

東北地区国立大学教職員組合共同声明

諸物価・燃料費等高騰の折、期末手当の引下げをせず、 教職員の生活を守ることを求めます

人事院は、本年 8 月、国家公務員の期末手当の支給月数を 0.15 月分引き下げを勧告している。

本来、労働条件は、労使の対等で自主的な交渉によって決定するものであり、その権利が不当に奪われている国家公務員への代償措置が人事院勧告である。その代償の趣旨も踏みにじって労働条件の一方的な不利益変更をすることが不条理であることは言うまでもない。まして、法人化によって一方的に公務員身分が奪われ、その反面として本来の労働基本権が回復した国立大学の教職員に対して、労使の対等で自主的な交渉をないがしろにして、人事院勧告を金科玉条とした不利益変更を行うことは許されない。労働契約法においても、使用者側による労働条件の一方的な不利益変更は許されず（9 条）、例外的に、合理的な就業規則変更と周知がなされたとして待遇改悪が有効とされる場合にも、その合理性の立証責任はあげて使用者側にある（10 条）。また、すでに会計年度において人件費が確保されており、年度の原資がすでに交付されている国立大学法人において、年度途中で人事院勧告を原因として不利益変更を強行する合理性はない。

我々は、以下の理由で、全国大学高専教職員組合に加盟する東北地区の教職員組合の共通の意思として、下記の通り、本年の人事院勧告に追従したボーナス引下げはせず、教職員・組合員の生活と権利を守るよう各大学当局に対して要求する。

なお、この要求はまた、我々労働者側は、本件を重大な不利益と考え、現時点において、就業規則の不利益変更にかかる労使の誠実な交渉は満たされていないことを明確にするものでもある。

1. 人員削減と競争環境、その下での過重労働がうち続く中、教職員はたいへん疲弊し、さらにコロナ禍と感染防止にかかる対応も続いている。そのような中での手当の引き下げには合理性がない。さらに物価高も進行中であり、冬に向かい暖房費・交通費等の高騰に伴う家計の困難も予想される。
2. 公務員の賃下げは民間の賃金引き下げにもつながり、悪循環を引き起こす。その引き下げに非公務員である国立大学が足並みを揃えることは、地域経済の悪化に拍車をかけることにつながる。不当な格差の解消は求められるが、民間の低賃金解決のためには、中小企業支援等を行いながら、最低賃金を引き上げるといった対応が必要である。
3. 非公務員である国立大学法人の教職員の待遇は、労使の自主的・自律的な交渉によって決めることとなっている。人事院勧告を前提とし、労使交渉をないがしろにするような一方的不利益変更は、労働法制上、認められない。
4. 国家公務員と比較して国立大学教職員の給与水準は低い。人事院の基準による比較（ラスパイレス指数）で、東北各大学の水準は、事務職・技術職について年齢・地域・学歴を勘案したもので 89.8%～95.9%である。一般に、地方公務員との比較ではさらに低くなる。このような給与水準は、大学を支える教職員のモチベーションを傷つけ、人材確保を困難にしている。

2021 年 11 月 15 日

全国大学高専教職員組合東北地区協議会

弘前大学職員組合 秋田大学教職員組合 岩手大学教職員組合 山形大学職員組合
東北大学職員組合 宮城教育大学職員組合 福島大学教職員組合