

国の賃上げ方針に逆行し、人勧遡及は無し！熊大教職員給与は民間平均以下！

—1.15 第 1 回団体交渉報告—

【お詫びと訂正】 1月27日付発行の『赤煉瓦』No.11で、文章および給与改定（案）図表の一部を下記のとおり訂正してお詫びいたします。

2025年1月15日に2024年人事院勧告（人勧）への対応について熊大使用者と団体交渉を行ないましたので報告します。

皆さんには既に『赤煉瓦』No.3(2024.8.21)にて報告しましたが、2024年の人勧は、月例給2.76%と期末・勤勉手当各0.05月分（計0.1月分）が引き上げられました。昨年に引き続き、若年層が重点的に増額しますが、それ以外の年齢層もわずかに引き上げられています。なお、国家公務員の給与は、2024年11月29日に閣議決定され、12月17日に給与改正法が成立し、人勧に準拠して2024年4月に遡って増額支給されることが決定しています。しかし、使用者の提案は、この人勧に準拠しないという、耳を疑うような提案でした。

使用者側の提案内容 - 人勧と異なり、基本給は遡及せず、ボーナスなどの引き上げもなし！

人勧通りに給与を改善しないという方針については、2024年12月11日に、使用者より組合に情報提供されていました。熊大の財務状況が芳しくないため、教職員の基本給は2025年4月から増額改定するものの、2024年に遡及はしない、また期末・勤勉手当の引き上げは実施しない、というのです。さらに、通勤手当や定年前再任用短時間勤務職員等の手当等も改定しません。このような驚くべき方針を、皆さんには速報としてお伝えする予定で「赤煉瓦」も用意していましたが、労務課から役員会に附議されていないという理由で公表時期を待つよう要望がありましたので、このことについては本ニュースにて初めてお知らせすることとなったわけです。

当然ながら、組合は、2024年12月11日の情報提供では、使用者側の提案内容に賛同することはできないと強く訴えました。人勧に対応せず2024年度は基本給の増額改定をしないということは、今年度の我々の労働を評価しないということです。そのため、真摯に我々に向き合い、労に報いる策を再検討するよう要求し情報提供を終えました。組合が訴えたことに、使用者側はきちんと耳をかたむけ、団体交渉までに改善した人勧の方針を用意すると期待していましたが、残念ながら、使用者側は労使合意に基づく交渉を行なうつもりがないかのように、新しい提案なども準備せず、団体交渉に現れたのです。

団体交渉の内容 - やはりゼロ回答、そもそも低いラスパイレス指数は放置なのか？ -

驚くべきことに、情報提供から約一ヶ月が経過しても使用者は全くの無策で情報提供時と同じ提案をしてきました。組合は、この提案に真っ向から“NO!!”を突き付けました。というのも、これまで大学使用者は「人勧は全国規模の調査であり、極めて客観性、合理性がある」と主張し、「増額改定の際は対応するので、減額改定の際は理解して欲しい」と組合に提案してきました。しかし、それがこの提案です……。熊大使用者は、組合との間で「労働協約」を締結し、熊大教職員のラスパイレス指数（国家公務員との給与水準を比較する指数）の改善を約束しているにも関わらず、あっさりと違反してきたのです。労働協約に違反したことは、組合に対してだけでなく、熊大で働くすべての教職員を裏切ることと同じことです。

また使用者は財源不足の問題を挙げていますが、この点についても以前より”ボヤキ”のように組合に話されていました。組合は、話題の都度に「熊大としての意思表示」を他の国立大学法人と連携して国(財務省)へ要求することなどを口酸っぱく提案してきましたが、国大協が運営費交付金削減について「財政的に限界だ」と社会へ発信したのみでそれ以外は全くありません。

熊大の財政について財務担当理事は、第三期中期計画時から設備投資をせずに現在に至っているという話をされました。そこまでして「人件費の確保をしている」という主張なのかもしれませんが、賃上げの動向は前から予測できていたはずなので、賃上げに対する措置を文科省や国(財務省)へ強く要求するべきであり、行動を起こすべきだったと組合は強く主張しました。また、財務担当理事による熊大の懐事情からは、次年度以降、人勧により給与引き上げがあったとしても対応できないと言っているようにも聞こえました。このままでは優秀な人材の流出が懸念されますし、当然ながら新しい人材を確保することすらできません。

(裏面につづく)

熊本大学役職員の給与改定について（案）					
事項		国	実施時期	熊本大学	
		国家公務員給与の改定状況		職員の給与改定案	
				(有期雇用職員及び個別契約職員を除く)	
2024年度の給与改定の	俸給表	一般職試験（大卒程度）の初任給を23,800円引き上げ。 若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に全俸給表を引き上げ改定。（平均改定率3.0%）	2024年4月遡及適用	×	○
	期末・勤勉手当	期末・勤勉手当は4.5月→4.6月へ引き上げ （+0.1月分を12月期 期末・勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分）	2024年12月期から適用	×	×
	初任給調整手当	医療職俸給表（一）の改定状況を勘案し所要の引き上げ ・上限が51,600円（+500円）	2024年4月遡及適用	×	○
アップグレードの	俸給表	【係員級】 ・初任給や若年層の俸給月額を大幅に引き上げ（2024年度に遡及して先行実施） ・勤務成績をより昇給に反映可能となるよう見直し（上位の昇給区分20%→25%） 【係長級～本府省課長補佐級】 ・初号近辺の号俸をカットして各級の初号の額を引き上げ（最大3.5万円） 【本府省課長級】 ・各級の初号の額を引き上げつつ職務の級間の水準の重なりを解消 ・昇格時の俸給上昇幅（最大5万円の上昇）拡大 ・昇格による給与上昇を基本とし、成績優秀者は昇給でも <u>更なる</u> 給与上昇を確保	2025年4月改正		○
	扶養手当	配偶者に係る手当を廃止。子に係る手当を13,000円に引き上げ（段階的）			○
	その他	通勤手当の引上げ、単身赴任手当拡大、管理職員特別勤務手当の支給対象拡大、期末・勤勉手当、定年前再任用短時間勤務職員等の手当改善（住居手当等）			×

赤煉瓦	熊本大学教職員組合	
	No. 11 2025. 1. 27	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

組合は、これらを踏まえ、今回の熊大使用者の提案について団体交渉に値しないと伝え、以下の点を要求し、次回の団体交渉での回答を求めました。

1. 労働協約を遵守し「人勤の完全実施」の検討
2. 2025 年 4 月からの給与改定ではなく、遡及できる最低ラインの試算
3. 2024 年度遡及が困難であれば 2025 年度に清算する

教職員の皆さん、熊大使用者の提案では、国家公務員との給与差はさらに広がり、また参考にすべき民間平均よりも低い賃金で働くことになります。また今年度の退職金の金額にも影響が出ます。熊大教職員組合は、教職員の生活を守るために、人勤の完全実施を目標に今後団体交渉に臨みます。なお、第 2 回団体交渉は、2 月 13 日の 13 時 30 分に開催します。団体交渉の内容は、逐次「赤煉瓦」にて報告します。教職員の皆様には、生活に直結する給与問題に注視し、組合へのご支援・ご協力をお願いします。