

組合ニュース

発行：2025年8月27日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

E-Mail：info@oitauu.sakura.ne.jp

－団体交渉申入れ実施－

人事院勧告に準拠した改善をおこなうこと！

非常勤職員にたいするボーナスの支給をおこなうこと！

本年の給与勧告のポイント

月例給平均3.62%、ボーナス0.05月分引上げ

- 【月例給】 官民較差：15,014円(3.62%)を用いて引上げ改定
採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ
若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定
- 【ボーナス】 年間 4.60月分 → 4.65月分
期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.025月分引上げ

人事院は8月7日、国会と内閣に対し国家公務員の給与改定を勧告しました。民間給与の状況を反映して、月例給、ボーナスの引き上げは4年連続、月例給の引き上げ率が3%を超えるのは、1991年以来34年ぶりとなる勧告内容となっています。

2025年8月21日

団体交渉申し入れ

以下の議題で団体交渉を申し入れます。

・2025年人事院勧告に準拠した改善をおこなうこと。

2025年人事院勧告は、社会情勢を踏まえ、予想通り昨年度に引き続き大幅な引上げ勧告となった。なお本学においては、昨年度、人事院勧告に基づいた改善が完全にはなされなかった。また、今春時点で人事院勧告が引き上げ基調となることが予想されたため、必要な予算を計上するように3月の団体交渉で要求している。このことを踏まえ、今年度は人事院勧告通りの改善を完全かつ迅速におこなうことを要求する。

・非常勤職員にたいするボーナスの支給をおこなうこと。

常勤職員と非常勤職員との間で、業務内容によってではなく雇用形態による待遇の差が存在している。しかし、過去の組合からの改善要求にたいして、十分な対応および合理的な説明があったとは言い難い。以上のことから、非常勤職員にたいする不当な待遇格差をやめ、ボーナスを支給することを要求する。

■第1回団体交渉申し入れ実施！

組合としては、昨年の人事院勧告対応で十分な待遇改善がなされなかったことに加えて、非常勤職員にたいする待遇格差を問題とし、左記の内容で8月21日に団体交渉の申し入れを行いました。今後、団体交渉で法人の迅速で誠実な対応を求めてまいります。

■人事院勧告を受けて全大教声明発表！

国公立大学・高専・大学共同利用機関で働く教職員の賃金改善を求める

2025年人事院勧告を受けて(声明)

2025年8月7日

全国大学高専教職員組合中央執行委員会

人事院は本日、国家公務員給与に関して、月例給については官民較差3.62%を3年連続で若年層を重点に平均で15,014円引上げ、一時金については0.05月の引上げる勧告をした。この際、人事行政諮問会議の提言を受け、比較対象企業規模をこれまでの50人から100人に引上げ、本府省については1,000人規模の大企業を比較対象とした。また、職務・職責をより重視した給与体系を含む「新たな人事制度の構築」について2026年に骨格を示し、2027年に報告するとしている。

今回の勧告は昨年に引き続き月例給および一時金を引

上げるものであるが、民間の賃上げ水準には及んでいない。また、民間における初任給の動向や、公務における人材確保の課題をふまえて初任給において相応の引上げを行うとともに、若年層に重点を置きつつ、中高齢層においても昨年来大きく上回る改定となっている。職務・職責に見合った賃金体系や物価高騰が続く社会経済情勢、さらに中央最低賃金審議会が最低賃金の大幅な引上げを答申したことを鑑みれば、全世代、全職種にわたる更なる賃金の引上げが求められている。

国立大学等の教職員の給与水準は法人化以前から国家公務員行政職(一)職員に比べて低く、今も、国立大学等の事務・技術職員のラスパイレス指数にも表れている。教員においても人材獲得で競合する大手私立大学より給与水準は遙かに低い状況となっている。

国立大学等の教職員は非公務員であり、賃金等の労働条件は民間労働関係法規に基づく労使交渉によって決定される。私たちは、こうした労使の関係性に基づいて国立大学等の各法人と賃金の引上げに向けた団体交渉に臨むものである。

他方で、国立大学等における賃金の引上げは単に労使関係だけではない構造的な問題を抱えている。多くの国立大学等において教職員の賃金の原資は基盤的経費である運営費交付金に依るところが大きい。運営費交付金は法人化以降、大幅に削減されている。これまで各国立大学等では概ね、人事院勧告に準拠するという方針が取られてきたが、運営費交付金が削減されているなか、大学運営において人件費や教育・研究費の確保の限界に迫られ、人事院勧告の水準を維持することが困難な大学も出てきている。現に、昨年度は賃金改善を見送る大学まで生じた危機的な状況となっており、優秀な人材確保はおろか、教育・研究・医療の維持に必須とする人件費すら削減を迫られている。エネルギーコストや教育・研究・医療等に要する資材の高騰に、当初配分される予定であった教育・研究・医療のための予算の削減・凍結が規模の大小を問わず多くの大学で行われ、必要な施設・設備の整備もままならない状況にある。これらの対応のために更なる人件費の削減・凍結を迫られるという、負の連鎖の渦中であって、国立大学協会や国立大学病院長会議からも基盤的経費の拡充なくては大学・附属病院の運営に行き詰まる状況であると発せられている。

国立大学等は、国民が平等に高等教育を受ける機会の提供と、「市場」だけでは見出せない価値を創出するための研究活動を行うことが重要な使命である。私たちは外部資金の獲得や社会の期待に応える努力を継続しているが、国立大学等の日常運営を支える基盤的経費を確保することが困難な状況に至っている。そもそも、国立大学等の法人化以降、教育・研究・医療の高度化への対応や社会保険料や消費税率の引上げなどにより必要経費は大幅に増加している。物価や人件費の上昇が見込まれる社会経済情勢へと変化するなか、2025骨太方針において

「物価上昇等も踏まえつつ運営費交付金や私学助成等の基盤的経費を確保する。」と昨年以上に踏み込んだ内容が盛り込まれた今、あらためて運営費交付金の増額を求めると同時に、国立大学法人等においては教育・研究・医療の充実はもとより、社会経済情勢をふまえた賃金の引上げを求めるものである。

■ 法人と教職員の給与水準に関する勉強会実施

8月21日に組合より委員長他5名、法人より廣瀬理事他6名出席のもと、ラスパイレス指数や本学の経営状況について今回で3回目となる学習会を実施しました。

法人からは、本学が九州圏の国立大学とのなかで事務・技術職員のラスパイレス指数が低い傾向にあること、その要因として、部長・課長級の役職者の割合が低いことがあげられました。事務・技術職員の年齢分布が他大学と比較して偏りがあるという情報とあわせて、人事のあり方を再検討する必要があるということを双方で確認しました。

教員のラスパイレス指数も低い傾向にあるが、一方でこの指数には年俸制教員が含まれていません。そのため、現在所属するうち約半数の教員を計算から除外してしまっていることとなり、教員の待遇を推し量る尺度として不十分であり、数値を考量する際には年俸制教員を含めた形での慎重な検討が必要だということも確認しました。

今回の勉強会を通して形成された共通認識をベースとしつつ、厳しい経営状況にある本学において、いかにして教職員の賃金、労働条件を守っていくかを、組合としても検討し今後の団体交渉をすすめていきたいと思ひます。

■ 組合パーティーを開催しました♪

8月6日にスペイン料理店にて組合パーティー「Red & Cheerful」を開催しました！

灼熱の夏を陽気に乗り越え学期末をお祝いしたいということから、パーティーのテーマを「Red & Cheerful」とし、それぞれ何か赤いものを身につけて盛り上がりとういう呼びかけに賛同していただき、会場は写真のように熱気と笑顔で満ちていました。

美味しいスペイン料理や飲み物はもちろん、スペインにちなんだチーム対抗のクイズ大会(持ちよりの景品付き)も大いに盛り上がりしました。

組合員やご家族、そして組合加入を検討している職員のみならず、夏の疲れを癒やすことができ、大変楽しいパーティーとなりました。

