

人材の確保・定着のためにできることは、まだまだあります！！ 「異動保障」・「広域異動手当」・「単身赴任手当」の支給対象拡大を！

2015年度以降の改定案に対し、組合が求めるのは賃下げの中止だけではありません！！

『赤煉瓦』No. 14 (2014. 11. 27) , No. 15 (2014. 12. 10) で既にお知らせしたように、組合は11月25日の団体交渉において、2014年度の給与改定にかかわる使用者提案に全面合意した後、すみやかに2015年度以降の給与改定提案についての団体交渉を申し入れ、12月8日には改めてこれを書面で提出しています。組合が交渉を申し入れた項目は以下の通りです。

- (1) 2015年度以降の基本給の引き下げについて
- (2) 2015年度以降の特別都市手当（「職員給与規則」第15条第3項）の支給割合の見直しについて
- (3) 2015年度以降の広域異動手当の見直しについて
- (4) 2015年度以降の単身赴任手当の見直しについて
- (5) 不利益変更の代償措置について

組合は2015年度以降の給与改定交渉に学長の出席を求め続けていますが、それは使用者の給与改定案が就業規則の不利益変更を含んでいるからだけではありません。賃金引き下げ提案以外の改善項目についても、労使合意を目指す上で、熊本大学の最高責任者である谷口学長に直接答えを求めなければならない問題を多く含んでいるからなのです。使用者による人事院勧告通りに給与改定を行ないたいとする理由の空虚な繰り返しは必要ありません。肝心なのは、熊本大学が教育研究、高度先進医療の提供という国立大学法人に課せられた使命を果たしていくために必要な、優秀な人材の獲得と定着という重要な課題に、熊本大学の使用者がどのように向き合い、次期学長にその姿勢を引き継ぐかを教職員に対してはっきりと示すことなのです。そのような重要な発言が許される「使用者」とは、谷口学長以外には存在しないはずなのです。

基本給の平均2%、最大4%の引き下げと並んで、組合が問題視しているのは、(2)の特別都市手当の「異動保障」制度、(3)の広域異動手当、(4)の単身赴任手当にかかわる使用者提案の内容です。

●「地域手当」による格差の拡大

異動保障や広域異動手当、単身赴任手当の問題を議論する前提として、理解しておかなければならないのは、2014年度人事院勧告で支給率の見直しが行なわれた「地域手当」の存在です。国家公務員の基本給は全国一律なので同じ号俸であればどこに勤めていようと基本給の額は同じです。しかし、大企業が存在し、民間給与水準が高い地域に勤める国家公務員には、これまでも基本給の3%～18%の「地域手当」が月給に上乘せされてきました。この「地域手当」は期末・勤勉手当の算定基礎額に含まれますの

で、国家公務員の給与は「地域手当」の支給率によって大きく影響されることになります。「地域手当」が支給される地域にある国立大学法人も国家公務員と同様に基本給の割増を行なう傾向にあるため、同じ国立大学法人職員でもどこの大学に勤めるかによって賃金水準の大きな開きが存在します。ちなみに、いわゆる旧六医大の所在地でも、千葉が10%、金沢・岡山・長崎が3%の支給地であるのに対し、新潟と熊本は支給地域ではありません。2014年人事院勧告の支給率見直しによって、千葉が15%に引き上げられ、非支給地であった新潟にも3%の手当が支給されることになりました。したがって、この改定がそのまま適用された場合、熊本大学の給与水準は旧六医大の中だけでも最低になるのです。このような状況を踏まえると、使用者が不利益変更の代償措置として提案している熊本大学独自の特別都市手当1%の支給が次の中期目標・計画期間にも引き継がれるとすれば、旧六最低レベルの脱却に向けた改善への契機として大いに評価すべき決断です。

「地域手当」がもたらす格差は、地方国立大学法人の間に序列をもたらしただけではなく、むしろ地方と大都市圏との対比において、より深刻な影響を投げかけています。2006年度の「給与構造の見直し」に伴い、大都市圏の大学法人の地域手当が15%から18%へと引き上げられた際に、組合は優秀な教職員の確保が不可能になると大きな反対の声をあげました。熊本大学の使用者はこの声に耳を貸そうともしませんでした。その結果どのような事態が生じているのでしょうか。特に顕著な影響は、国立大学法人に勤めても研究上の利益に浴することのない文系の研究分野の教員に現れています。せっかく若く優秀な研究者を迎え入れても、数年後には大都市圏の国立大学や大手私立大学に転出してしまい、大都市圏に勤める中堅以上の大学教員も、給与の条件を聞いた途端に熊本大学への採用の話に背を向けてしまうというのが現実なのです。学内にはためくのぼり旗の「教員が流出し、熊大は崩壊!?!」という言葉は誇張ではありません。

●特別都市手当の「異動保障」＝「渡り鳥官僚」優遇措置

2014年度人事院勧告は「地域手当」の上限をさらに2%引き上げ大都市圏の支給率を20%としました。東京と熊本では月給やボーナスの額が2割程度も違うということです。基本給を全国一律に平均2%下げると一方で、東京の地域手当が2%上がるというのはどういうことなのでしょうか。答えは簡単
(裏面へつづく)

	熊本大学教職員組合	
	No.16 2014. 12. 8	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

で、地方出先の国家公務員の賃金はどれだけ下がろうと構わないが、自分たちの給料が下がるのは許せないと、中央省庁の官僚たちが考えているからです。

国立大学法人と文部科学省との間に法人化後も依然として存在する旧弊に「人事交流」という制度があり、新聞報道等でもたびたび文部官僚の「天下り」として批判を受けています。これは、文部科学省の官僚が一時的に本省を退職して大学に採用され、またしばらくして本省に戻るという制度で、熊本大学でもそのための「人事交流職員」という特別な範疇が用意されています。東京から熊本に人事交流職員として赴任すると給料が2割も減るわけですから宮仕えも大変と思うかもしれませんが、そうではありません。そこで登場するのが交渉項目(2)の特別都市手当であり、国家公務員の間で「異動保障」と呼ばれる措置なのです。この「異動保障」があるおかげで、熊本大学に赴任した後も、経過年数ごとに割合は下がっていくものの、本省にいた当時の「地域手当」が支給され続けるため、数年の間に本省に戻れば収入の損失は少なくてすみます。人事交流自体が上位級への昇格のタイミング調整のようなものですから、本省復帰後に昇格すれば数年のロスは帳消しになるというわけです。

組合は、2006年度の給与交渉において、最大7%の基本給引き下げの一方で、いわゆる「渡り鳥官僚」のみを優遇する使用者の異動保障改善案に反対しました。熊本大学使用者はこれを退け給与改定を強行しましたが、その時の根拠は、異動保障を改善しないと“優秀な人材の確保が困難になる”というものでした。歴代の「人事交流職員」が例外なく優秀な人材であったか否かについては、事務局等で部下として働いてきた事務職員の方々にも様々な思いがあるでしょうが、この特別都市手当は大都市圏の国立大学法人から転任してくる教員にも適用されるものですので、組合が要求し続けている教員の定着策として部分的に貢献するものでもあります。問題は、同じ大都市圏から赴任する教員であっても、元の職場が私立大学や民間の機関であった場合には、転勤による給与の激減が全く考慮されていないという不合理な事実です。2015年度以降の給与改定提案でも、使用者はこの矛盾を放置したままです。組合は特別都市手当の改善を基本的に認めつつ、民間からの転入者に対して転勤後も元の給与水準を数年間維持する、あるいは、転勤元の機関所在地の地域手当支給率を転入後の基本給に適用するよう要求します。

●広域異動手当の改善

民間からの転入者を差別しているのは特別都市手当だけではありません。前任地から熊本までの距離に応じて支給される交渉項目(3)の「広域異動手当」もまた、国家公務員時代の旧弊と言える制度です。前任地が人材の集まりやすい地域であったか否かにかかわらず、とにかく遠い場所から来る人には良い待遇を与えるというのですから、特別都市手当とはかなり性格が違います。2006年度の見直しの時に使用者が示した根拠は“移動距離が遠いほど精神的負担が大きい”という笑い話のようなものでした。このグローバル化の時代に時代錯誤も甚だしいとは思いますが、その根拠はさておき、2015年度以降の給与改定提案が実現すれば、現行の60km～300kmで基本給の3%、300km以上で6%の支給率が段階的に引き上げられて、それぞれ5%と10%になるのですから、人材確保策の一つとして評価できるのかかもしれま

せん。ただし、特別都市手当と同様にこの手当も国の機関からの転入者のみを対象とする差別的な性格のもので、組合が合意する条件は、この手当の支給対象を私立大学や民間の機関からの転入者にも広げることです。

●単身赴任手当の改善

交渉項目(4)の単身赴任手当もまた、本省や他の国立大学法人からの転入者のみを優遇する差別的な手当です。2015年度の給与改定案では、現在も単身赴任の人事交流職員を対象に支給されている月額23,000円の基礎額と自宅からの交通距離区分に応じて支払われる加算額の上限45,000円を、それぞれ30,000円と70,000円に段階的に引き上げていくとされています。

組合は、この手当についても他の手当同様に支給対象の拡大を行なうよう要求します。ただし、この手当については、単に私立大学や民間企業等からの転入者だけでなく、熊本大学で最初に正規の職を得る採用者についても支給の対象に加えることを合意の条件とします。

組合が新規採用者に対しても単身赴任手当を支払うよう求めるのは、厳しさを増し続ける大学教員の劣悪な就職状況が背景にあります。国の科学技術振興政策は大学院の学生定員を拡充し、博士号取得者を量産することに成功しました。しかし、博士号取得後の研究者がいざ職を得ようとする段になり、以前から懸念されていた問題が極めて深刻なものとなってきました。彼らが一生研究を続けていける常勤ポストが大学にも、民間の研究機関でも全く増えていないのです。それどころか、国立大学では若手常勤教員のポストがますます減らされています。そのため、文系・理系を問わずポストと呼ばれる若手の研究者達は任期付きの不安定な立場で研究を続けることになり、計り知れない努力の結果、幸運にして高い評価を得る業績を上げることができたポストのうち、ごくごく少数の人しか限られた常勤教員のポストを手に入れることができません。しかも、そのころには、その研究者もかなりの年齢を重ねていることとなります。当然のことながら、ポストまでの間に配偶者を得て家庭を持つ人も少なくありません。その配偶者もまた研究者であることも珍しいことではないですし、子供の教育や様々な家庭の問題で単身赴任を余儀なくされる人もたくさんいます。しかし、熊本大学はこのような過酷な状況乗り越えてきた新規採用者には単身赴任手当を支給していないのです。熊本大学に腰かけては去っていく渡り鳥官僚にはそれがどのような人材であろうと厚遇が約束され、熊本大学に目覚ましい研究成果をもたらすであろう優秀な研究者が冷遇される。それが現在の熊本大学なのです。学長や人事・労務担当理事が大学教員の経験者であれば、この制度改善の必要性が分からないはずありません。

2015年以降の給与改定についての交渉は継続中です。このニュースでは人事交流職員優遇の諸手当の支給対象を見直し、優れた人材の確保策とする改善要求にスポットを当てましたが、組合の基本姿勢はあくまでも基本給の引き下げ反対であり、代償措置の拡充です。これからの交渉の行方に注目してください。