名大ねっと

◆期末手当 0.05 カ月引下げ
-団体交渉を行います◆

2020.11.25　　No.47-1
編集･発行：名大職組中央執行委員会
連絡先　TEL:789-4913　FAX:781-4072（外線）
事務所：工学部二号館北館 332
Home Page：http://nuufs.org
e-Mail：nuufs@nuufs.org

期末手当 0.05 カ月引下げ反対！
－団体交渉を行います－

＜期末手当（ボーナス）0.05 カ月引き下げ反対の団体交渉＞

日時：2020 年 12 月 3 日（木）　8 時 45 分～9 時 55 分
（出席者は 8 時 40 分までに会場へご集合下さい。）

会場：東山地区・本部 1 号館第 2 会議室（予定）

・団体交渉は、「労働協約」により組合・当局双方から 15 名の傍聴者の参加が認められています。組合員の方ならどなたでも参加いただけます。傍聴を希望される方は名大職組書記局又は支部役員までお知らせ下さい。
名大職組書記局　　E-MAIL　nuufs@nuufs.org

傍聴者登録の締切：12 月 2 日（水）正午

・団体交渉への参加は勤務時間中であっても、職務専念義務免除（有給）になります。（年次有給休暇の取得は不要です）（交渉の会場への往復の時間も含まれます）

（大学の提案内容－就業規則の改定－）＊2020 年 10 月 21 日に大学による説明会が開催されました。
1）人事院勧告に準拠し，期末手当を令和 2 年 12 月については 0.05 月分，令和 3 年 6 月以降については 6 月，12 月それぞれ 0.025 月分下げる。
これにより,令和 2 年 12 月の期末手当は,1.3 カ月→1.25 カ月へ変更。勤勉手当（良好）は変更なしの 0.95 カ月。また,令和 3 年 6 月期,12 月期期末手当はそれぞれ 1.3 カ月→1.275 カ月へ変更。勤勉手当（良好）は変更なしの 0.95 カ月。

人事院勧告による影響額は，岐阜大学で 2,200 万円，名古屋大学で 7,900 万円，機構全体で 10,100 万円見込まれる。

今回の人事院勧告により運営費交付金が減らされるわけではないが，新型コロナウィルスへの学生支援対応や，病院収入等の減少により財源が厳しいことは変わりない。人事院勧告は社会一般情勢を反映したものであるし，これまでも従ってきたので名古屋大学の判断として準拠することとした。

2）人事院規則改正（令和 2 年 11 月 30 日施行）に準拠し，勤務成績不良以下に適用する勤勉手当の成績率を引き下げる。合わせて，勤勉手当成績率を名大・岐大で規程上，統一する（率に幅がある）。名大については，令和 2 年 12 月期の勤勉手当の優秀・特に優秀の率は，これまでの率を踏襲する。今後この率を具体的にどう適用するかは決まっていない。

3）12 月期賞与における優秀者等推薦数について
今年度 6 月期に見送った約 450 人分を追加配分する。経費 2,800 万円。上記 1)期末手当の引き下げ分を原資に充てる。

令和 2 年 6 月期勤勉手当に係る優秀者等の配分は,新型コロナウィルス感染症緊急対策として経済的困窮学生への支援や,医療従事者への手当支給等を実施しており，今後さらなる追加支出も見込まれるという理由から，医療現場職員や業績給の支給率が年単位の年俸制適用教員を除いて，優秀者分等の配分を行わず 12 月期のみ優秀者等配分を行うという説明でした。今回の提案は，6 月期に見送った優秀者等の配分を期末手当の引き下げ分などを原資に充てて 12 月分に追加配分するというものです。

【説明会で組合から出された意見】
・運営費交付金が減らされる，大学の財政に問題がある，といった事情が無いのに，減給はおかしい。
・令和２年 12 月期に 0.05 月分減らすのでは，遡及適用と考える。0.025 月分ではいけないのか。
・コロナ対策の前線で働いている病院職員も減給するのか。
・名大は国家公務員ではないので人勧準拠する必要はない。そのまま準拠するのではなく，財源等を考慮してなるべく削減幅が小さくなるよう工夫してほしい。
・労働契約法に基づき，削減する場合は，財源を示した説明と不利益変更であるので代償措置を要求する。

【大学の説明】
国に準拠する方針を崩すつもりはない。これまでどおりの前例に倣っている。
コロナ対策の追加支出がある。病院経営に影響が出ている。病院職員にはコロナ手当を出している。
代償措置については，6 月期に見送った勤勉手当の優秀者等分を 12 月期に上乗せしているのが代償措置ともいえる。

２０２０年１０月２７日

東海国立大学機構長 殿

名古屋大学職員組合中央執行委員長
佐々木 康俊

令和２年人事院勧告等への対応についての意見

コロナ禍のなか、職員の労働条件改善にご努力いただいていることに感謝いたします。今回の方針について、下記の意見を提出し、交渉を申し入れます。

記

１．今回の減額変更は不利益変更であり、かつ 2020 年 12 月期に一年分である 0.05 月分減額しようとする遡及適用であり、反対である。

２．むしろ、コロナ禍での教職員、特にコロナ対応に携わるエッセンシャルワーカに対して、さらなる手当等の増額を求めるものである。

３．コロナ感染の不安を抱えながら業務に従事したすべての教職員や、在宅勤務における非正規職員も含めた個人負担分の補償を行うべきである。

４．優秀者や特に優秀者の率に幅を持たせ、評価する側もされる側もどのようにしてその成績率になったか可視化できない制度は導入すべきではない。年度ごとの財政状況で「率」が変更になるとしたらふざけた制度としか感じない。

５．財源上、今回の引き下げを行う必要性は見当たらない。引き下げを強行するのであれば、労働契約法に基づき、教職員が納得できる引き下げ理由と根拠を要求し、交渉を求めるものである。

６．意見提出締切が早すぎる。職員が理解し、検討するだけの時間が足りない。

以上

－プチ知識－
人事院勧告とは、毎年、民間企業の賃金水準の調査等を行い、その調査結果より、国家公務員の給与、賞与、諸手当、諸労働条件（労働時間短縮、定年後の再任用制度等）の変更について差を埋めるよう国会および内閣に対して行う勧告。

名古屋大学は、2004 年の法人化以降、「国家公務員」ではなくなったため人事院勧告に準拠する必要はなく、各大学独自に給与体系を決めることができるようになりました。しかし、運営費交付金が国から支給されている事や、退職金の支給計算に国の縛りがあることから、人事院勧告は私たちの給与に大きな影響を与えます。