

2017年12月25日

広島大学長
越智光夫殿

広島大学職員就業規則の改定案等に対する意見書

この度、大学側より示された職員就業規則の改定案等について、練習船豊潮丸事業場の労働者の過半数を組織する組合の代表者として、以下、意見を述べます。

1. 人事院勧告への対応について

本来、独立行政法人である広島大学は自主的・自律的な労使関係の下で給与等の労働条件を主体的に決定すべきであり、大学自らが主体的に改定案を作成することを要望します。特に、「人事院勧告」を事実上引き写す給与の改定は、「人事院勧告」の基礎となっている調査のサンプル数の少なさや、業種の違い等から、広島大学職員の給与の決定としてはふさわしくなく、職員の利益が著しく損なわれていると考えます。それゆえ、「人事院勧告」を基礎とした給与の改定には基本的に反対です。このことを前提として以下を述べます。

(1) 本給、諸手当、業績手当について

今回の改定については、本給、初任給調整手当、勤勉手当のそれぞれの引上げであり、引上げ自体には賛成です。しかし、勤勉手当の優秀者適用者数の拡大財源として各職員からの控除額を0.015か月分増額する案についてですが、この間大学は、教職員のモチベーションアップのためと評価制度の改革を次々遂行されており、これもまたその一端と考えますが、優秀者への金銭的インセンティブは職場内に過度な競争と断絶を生む一因にもなりますので基本的に反対です。併せて、働く現場において金銭的以外にもモチベーションを生む工夫や環境づくりを図られることも求めます。

さて、すでに制度上、0.015月分の控除がなされ、「良好」「優秀」「特に優秀」「極めて優秀」の運用をなされており、それを直ちに撤廃することは非現実的でもあります。今回、その0.015月分に対し財源をさらに0.015月分加算し、次のように運用するとのこと説明です。「大学全体で優秀者を計150名増加するベースとする(内訳は優秀100名、特に優秀50名)」。繰り返しになりますが、基本的に反対ではありますが、今回追加の0.015月分控除については一度の当該月数を控除するのではなく、組合の要求を踏まえ段階的移行をとり、平成29年12月期に0.0075月、平成30年6月に0.0075月と手順を踏まれたことは評価します。

(2) 契約職員について

「雇用契約(年度)期間中であるため、改正は行なわない」という大学提案については、

2018年1月に4月改定を目指し、組合と交渉とのことですので、ひとつ前進と考えます。契約職員への一時金の支給については、今後、一年限りの措置ではなく、恒常的な一時金支給が行われることを望みます。なお、支給実績の報告を4月中旬までに求めます。

(3) 年俸制職員について

大学は年俸制職員への移行を推奨しているにもかかわらず、年俸制職員への給与改定は昇級もしくは降級以外にはないとしています。そうではなくベースアップの月給制職員との不公平感が無いように年俸制職員に対しても月給制職員と並行して本給表の改定を求めます。

2. 国家公務員退職手当法改正への対応

今回の退職手当規則の改定は、国からは国立大学法人の退職手当について、国家公務員の退職手当制度の改正に準じて必要な措置を講ずるよう要請されていることに対応するというものですが、1月1日以降の退職者となる該当者には大きな不公平感を生むものです。したがって、この改定には反対です。大学は、国の政策に無批判に従うのではなく、広島大学で働く者の士気を高め、その功績に報いるためにも、自己財源などを活用して実質的に退職金の減額を避けるためのあらゆる方策を取ることを求めます。また、おおむね5年ごとに退職手当の支給水準（調整率）は見直しが行われているとのことですが、それを認識している職員は少なく、幅広く実態の周知を求めます。

その他、この改正は官民のバランスをとる対応であり「調整率」というものが使われており、元々の比較対象の「民」の母体が従業員50人以上の事業所41,963社から無作為に7,355社を抽出という括りであるというご説明ですが、これが広島大学の規模と業態に対する比較対象としてはたしてよいのかという疑問が生じます。安易にその基準に則る方向性を危惧します。

広島大学練習船豊潮丸事業場
広島大学教職員組合
執行委員長 坂元国望