

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
～2022 年人事院勧告を受けて～（声明）

2022 年 8 月 8 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、国家公務員給与についてボーナスを 4.30 月分から 4.40 月分に 0.10 月分を引き上げ（勤勉手当を 0.10 月分引き上げ）、月例給については初任給および若年層について引き上げるよう勧告を行った。

人事院は 2020 年以降、コロナ禍の影響を理由とする 2 年連続の引き下げ勧告を行ってきており、昨年は期末手当の大幅な引き下げを勧告した。人事院勧告による国家公務員の給与改定は、国家公務員の給与水準を参考とする広範な労働者賃金に影響を与えており、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）においても 6 月期の期末手当について引き下げが行われた。

2022 年度の勧告は引き上げとなったが、昨年から続く食料品やエネルギー価格の上昇など生活物価の高騰に対して十分な内容となっていない。また、そうした経済状況を鑑みれば、すべての労働者へ行き渡るよう期末手当と全年齢層の月例給を引き上げることが求められている。

国立大学等の教職員の給与水準が法人化以降も低く留め置かれていることは、国家公務員行政職(一)職員と事務・技術職員を比較したラスパイレス指数からも明らかであり、教員の給与水準は人材獲得で競合する大手私立大学よりはるかに低いと言われている。

いま、大学附属病院の医療従事者は爆発的な感染拡大となっている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の勤務が続いている。在宅勤務、遠隔授業についても光熱費の高騰の中で費用弁済となる手当も十分でないまま行われており、ポスト・コロナにおいても教職員の業務および経費の負担が減じられる要素は見当たらない。

国立大学等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。

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、生活物価の急激な上昇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行うことを強く求め、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。