

2017 人事院勧告

日々の生活の

これでは間尺に合わない

631円/月の改善!?

3年前の賃下げにともなう経過措置の終了との相殺で 賃下げになる人も出る

人事院は先週8日、政府と国会に対し、国家公務員の給与に関する勧告及び公務員人事管理に関する報告を行いました。官民較差は、月例給、一時金とも4年連続でプラスとなり、俸給表の水準は631円(0.15%)の改善、一時金0.1月分の改善を勧告しました。較差については、俸給表を改定して、初任給を1000円引き上げ、若年層についても同程度の改定を行い、その水準は400円の引き上げを基本とし、すべての号俸を引き上げるとしました。しかし、給与の改善額は、生活改善に遠く及ばない極めて低額です。とりわけ、「給与制度の総合的見直し」による現給保障を受けている職員の多くが、実際の支給額が改善されることなく、プラスマイナスで賃金据え置き、またはマイナスとなる人も多く出てくることになっています。

大学は、真剣に給与のあり方を考えるべきです。秋のたたかいでは、退職手当問題とあわせて、人事院勧告に直接拘束されない国立大学法人三重大大学の鼎の軽重が問われます。

本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.15%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の総合的見直し

- ① 本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いて、若年層を中心に、2015年1月1日に抑制された昇給を回復

サバティカル等の研究条件

学部長・両学科長と懇談

人文学部支部執行委員会 扱いについて、正副学部長は、10日午後、懸案のサバティカル・研究休職等の取扱いについて、および両学科長と懇談しました。詳細は次号。

「給与制度の総合的見直し」による現給保障を受けている職員の多くが、実際の支給額が改善されることなく、プラスマイナスで賃金据え置き、またはマイナスとなる人も多く出てくることになっています。

* 今回の人事院勧告に対して、全大教が「各国立大学法人等に対し、本年の人勧の水準を上回る賃上げ実施を強く求める」とする声明を発しました。2面参照。

「かがやけみんなのえがお」教育費の増額を求める署名に59名からご協力をいただきました。



三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2017年 8月16日 (水) 第180号

津市栗真町屋町1577 三重大学人文学部内

編集・発行人 前田定孝

E-mail:kff02520@nifty.com

国公立大学・高専・大学共同利用機関で働くすべての教職員の賃金改善を求める

～2017年人事院勧告を受けて～(声明)

2017年8月9日

全国大学高専教職員組合中央執行委員会

昨日、人事院の国家公務員給与に関する勧告(以下「人勧」とする)が出された。

民間賃金は、金融の異次元緩和や規制「改革」などサプライサイドに偏した第二次安倍政権の景気刺激策が行き詰まりつつある国民経済の状況を反映して、昨年に引き続き小幅の賃金改善に留まり、2017年夏季の一時金については前年比で下落傾向もみられていた。

そうした中で本年の人勧は、2017年4月の官民給与実態調査に基づく月例給の引き上げ幅は平均631円(0.15%)と昨年以下の水準となり、2016年冬季・2017年夏季の一時金の官民比較に基づく特別給は4.40ヶ月(前年比0.10ヶ月分の増)となった。

国立大学法人等の教職員の賃金は、非公務員でありながら、独立行政法人通則法などの法令や国家公務員給与を基準に退職手当を予算措置する特殊運営費交付金制度などの要因によって、今なお人事院勧告及びこれに基づく公務員給与改定の影響を大きく受ける状況にある。

しかも、教職員の人件費を含め国立大学法人等の人件費を支える運営費交付金のうち、基盤的な経費に充てる部分が公務員給与や民間賃金の変動にかかわらず年々削減され続けていることが、公務員給与改定によるもの、処遇改善や人材確保など他の理由によるものを問わず、賃上げはおろか現行の賃金水準の維持をも困難にする構造的な要因をもたらしている。

これらの制度的・財政的「縛り」のもとで、使用者としての国立大学法人等が、人勧がマイナス勧告であれば公務員準拠を理由に早速これに従おうとし、逆にプラス勧告であれば法人財政を理由に極力賃上げを回避しようとする「ダブルスタンダード」への誘惑に常に駆られる状況が存在している。

こうした状況の中、私たち全大教と加盟組合はこれまで、法人当局のダブルスタンダードを批判しつつ、また不利益変更の強行を極力阻止しながら、人勧水準以上の賃上げの可能性を追求するという厳しいたたかいを余儀なくされてきた。

国家公務員の行政職(一)適用職員の給与水準を100として比較した国立大学法人等の事務・技術系職員の賃金水準(ラスパイレズ指数)は、法人化後一貫して100を下回っているが、2014年度に88.4、2015年度は88.1、直近の2016年度は87.6と年々低下の一途をたどっている。

国家公務員と比較対照職種がない教員について、国立大学法人化の直前の年度の国家公務員行政職(一)と国立大学教員の俸給表である教育職(一)の給与水準との比率を100として現在の国家公務員行政職(一)適用職員と国立大学教員の賃金水準の比を計算すると、同じく直近の2016年度のデータで96.5となり、これは国立大学教員が国家公務員行政職との比較による相対的な賃金水準が法人化後の14年間に平均3.5%低下したことを意味する。また、学校教員統計調査によっても、国立大学教員の平均給料月額が法人化後、私立大学教員のそれとの比較で相対的に低水準化が進んでいることがわかっていく。

こうした客観的データを参照するだけでも、国立大学等教職員の賃金は社会一般情勢に適合するどころか、そこからの逸脱を広げている状況にあり、本年の人勧程度の賃上げでは、適正な賃金水準への回復には不十分であることは明らかである。

国立大学法人等における賃金水準の低迷には、ここ10年余の人勧が公務員の労働基本権制約の代償措置としての役割をないがしろにし、「給与構造改革」「給与制度の総合的見直し」などとして公務員給与の地域格差、また中央省庁と地方出先機関との格差を拡大させる道をひた走ってきたことも影響している。そのような内容の人勧に準拠した賃金改定を繰り返してきた結果、地方に所在する国立大学・高専等では、賃金水準が累計で1割近くも低下しているケースもあるのである。

賃金交渉において人勧の影響を受ける立場の労働者で組織する労働組合として、人事院が労働基本権の制約を受けている公務員の労働条件を公平適切に保障するという現行制度のもとで果たすべき本来の役割に立ち返ることをあらためて求める。

法人化後、国立大学法人等の多くで行われてきたことは、人勧と財政の二つの理屈を使い分けながら教職員の賃金水準を低迷させることだけではない。退職者不補充などの人員削減によって教職員の労働負担を増大させ、さらには教育研究活動に必要な最低限の経費をも削ってきた。教育研究経費の削減は、少なからぬ研究者が経費の自己負担を余儀なくされるところまできている。

さらに非正規雇用の教職員に対しては、何ら具体的必要性の認められない「解雇リスクの回避」をほぼ唯一の理由に、労働契約法による無期雇用転換権の発生を免れるための雇止め、不更新条項の設定などの脱法的対応に腐心している法人が今なお少なくない。

こうした国立大学法人等の経営の在り方と、そのような経営が行われる原因を作っている国による制度的・財政的「縛り」は、日本の高等教育・学術の将来を暗くするものである。

全大教と加盟組合は従来から、高等教育への公財政支出の水準を抜本的に向上させ、その中で国立大学法人等に対する運営費交付金を拡充し、基盤的経費を充実させることを政府に対して求めてきた。また、学長らが教職員の雇用・労働条件、教育研究条件の保障のために、政府への要求等を含めて経営責任を果たすことを求めてきた。

教職員の賃金水準の引き上げの要求は、教育研究条件の保障、非正規雇用教職員の安定雇用の実現などの要求と「あれか・これか」という関係にたつものではない。それらを同時に追求し実現することこそが、日本の高等教育・学術を現場で担う私たちの使命をより良く果たす途であると確信する。全大教中央執行委員会は、全国の力を結集し、労使交渉を通じて、またその他あらゆるチャネルからの社会への働きかけを通じて、要求実現をめざす決意を表明する。

非正規教職員の無期転換権を適正に保障させよう