

2020 年 12 月 21 日

国立大学法人 東京農工大学学長
千葉 一裕 殿

東京農工大学職員組合
中央執行委員長 朝岡 幸彦

人事院勧告に基づく給与改定に関する申入への回答に対する追加申入書

11 月 11 日に申入れいたしました件につき、12 月 14 日付けのご回答をいただきありがとうございます。

回答いただきました内容について、改めて、以下のように申入れさせていただきます。

合わせて、申入れの内容について、職員組合から担当理事に説明する機会を設けていただけよう、お願いいたします。

追加申入れの内容

(1) 給与改定について

組合より申入れいたしました 12 月期末手当引き下げの前提となる措置について、合意いただけないまま減額支給されたことは大いに残念です。組合としての考え方は、「12 月期末手当の減額支給について」（別紙）にまとめておりますのでご覧ください。

国立大学法人である本学が国立大学法人法及び閣議決定を尊重することに異議はありません。しかしながら、本学常勤職員の平均年収が多くの大都市部の私立大学に比べて低いことに留意する必要があります。国立大学法人が国家公務員を対象とした人事院勧告による機械的な人件費の削減を行うことは、教職員の労働意欲を減ずるだけでなく、経営努力の欠如として大学当局の運営に不信を招く可能性があることをご理解ください。

(2) 1 号（旧）年俸制職員に対する給与改定について

1 号（旧）年俸制職員に対して、月給制職員の 12 月期期末手当引き下げに連動し、12 月期から号俸の調整による給与改定（引き下げ）が実施されているという情報がありました。これが事実であれば、11 月 11 日（水）に大学が過半数代表者及び組合に対して行った給与改定の方針に関する説明会において大学が説明した、「年俸制職員（承継職員を除く）は採用時に 1 年間を基本期間として年俸額を決定するため、年度途中における給与改定は行わない」に反する行為であり、看過することはできません。事実を明らかにするとともに、給与改定が実施されていた場合には、直ちに、対象となった年俸制職員及び組合に対し以下の対応を求めます。

給与改定の対象となった年俸制職員への対応

① 年俸制職員に対しては年度内の給与改定を実施しないとしていたことを含め、給与改

定に至った経緯を改めて説明すること。

- ② 人事院勧告等と連動した今年度中の給与改定を撤廃し、号俸を調整前の水準に戻すこと。
- ③ すでに実施された給与引下げ額を示し、同額を返済すること。

組合への対応

- ① 給与改定に至った経緯、対象となった年俸制職員の人数、号俸の調整幅、給与の引き下げ幅など、事実関係を明らかにすること。
- ② 給与改定の対象職員に対し上記の対応を完了した後、それを組合に報告すること。

本件は、大学が法人として示した「約束」を自ら反故にしたものであり、労使の信頼関係を著しく損なうものです。誠意ある対応をお願いいたします。

(3) 申入書（新型コロナウイルス感染症への対応等）について

回答では「新型コロナウイルス感染症への対応について、職員の皆様には大変ご尽力いただいております、感謝申し上げます」と述べられておりますが、「手当を支給するといったことは難しい」として何ら具体的な対応策が述べられておりません。

民間企業においても一律に解雇や給与の減額がなされているわけではなく、企業経営の状況に応じて人件費を増減していることは明らかです。本学も新型コロナウイルス感染症への対応に少なからぬ支出がなされていることを承知しておりますが、本年度の本学の収入そのものが大幅に減額されているものではありません。さらに、感染症が拡大するもとで本学教職員が在宅勤務に伴う個別の経費を負担し、多大な努力をしながら教育・研究を続けていることに誠意を持って応えるべきではないでしょうか。

組合は、個々の教職員の負担や労苦に見合った「新型コロナウイルス感染症対応手当（仮称）」の支給を改めて要求いたします。

(4) 「同一労働同一賃金」の実現について

新型コロナウイルス感染症の拡大にともなう社会状況は、本学に働く教職員の中での格差を広げる危険性があります。組合は、非常勤職員を含む、すべての教職員の「同一労働同一賃金」の実現を強く求めます。

そのためには、大学当局が教職員における労働条件の格差を具体的に提示し、その是正のために組合と協議することを求めます。

以上。