

2021年 10月22日

広島大学長
越智光夫殿

広島大学教職員組合
執行委員長 神野礼斉

2021年度「人事院勧告（期末手当）」への対応について要求書

貴職の奮闘と当組合活動へのご理解とご協力に敬意を表します。

「人事院勧告（期末手当）」の説明を受け、以下申し上げます。

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。

昨年度に続き、今回の改定は、業績手当部分のみの引下げであります。当然不利益変更となるものです。組合の統一要求「ボーナスの2008年度水準（4.50か月）の回復」は2019年度に到達できたばかりです。その中、当該御提案は昨年度の0.05か月の引下げに合わせ、さらに0.15か月の引き下げです。結果、ボーナス支給が年間4.30か月となることは長年の目標水準を後退させるものです。昨年度の減額分は金額にして約2万円の承継職員3500名分であり約7000万円の引き下げでしたが、今回の減額約6万円の3500名分を合わせると約2億8千万円の資金が留保されます。昨年は新型コロナウイルス禍の対応としての引下げ提案であると理解し、7000万円は全額コロナ対応に使用されました。その中で今年度も必要である経費は「教育実習に伴う宿泊費の補助（約8,300千円）」のみでしょう。したがって全学的に更なる0.15か月の引き下げは必要ありません。

また、「国家公務員と比べて高い水準である場合、高い水準であることの合理性・妥当性について国民に対して納得が得られるような説明を行うよう」と、昨年の各地区労働者代表への回答で示されていますが、それならば、今まで国家公務員よりも低い水準に留められているその弊害についてもきちんと事実を説明すべきです。「国立大学法人広島大学の役職員の報酬・給与等の水準の公表について 2020年7月28日役員会資料」（以下、報告）によれば、

役員を除き大きくは、大学教員、事務系職員、医療系職員の給与水準が国家公務員のそれと比較し述べられています。以下引用するこの令和元年度の報告は第3期中期計画の4年目であり、あと2年を残す時点での集約です。この時点において国家公務員よりも給与水準が当大学は低い水準であるということで安堵されている報告ですが、高等教育研究機関である大学において研究を義務づけられている職種、およびそれをサポートする職種は国家公務員という一般に奉仕する職種とは似て異なる要素を抱えており逆に国家公務員より一層低いということで不安を掻き立てることにならないでしょうか。また、第3期中期目標期間6年間の残り2年間（令和2年度、3年度）において当大学独自の事情により由々しき事態が起きていることは本年度の団体交渉で明らかになりました。大学教員については人件費ポイントの管理ミスによる赤字額3億9千万円とその影響。また事務職員（一般職）については主査、主任の昇格抑制です。さらにこれらいずれの職も今後2年間は採用抑制を行うという方針が出されています。また、定員数制の医療職においてはさらにこの2年は新型コロナウイルス禍において通常以上の業務負荷がかかっています。そして、報告にあるような各平均年齢には現れない職種ごとの特殊な事情があります。

報告のグラフを大まかに見ていくと事務・技術系職員は36～51歳が多数です。この層が昇格抑制層と言えます。次に大学教員は44歳以上が多数です。若手と言われる40歳以下では任期が付き、承継職員としての就職年齢が遅いことが理由と推測できます。医療職（病院看護師）は24～27歳の180名超の人数が他年齢より2倍から9倍多いです。またそれらを含め36歳以下年齢が総数約600名の半数以上を占めていると言えます。若手層の人員が多いですが、24時間体制への交替勤務、またさまざまな事情により選択された働き方があり、適切な人員配置を行う（代替職員の確保）など困難な状況があります。そのような特色の中、それぞれが新型コロナウイルス禍で頑張っています。

これらのそれぞれの職種の特色、全体的な人数減の問題、そして年齢層に応じた労働負荷のかかる先を考えた時、そのことを鑑みても、賞与のこれ以上の引き下げには反対します。

以上