

8日にも人事院勧告

期末手当が0.05カ月アップか

来年3月の現給保障期間終了後に

賃下げになる人が出る？

国家公務員から労働基本権を剥奪した「代償」として政府が国家公務員の生活を保障するための制度とされた「人事院勧告」が、8日に発表される見通しです。今年の人勧のポイント

●月例給の較差反映(月数百円程度)は、俸給表の改定で行う。ただし、経過措置(現給保障)の関係で俸給表の改定では実際の給与に反映されない分が残るので、その分は本府省業務調整手当の引き上げに充てる。(ここ2年程度と同じ改定方式です)

●ボーナスについては引き上げを予定。(現行の年間合計4.3月から、ボーナス改定は0.05月刻みなので少なくとも4.35月への引き上げ。)

●若年層に関して、2015年1月に実施した昇給の1号俸抑制措置の回復措置を行うことを検討。(以前、2007年1月~2010年1月の昇給の1号俸抑制措置を30~40歳の特定の年齢以下の職員のみを対象に2011年以降に徐々に回復させたのと類似のことを考えているようです。)

●2018年3月で俸給の経過措置が予定どおり終了される。そのことで俸給が引き下げとなる職員が出る。

を反映して俸給表を一部改定する、期末手当は微増、2014年の給与制度の総合の見直しで2015年1月に実施した昇給の1号俸抑制の回復を検討。同総合の見直しの経過措置として設定した2018年3月までの現給保障期間を終了する、という内容です。

とくに2014年度の給与改悪の際に、2018年3月の現給保障期間終了後に地域手当の増額の検討を約束させました。その誠意ある履行が焦点です。

またその他、国公労連は、現給保障期間終了で賃下げになる人が出てくる可能性を指摘しています。

サバティカル等研究条件問題 10日14時30分から学部長・両学科長と懇談

サバティカルや研究休職などの研究条件を改善する課題につき、10日午後2時30分から、学部長および文化・法律経済の両学科長との懇談を行うことになりました。先日の人文学部支部からの申し入れを受けたものです。

本紙の先週号に掲載したように、サバティカル等の取得を希望する人が全体の7割を超えます。しかし、「講義等の調整が困難」「委員会等で同僚に迷惑をかける」

「優先順位を設定してくれないと自分から言い出しにくい」という声が圧倒的です。また、授業数が多すぎると入試などの建艦を通じた業務から抜けられない、といったものもあります。これらのハードルを、どのようにして乗り越えていくのかが、今後の課題です。

「研究を戦略的に位置づける学部へ」。組合員で参加希望される方がおられましたら、ぜひご出席ください。

三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2017年 8月 8日 (火) 第179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

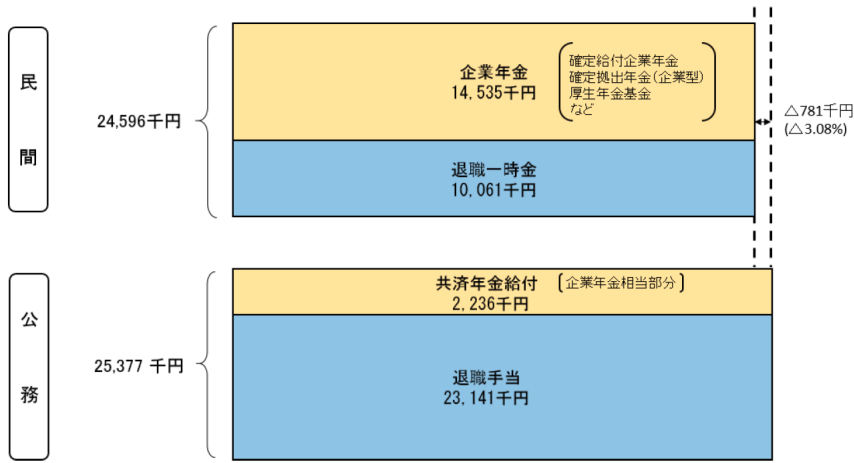


「官民均衡の観点から、退職給付水準について見直しを行うことが適切」(人事院) 国公労連が7月31日、内閣府人事局と交渉 平均78万1千円の退職金引き下げか？

今年4月に人事院が示した「民間の退職金及び企業年金の調査結果並びに国家公務員の退職給付に係る本院の見解の概要」をもとに、退職手当の改定作業が進められていきます。内閣府人事局によると、①官民比較は概ね5年ごとに行うこと、②官民比較は、退職手当及び年金払い退職給付の使用率」として行っています。しかしこの人事院の官民格

差の数値に合理性があるのかなど、人事局はいっさい評価していないようです。国立大学法人になった以上、「旧国立学校の取り扱」とは異なり、国立大学法

人の役員の報酬及び職員との対象者台帳に掲載され、退職給付は、各大学が自主的・自律的に決定すべきもの」(文科省FAQ)のはずです。しかし、「承継職員」がたたら機械的に下がる」といつスタンスです。



- ・ 勤続20年以上の事務・技術関係職種の常勤従業員（公務は行政職俸給表(一)適用者）で定年又は会社都合（公務は応募認定）で退職した者（大学卒（大学院修了を含む）及び高校卒）を対象
- ・ 退職事由別（定年・会社都合（公務は応募認定））、勤続年数別のラスパイレス比較（民間の一人当たり平均の退職給付額を算出する上で、退職事由別、勤続年数別の公務の人員数ウエイトを使用）
- ・ 官民それぞれの使用者拠出による退職給付額を比較
- ・ 官民とも年金分については、退職時点に一時金として支給するとした場合の現価に換算

人事院「民間の退職金及び企業年金の調査結果並びに国家公務員の退職給付に係る本院の見解の概要」(2017年4月)より

政府のもくろみは、「賃金」の性質をひっくり返すこと

この間の退職手当引き下げや「働き方改革」など、「雇用」の性質をめぐる話題が増えてきました。同時に、政府が何をしたいのかも見えてきました。

政府は第1に、財界の意を受けて、残業代をできるだけ支払わなくてもいいように法改正しようとしています。第2に、

この間の特徴として、政府への「付度」を通じて年俸制の導入を各大学法人に強めています。その過程で、これらの賃下げが労働者の生活にどう影響するのかが認識と議論が欠落しています。

賃金が、①明日の自分の労働力を再生産するに必要なもの、②家族を持ち、指

定を育てることを通じて労働者そのものを再生産するに必要なもの、そして③労働者個々人がより優秀なり追う同社となるためのスキルアップ費用をまかなうものとするのは、三重大学教職員組合の共通認識です。

しかしこれらの賃金制度改革は、このような賃金の考え方を、「賃金とは働き成果に応じた分け前である」との認識へと根本的に転換させるものです。それは、国立大学にあっては大学当局が教職員の生活に責任をもつという認識を消滅させるものです。「おまえの給料が低いのは働きが悪いからだ」といつまで。