



ボーナスカット
絶対反対!

2021.9.3 No.48-1

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

2年も続いてボーナスカットなんて許せん!

人事院は、8月10日、2021年度の国家公務員給与についてボーナスを4.45月分から4.3月分に0.15月分引下げる(期末手当の0.15月分引下げ)勧告をおこないました。これが実施されると国家公務員行政職(一)表適用職員の年間給与は平均 **62,000円減額** となります。

名古屋大学はこれまで、人事院勧告に準拠するとして私たちの賃金をカットしてきました。しかし、私たちは国家公務員ではなく、人事院勧告に準拠して賃金を下げる必要は全くありません。

私たちの給与は、労働契約法に基づいて労使が合意したうえで変更が可能です。教育研究評議会で了承されたとしてもそれは労使の合意とは言えません。

労働契約法では、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。」としており、変更する場合でも「労働者の不利益の程度、変更の必要性、労働組合との交渉の状況等に照らして合理的なものである」必要があります。

新型コロナウイルス感染症が拡大する中で、附属病院の医療従事者は新型コロナウイルス感染症から国民のいのちと健康を守る最前線で勤務が続いており、大学ではオンラインと対面授業への両対応が求められ、コロナ禍のために生じる業務上の手間や学生へのケアの必要性は増加するなど職員の負担は増えており、自らの感染防止を徹底しながら精神的にも肉体的にも非常に厳しい中で職務を遂行しています。このような大変な時期にこそボーナス額を引き上げ、日ごろの職員の働きに感謝すべきではないかと考えます。

現時点で名古屋大学がボーナスを減額したいという協議の申入れは職員組合にありませんが、もし検討するのであれば

昨年のボーナス減額分も含めて改善することを要求する
ものです。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

～ 月例給は改定なし、ボーナスを引下げ(△0.15月分) ～

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務の給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を調査(完了率82.7%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 △19円(0.00%)

〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 407,153円、平均年齢 43.0歳〕

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.32月〔公務の支給月数 4.45月〕

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない

<ボーナス>

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.45月分→4.30月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和3年度 期末手当	1.275月(支給済み)	1.125月(現行1.275月)
勤勉手当	0.95月(支給済み)	0.95月(改定なし)
4年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

【実施時期】
法律の公布日

令和3年度給与勧告の骨子



また、今回の勧告ではその他の取組として、私たちが要求している非常勤職員へのボーナス支給に加え、さらなる処遇改善として、任期が相当長期¹*にわたる非常勤職員に対しては、期末手当及び勤勉手当に相当する給与を、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給するよう努めることとしています。

3 その他の取組

(1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

(2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置

(3) テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組

大学はケチケチせず、**非常勤職員にも、早急にボーナス支給をしてください!**

また、職務・勤務形態等が常勤職員と類似する非常勤職員をいつまでも安い賃金で働かせるのではなく、**正規職員にするか、短時間正規職員として処遇していくよう改善を求めます。**

名古屋大学職員のみなさん! 黙ってはいけません!!

名大職組に加入して、労働条件の改善と、働きやすい職場・ハラスメントのない職場に改善し、研究・教育・医療の発展のために一緒にとりくみましょう!



(組合加入用紙QRコード)

++… 教職員共済みみより情報 …++

愛知県は2021年10月より、自転車保険への加入が義務化になります。教職員共済のレスキュースリー(交通災害共済)は自転車保険としてもご利用できます。自転車保険に未加入の方は是非資料請求してください。



(教職員共済大学事業所)

教職員共済は、大学等に勤務する方のみが加入いただける「職域共済(保険)」で、名大職組が取次ぎを行っています。

*有期・無期を問わず、非常勤教職員の方も加入できます。

*退職後も総合共済以外は、引き続きご利用いただけます。

各種共済のご案内



厚生省認可 教職員共済生活協同組合大学事業所 TEL 0120-628-095 (平日 9:00~17:00)

¹ 2008年9月、名大職組が加盟する全国組織、全国大学高専教職員組合が人事院と会見し、「相当長期」とは6ヶ月間であることを確認済み