

# くみあいニュース

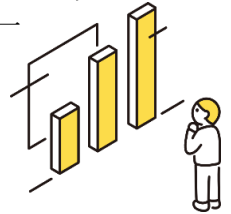
山口大学教職員組合 (2021年9月1日 Wednesday)

第243号 (2020年度-第9号) / 電話: 083-933-5034 ・ メール: [fuy-union@ma4.seikyuu.ne.jp](mailto:fuy-union@ma4.seikyuu.ne.jp)

## 業績評価の給与への反映改善申入れ(7/9)へ改善案提示か？

組合は7月9日に「人事給与マネジメント改革にもとづく業績評価結果の給与への反映方法について」として学長あてに申し入れ(4頁に掲載)を行いました。問題点を指摘するとともにその改善案を提案した上で、協議・交渉を行うよう申し入れましたが、この度、人事課を通じて一定の改善案を検討中であるとの説明がありました。

申入書では、年俸制と月給制についてそれぞれ評価反映方法の改善を具体的に提案しましたが、これに対して8月に入って人事課から、月給制の評価反映額については一定の改善案を示す方向で検討しているとの説明がありました。しかし、年俸制の評価反映額については改善事項となっていない模様であり、再考が求められます。



## 2021年度人勸 今年もボーナス削減(0.15月分)勸告

人事院は8月10日に人事院勸告を出しましたが、これによると、ボーナス(期末手当)が昨年の0.05月分削減に続いて今年は0.15月削減と2年連続の引き下げ勸告となっています。

(参考資料「給与勸告の骨子」: 2頁参照) この勸告に対し国公労連は同日、「職員の労苦に報いず冷や水浴びせる」として反対声明を發出し、全大教も同じく8月10日付けで国立大学法人側が誠実な労使交渉を行うことを求める声明(3頁に掲載)を發出しました。山口大学では昨年度は一旦ボーナスを削減支給しましたが、交渉の結果、年度末にその半額を追加支給しており、今後の組合との重要な交渉事項となります。



## 次期学長候補者、谷澤前医学部長のみの「立候補」



7月20日に締め切られた学長選考候補者の応募届出に対して、「立候補者」は結局、谷澤幸生前医学部長のみであり、同氏を候補者に選出したことが8月4日に学長選考会議から公示されました。その後8月25日には「業績書および基本計画書(7月20日付)」「所信表明書(8月24日付)」がHPに掲載され、続いて8月26日には、意向調査管理委員会から、候補者が1名であったため候補者と職員との意見交換会をもって意向調査に代えるとした通知が發出されました。

公開されている「所信表明書」「基本計画書」では、「教職員が誇りと喜びを持って職務に取り組める大学を創造する」「対話(議論)を尽くし」「教職員の共感の下での(大学)運営を目指します」など、岡学長の学長選考時の「公約」にはなかったフレーズが見られます。さらに、より具体的に「学生、職員を含む全構成員が積極的に大学運営に参加できる仕組みも構築したい」「事務部も積極的に大学の意思決定に参画できる仕組みも検討したい」などの提言も示されています。また研究に関わっては、「明日を築く基礎研究も重視」、「若手研究者の育成・支援に注力」「スタートアップのための支援と研究環境整備を行います」等と強調しています。

しかしこの間、山口大学で大きな問題となっている人事給与マネジメント改革(年俸制・業績評価の給与への反映)や深刻な被害が続出している「パワーハラスメント問題」については言及されていません。また、候補者が一人だけだからといって意向調査なしとなれば、学長候補の「公約」が教職員の気持ちに響いているのかどうかもわかりません。意見交換会の場等での「質疑応答」の内容が注目されます。

## 給与勧告の骨子

### ○ 本年の給与勧告のポイント

～ 月例給は改定なし、ボーナスを引下げ(△0.15 月分) ～

#### I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 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
- ・ 公務の給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

#### II 民間給与との比較に基づく給与改定等

##### 1 民間給与との比較

約 11,800 民間事業所の約 45 万人の個人別給与を調査(完了率 82.7%)

##### <月例給>

公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 △ 19 円(0.00%)

〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 407,153 円、平均年齢 43.0 歳〕

##### <ボーナス>

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

○ 民間の支給割合 4.32 月〔公務の支給月数 4.45 月〕

##### 2 給与改定の内容と考え方

##### <月例給>

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない

##### <ボーナス>

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.45 月分→4.30 月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和3年度 期末手当	1.275 月(支給済み)	1.125 月(現行 1.275 月)
勤勉手当	0.95 月(支給済み)	0.95 月(改定なし)
4年度 期末手当	1.20 月	1.20 月
以降 勤勉手当	0.95 月	0.95 月

#### [実施時期]

法律の公布日

#### 3 その他の取組

##### (1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

##### (2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置

##### (3) テレワーク(在宅勤務)に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

(4は省略)

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  
～2021年人事院勧告を受けて～(声明)

2021年8月10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、2021年度の国家公務員給与についてボーナスを4.45月分から4.3月分に0.15月分引下げる(期末手当の0.15月分引下げ)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62,000円減額となる。

人事院は2014年以降、月例給与とボーナスの引上げ勧告をおこなってきたが、昨年と今年の勧告は、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、2年連続のボーナス引下げ勧告となり累積で0.2月分が引下げられることになった。

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的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・経済活動に少なくないマイナスの効果が働くものになる。新型コロナウイルス感染症禍において飲食・旅行・娯楽をはじめとする個人消費部門の産業がかつてないダメージを受ける中、今回の勧告は、情勢適応の原則があるとしても、ポスト・コロナの経済立ち直りの足を引っ張る悪手と言わざるを得ない。

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ース指数が低いことや、教員については人材獲得で競合する私立大学と比較して給与水準が低いことが言われているように、改善が求められて久しい状況にある。

さらに、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から国民のいのちと健康を守る最前線で勤務が続いている。国立大学等の現場ではオンライン授業やリモートワークから現場での対面業務に戻りつつあるが、コロナ禍を契機にオンラインと対面の両対応が求められる機運がみられ、そのために生じる業務上の手間や学生へのケアの必要性は増加しており、ポスト・コロナにおいても教職員の負担が減じる要素は見当たらない。

私たちは、法人側がこうした教職員の賃金水準や新型コロナウイルス感染症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。

2021年7月9日

国立大学法人山口大学  
学長 岡 正朗 殿

山口大学教職員組合  
執行委員長 福田



人事給与マネジメント改革にもとづく業績評価結果の  
給与への反映方法について（申し入れ）

このことについては、2020年3月5日付けで申入書を提出し、協議・交渉の場を設けるよう申し入れたところ、同年3月11日付けで「改善の必要がある場合は貴職（山口大学教職員組合委員長）の意見を伺いつつ検討いたします」との回答を得ています。

その後、本年3月10日開催の年俸制導入をめぐる協議の場でも、公表されている「業績評価結果の給与への反映方法について」における給与反映方法には大きな欠陥があるため、「改善の必要がある」と指摘したところです。

にもかかわらず現在にいたるまで、その指摘に対するなんらの対応も示されていないのは遺憾とするところです。ついては、あらためて下記の点について検討のうえ、早急に協議・交渉の場を設けていただくよう求めるものです。

記

1. 年俸制における評価配分額について、評価区分ごとの額の設定を見直すこと。具体的にはS評価・A評価の評価反映額をそれぞれ大幅に圧縮すること。
2. 月給制における評価区分Cと評価区分Bの勤勉手当成績率の変動幅を圧縮すること。具体的にはCの成績率の引き上げ、もしくはCとBとの間に1区分追加して、Bより下位の評価となった場合の減額幅を圧縮すること。

以上