,100民間事業所の約45万人の個人別給与を実地調査（完了率89.7%）

〈月例給〉公務と民間の4月分給与を調査（ペア中止、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、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

○民間給与との較差

△757円△0.19%

〔行政職俸給表(一)…現行給与395,666円平均年齢41.9歳〕

俸給△637円 俸給の特別調整額△51円

はね返し分等(注) △69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3.97月（公務の支給月数4.15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）を解消するため、月例給を引下げ。50歳台後半層の職員の給与水準是正のための措置及び俸給表の改定を併せて実施

- (1) **55歳を超える職員**（行政職俸給表(一)5級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く）について、**俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額（△1.5%）**

※ 医療職(一)（人材確保のため）、指定職（一官一給与のため）等についてはこの措置は行わない

(2) さらに、中高年齢層について俸給表を引下げ改定

- ①**行政職俸給表(一)** (1)による解消分を除いた残りの公務と民間の給与差を解消するよう引下げ（平均改定率△0.1%）。その際、**中高年齢層（40歳台以上）**が受ける俸給月額に限定して引下げ

- ②指定職俸給表行政職俸給表(一)の公務と民間の給与較差率と同程度の引下げ（△0.2%）

- ③その他の俸給表行政職俸給表(一)との均衡を考慮した引下げ（ただし、医療職俸給表(一)等は除外）

※ 給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額についても、本年の俸給表の改定率等を踏まえて引下げ

※ 専門スタッフ職俸給表の級の新設については新たな職の整備に向けた政府の取組をみて別途勧告

(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（35,200円→35,100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**4.15月分→3.95月分**（一般の職員の場合の支給月数）

■人勧通り賃下げが実施された場合、ボーナスは12月期に0.2月分全額が減額されます。

〔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（△0.28%）(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**

（引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員を対象）

(注) 引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員によって行政職俸給表(一)適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率

■昨年度の金沢大学の基本給の引き下げは12月以降分についてのみ実施されました。また他の国立大学で、4月に遡って減額された大学はありません。

〈超過勤務手当〉民間企業の実態を踏まえ、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとし、平成23年度から実施

■金沢大学では本年4月より既に実施されています。
(組合ニュース1135号参照)

III 給与構造改革

- ・給与構造改革として当初予定していた施策の導入・実施が本年度で終了。地域間給与配分の見直し、勤務実績の給与への反映等について、今後も必要な見直し
- ・平成23年4月にかけて経過措置が解消されることに伴って生ずる制度改正原資を用いて、同年4月に若年・中堅層(43歳未満の職員)にこれまで抑制してきた昇給を1号俸回復
- ・地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は約2.0ポイントで、昨年よりも0.6ポイント程度、改革前の約4.8ポイントと比べると2.8ポイント程度減少。地域間給与配分の見直しについては、今後の経過措置額の状況や地域手当の異動保障の支給状況、各地域の民間賃金の動向等を踏まえつつ、複数年の傾向をみていく必要を念頭に、最終的な検証
- ・定年延長の検討の中で、50歳台の給与の在り方について必要な見直しを検討

IV 高齢期の雇用問題～65歳定年制の実現に向けて～

1 公務における高齢期雇用の基本的な方向

本格的な高齢社会を迎える中、国家公務員制度改革基本法の趣旨を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年を段階的に65歳まで延長することが適当

- ・民間企業には、法律上65歳までの雇用確保措置を義務付け。60歳定年到達者の多くが継続雇用され、非管理職層を中心に定年前と同様の職務に従事している実態

- ・60歳台前半の職員についても職務給を基本とするが、定年延長を行う上では、職員の職務と責任を考慮しつつ、民間企業の雇用・所得の実情を踏まえ、60歳前と同じ仕事を行っている場合もその給与水準を相当程度引き下げて制度設計。あわせて、役職定年等の人材活用方策に取り組みとともに、短時間勤務等多様な働き方の選択を可能に
- ・総定員を増加させずポスト構成を維持すれば65歳定年制でも給与等の増加は抑制
- ・段階的な定年延長を行う中で、採用から退職に至る公務員人事管理全体の見直しが不可欠。また、早期退職を支援する措置、定員上の経過的な取扱い等について、政府全体として検討する必要

2 定年延長に向けた制度見直しの骨格

- (1) 定年延長と60歳台の多様な働き方
 - ・平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引上げ
 - ・高齢期の働き方に関する職員の意向を聴取する仕組みを導入
 - ・一定範囲の管理職を対象とした役職定年制の導入
 - ・定年前の短時間勤務制や人事交流の機会の拡充
- (2) 定年延長に伴う給与制度の見直し

60歳台前半の民間給与が、継続雇用制度を中心とした雇用形態の下で60歳前に比べて3割程度低くなっている実情等を踏まえ、職務と責任に応じた給与を基本としつつ、60歳台前半の給与水準を相当程度引下げ。50歳台の給与の在り方についても必要な見直しを検討
- (3) その他関連する措置

加齢に伴い就労が厳しくなる職種の取扱い、特例的な定年の取扱い等を検討

以上の骨格に基づき、関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出

活動日誌

7月

- 1日 女性部 アンケート検討会
教員の労働実態調査(保健学域)
- 2日 統一要求に関する交渉(予備交渉)
- 5日 教研集会打ち合わせ
- 8日 第23回執行委員会
- 9日 統一要求に関する団体交渉
本会役員選挙公示
(投票期間7月14日～21日)
- 10日 地引き綱&BBQ (白尾)
- 11日 ふれあいコンサート
(附属病院宝ホール)
- 15日 女性部
薄井人事課長を囲んで昼食会
- 16日 第2回法人組織財政検討部会議
第1回青年部懇親会(エリタージュ)
- 20日 第7回女性部役員会
- 21日 女性部 アンケート検討会
- 22日 第2回選挙管理委員会(開票)
- 23日 第24回執行委員会
- 24日 教研集会打ち合わせ
組合声明「中期財政フレームの国立大学への適用に反対する」
中期財政フレームの国立大学への適用に反対することを求める申し入れ(学長宛)
- 24～25日 9年度賞金引き下げ分3.6億円の使途開示を求める申し入れ
全大教第42回定期大会
(東京)
- 30日 教研集会 教職員の多忙化問題
工学部分会
部局長、事務部長懇談会

昨年度賃下げ3.6億円の使途ようやく公開

私たちは、昨年度に引き下げられた賃金3.6億円の使途公開を大学に対して要求してきました（組合ニュース1137号参照）。8月11日に組合に対してようやく回等がなされ、項目および金額の詳細が明らかとなりました。

しかしこれらは、教員への代償措置である「5：教育研究の改善に係る経費」を除き、あくまで法人側が決めた用途に過ぎません。

職員に対する代償措置として組合と確認書をかかわした「研修の充実」については、私たちからの再三の要求にもかかわらず実施スケジュールさえ示されていません。

言うまでもありませんが、右記の通り賃下げ分3.6億円が既に使用されたことは、職員への代償措置実施が遅れていることの原因にはなりません。

昨年度の賃下げは教員と職員において同等に実施されたのであり、私たちは職員に対する代償措置は教員と同等とすることを求めています。3月26日に大学と交わした確認書にしたがい、早期実施を改めて求めます（組合ニュース1136号、1137号を参照）。

前年度の代償措置を実施しない内に、今年度更なる賃金引下げを実施することは許されません。

人事課 2010/8/11

本給等改訂に伴う人件費支出の減によって生じる予算の執行について

「平成21年度本給等改訂に伴う人件費の活用について(基本方針)」に基づき、次のとおり実施しました。

本給等改訂に伴う人件費総額 361,600千円

【支出項目】	実施の有無	単位千円
1 すべての教職員等の福利厚生に関すること。		89,991
・運動施設の整備	有	5,970
・教職員宿舍の整備	有	84,021
2 防災等に係る危機管理(リスク・マネジメント)や安全衛生の予防対策に関すること。		69,209
・防災用品の備蓄	有	19,078
・新型インフルエンザ等の大学内での予防又は治療用品の備蓄	有	17,689
・教職員宿舍(併設する危険箇所の整備)	有	23,850
・外灯の設置	追加項目	8,592
3 職場環境の改善及び業務の効率化等に関すること		112,492
・ロッカー室・休憩室の整備	有	55,876
・キャンパスインテリジェント化による環境整備	有	56,616
4 エコロジー(CO2削減)対策に関すること。		40,379
・バスの更新	有	36,000
・網戸設置	有	4,379
5 教育研究の改善に係る経費		50,000
支出合計		362,071

私たちは公務員ではないので、人事院勧告に従い賃下げする必要はありません。

しかし、組合の力が弱いと「雇用主の思いのまま」デスヨ!

未だ加入されていない方は、是非組合に加入してください。

全大教 第22回教職員研究集会のご案内

大学の発展を 社会の共通認識にするために

日時：9月17日(金) 13:00開会
～19日(日) 16:00閉会
会場：横浜市立大学

●9月17日(金)

- 全体集会 13:00～15:45
- 記念講演「われわれはどんな大学をめざすのか
— 政策動向を分析し、改革の課題を考える — (仮)」
- 講師 蔵原 清人 氏(工学院大学 教授)
- 課題別(A)分科会 16:00～17:30
- 全体交流会 18:00～20:00

●9月18日(土)

- 課題別(A)分科会 9:30～12:00
- 職種別(B)分科会 13:00～17:00
- 分科会の詳細は組合ニュース1144号、または全大教HPでご確認ください (<http://zendaikyo.or.jp/info/22kyouken-annai.pdf>)

●9月19日(日)

- 労働セミナー 9:30～12:45
＜労働法の実践的応用など2つの講義＞
- 単組代表者会議 13:30～16:00
＜運営費交付金、人権等をめぐる状況と取り組みと意思統一＞

参加ご希望の方は、組合事務所までご連絡下さい。締切:9月1日(水)