

平成 25 年 12 月 19 日

職員給与規定一部改正に対する過半数代表者からの意見書

過半数代表者 人間科学研究部門 教授
渡邊 芳之

12 月 13 日に説明のありました職員給与規定の改正について、過半数代表者の意見を述べます。

1. 55 歳を超える職員の昇給抑制措置について

今回提案された 55 歳を超える職員の昇給停止については、すべての教職員の退職までの給与および退職金に大きな影響を与える不利益変更であること、また本学独自の経営判断ではなく国家公務員を対象とした人事院勧告に従って自動的に行なわれることが国立大学法人設置の趣旨に合致しないことの 2 点から容認できず、過半数代表者としては反対せざるを得ません。

以前より本学教職員の給与や退職金は繰り返し減額されてきており、とくに都市部の私立大学等との給与格差は大きくなるいっぽうです。教員については 50 歳を超える人を教授等で新規採用することは珍しくなく、その世代の昇給抑制は教育研究に不可欠な優秀な人材の確保に悪影響を及ぼすことが懸念されます。

給与の原資、とくに退職金引当金が国の予算によって定められてしまい、独自の給与体系を作ることが困難な現状は十分に理解しますが、大学の教育研究の発展のためには国の方針に一方的に従うだけでなく、国に対して国立大学法人の現状や将来に配慮した別制度や特例などを積極的に要求していただきたいと思います。また、55 歳を超えた職員の勤務評定については各教職員の勤務成績をきちんと評価して、貢献の大きい教職員には昇給が割り当てられるようご配慮ください。

なお、これまで人事院勧告や国の要請に忠実に従って減給を行なっているわけですから、今後人事院が国家公務員の昇給を勧告したような場合には、本学教職員についても速やかに昇給を行なうようお願いいたします。

2. 入試手当の一部見直しについて

提案された見直しは、今年3月の改正で新設された入試手当に入試業務の実態と合わない部分のあることが現場から指摘されたために、実態に即して改正を行うものですから、改正には賛成します。また、入試業務による超過勤務手当相当額が入試手当額を超えた場合には超過勤務手当相当額を支給する規定の追加についても教職員の利益になるものですので賛成します。

しかし、現状の手当額は入試業務の実態から見た時に全体としてまだ低すぎると考えます。とくに入試の出題および採点は大学運営上で最も重要な業務のひとつであり大変な激務であるにも関わらず、それに見合った評価がされているとはいえません。今後も手当額等を随時見直し、業務の実態を反映した手当額を実現いただきたいと思います。

また、手当を支払えば終わりという考え方ではなく、入試関係業務の負担をできるだけ低減し深夜労働等が発生しないようにすることを通じて教職員の労働環境と健康の改善を目指すことも、引き続き検討くださいますようお願いいたします。

3. その他

12月12日の教育研究評議会では3名の教員の再任と1名の教員の再任不可が承認されました。本人から再任の申請があった任期制教員を再任しなかったのはこれが初めてだと思います。再任が認められなかった事情には理解できる部分もありますが、有為な若手教員をこのようなかたちで退職させることには問題を感じざるを得ません。

教員の任期付き雇用はできるだけ抑制するとともに、任期つきで採用されても勤務の継続を希望する人については可能な限り任期のない採用に切り替えるようお願いいたします。また再任されなかった教職員の再就職や将来についても必要な援助を検討くださいますようお願いいたします。

以上