

くみあいニュース

山口大学教職員組合 (2022年7月5日 Tuesday)

第258号 (2021年度-第2号) / 電話: 083-933-5034・メール: fuy-union@ma4.seikyou.ne.jp

食料品・光熱水はじめ異常な物価高騰 ～上がり続ける食品価格 生活必需品は4.7%値上がり～

このところ連日報じられているのが、円安・物価高です。玉ねぎの125%を筆頭に小麦粉15%等食料品、電気・ガス・ガソリン等、生活必需品は値上げラッシュ状態です。総務省が6月24日に発表した5月の消費者物価指数では、食料・光熱費・医薬品など生活に欠かせない「基礎的支出項目」は前年同月と比べ4.7%上昇したとのことでした。基礎的支出項目が4.7%上昇しているということは、消費税を5%分上げたのと同程度の負担増ということです。今後、さらに年内の値上げ予定品が目白押しです。



○ 上がらない賃金 下がる年金 問われる政治の責任



また、負担軽減どころか、今年度の公的年金額は0.4%削減されました。引き下げは2年連続で、2012年末からの自民党・公明党連立政権10年間で、実質6.7%も削減される状態となっています。一方で最低賃金は、近年は毎年引き上げられてはいますが、いまだに全国平均930円(山口県は857円)と1,000円にも及びません。そもそも日本ではこの30年間、平均賃金がほとんど上がっていません。国家公務員のボーナスは2年連続引き下げ、今年の春闘による賃上げもわずか、そこへ円安・物価高と、生活不安は募るばかりです。国はこれら現状をきちんと認識し、国民の生活を守るための適切な施策を講じるべきです。

○ 「消費税引下げなら年金3割カット」発言も

こうした中、与党自民党の茂木幹事長が、6月26日のNHK日曜討論で、物価高問題について「消費税を下げるとなると、年金財源を3割カットしなければなりません」などと、更なる削減をほのめかしたと報じられています。消費税率は1989年導入時の3%から引き上げられ現在は10%ですが、果たしてこの間、年金を始め医療、介護、教育など社会保障の充実は図られてきたのでしょうか。

○ 最低賃金引上げ・消費税引き下げは世界の流れ

世界各国では、欧米を中心に働くものの生活困難に対する国の施策が広がっています。消費税(不可償値税)については、すでに91の国と地域が減税を実施・予定しており(2022年6月24時点)、労働者の賃金引き上げを求める運動も広がっています。さて日本はどうでしょう。



月給制教員へも業績評価にもとづく給与決定導入

この春から月給制の教員にも業績評価制度の運用が始まりました。月給制の評価給の原資は、期末手当支給率の一部削減分と大学院手当の厳格化により生じた財源です(なお新年俸制は昨年度から実施されており、そのおもな原資は「大学院手当完全廃止分」です)。

このため夏季ボーナスはいったんC+での支給でした。その減額分を冬季ボーナスで高い評価を得た方はなんとか取り戻すことができますが、そうでない方は給与減のまま、もう一年先に高評価を得なければならぬという仕組みです。ローンを組む場合は「原資」が減り冬まで生活不安が続きます。

組合へも複数の声が寄せられています。「**覚悟はしていたが、実際に予想以上に給与が目減りして驚いた**」「**国立大は私学と比べて決して給与が高くないと聞いたが、さらに減額とは**」「**モチベーションが下がる**」といった内容です。

昨年度実施された試行結果において、B評価以上の方が多くを占める学部がほとんどだったことをふまえても、夏季ボーナスの一律C+での支給に合理性があるかどうか、再検討が求められます。



「**実質的に指導している者**」には受給資格あり

また、この制度導入にともない、月給制教員のうち大学院修士課程生への講義担当者には、これまで支給されていた「調整給1」が4月から廃止されました。同様に博士課程担当者の場合も、講義のみ担当であれば「調整給1」分が減額されています。

この「大学院手当の厳格化」に伴って、現場では少なからず問題が生じ、一部の学部で規則改正の解釈に関して食い違いが生じているようです。具体的には、助教が修士課程学生への指導を行っている場合、「実質的に指導している者」に該当しこれまでどおり受給資格があるにもかかわらず、書類上の指導者が手当受給資格と解釈されてしまっている問題です。

受給資格認定は通常、学部等単位で行われますので、その際に解釈を誤ると受給資格があるのに手当支給を廃止するという、当事者に対して重大な損失を生じさせることになりかねません。各学部担当者等が適切な対応に努めるとともに、当事者も資格の有無について規則どおりの運用になっているかどうかを確認することが必要です。



制度変更に伴って手当の支給状況に問題はないか？

逆に、他の学部では、修士課程生への講義担当者へ4月以降もそのまま大学院手当を支給し、6月になって過払いの4月・5月分を給与天引きするという事態が生じました。その通知の内容が、本人の同意を求めるものでなく一方的な事務処理通知であったため、組合役員が大学へ問い合わせたところ「事務処理が煩雑になるためそのように対応した」「今までも行ってきたこと」との回答でした。

労働基準法では「賃金の全額払い」が定められているため、原則として賃金から本人の同意なく控除することはできないとされています。



年度初めに大学事務の多忙な状況があったとしても、制度変更のあった4月段階で予告しておく、確定してから支給する等、対処の仕方はあったのではないのでしょうか。労働者とのトラブルを起ささないためにも丁寧な対応が求められます。

モチベーション維持のため、制度改善が早急に求められる

結局、教員のモチベーションを高めるためとして導入したものの、いざ始まってみると混乱や、逆に意欲の低下を招いているのが実情でしょう。この間、大学は組合に対し、制度導入後も組合との協議を継続し、必要な改善は図ると約束しています。新年俸制も含めた配分額の見直し等、早急に再検討が求められます。

