

NEWS LETTER

2007年1月30日 No.536

三重大学教職員組合発行

直通：059-231-4447（内線2169）

E-mail：KYF03351@nifty.ne.jp

URL：http://homepage2.nifty.com/mie-union/

あなたの給与額は上がっていますか？

給与明細と金額をチェックしましょう!!

1月分給与から、新しい昇給制度が実施されました。事前に昇給候補者を公表した部局は部分のようですが、昇給があった人の給与明細には「特に良好」と「良好」の区別と「○級昇給させる」旨の説明が記入されている筈です。

職種・職階別の昇給号数は下記の表のとおりです。特定職員以外の「特に良好」は従来の特昇と同じ15%程度とされ、「良好」は「良好と認められない」を除く全員です。「特定職員(教授以外)」も、「A 極めて良好」「B 特に良好」を合わせて15%程度とされています。

給与表	職階	年令	特に良好	良好	良好でない
教育職(一)	教授	55歳未満	4	1	0
		55歳以上	2	0	0
	助教授以下	55歳未満	5	2	1又は0
		55歳以上	2	0	0
一般職(一)	一般職員	55歳未満	5	2	1又は0
一般職(二)					
海事職(一)					
海事職(二)		55歳以上	2	0	0
医療職(二)					
医療職(三)					

附属学校教員「教育職(二)(三)」は、06年4月新任者のみ「公立校との格差是正」が行われたため、従来からの在勤者と差が生まれました。1月昇給でこの点がどのように配慮されたか未調査。

「新給与表」は平均4.8%の切り下げですが、30歳代前半の若年層は切り下げなし、高齢者は7%、中堅層は概ね平均の切り下げ率です。「給与表の本給額」と「現給保障額」の差は、「教育職(一)」の中堅助教授で1万5千円程度、若手教授で2万円程度、高齢教授では4万円以上もあります。「一般職(一)」では、係長クラスで1万5千円前後あります。これを「新給与表」の新号給で見た場合、「中堅助教授で6～8号給差」、「若手教授で11～12号給差」、「高齢教授で22～25号給差」に、「係長クラスで9～12号給差」です。

「特に良好」で5号昇給した場合、若手は給与アップですが、中堅層で

注：表2の特定職員以外は、5ランクでなく3ランクとされている。「良好であると認められない」ものとは「懲戒処分者」等に限定。

表2, 教授以外の特定職員

給与表	職階	年令	A	B	C	D	E
一般職(一)	部長級	55歳未満	5	3	1	0	0
		55歳以上	2	1	0	0	0
医療職(三)	看護部長	55歳未満	5	3	1	0	0
		55歳以上	2	1	0	0	0

注：「特定職員」とは人事院規則で、「行政職(一)7級」に相当するもの。三重大学では、教授、「一般職(一)7級以上」「医療職(三)6級」以外にはいない。

は「現給保障額」に到達しません。2号昇給者では「現給補償額」に到達するものはいません。

08年1月昇級から5段階評価になる予定で、「A=7級」「B=5級」の昇級になります。助教授・係長では、「A=7級」「B=5級」の昇給を続けてやっとな「現給保障額」を超えることとなります。「B=5級」では2回

以上昇給で「現給保障額」程度、「C=3級」では4回以上の昇給で「現給補償額」程度です。55歳以上の者の昇給率は半分ですから、「現給保障額」を超えないで定年を迎えます。

「現給保障額」を超えた人はその時から保障がなくなります。定期昇給が無いので、「良好」を続けた場合、従来の半分のスピードでしか昇給しなくなります。

07年度から「個人評価による昇給査定」が始まります。一生懸命努力して「極めて優秀」を争う競争を続けても、結果は上記のような給与水準にしかならないのです。

06年度から、新たな給与体系、昇給制度、期末・勤勉手当格差支給が始まりましたが、「**現給保障で給与金額が変わっていない**」ため、多くの組合員が理解していないようですので、

1, 期末・勤勉手当の支給区分

2, 「新給与表」での給与級数の細分割と級数決定の仕組み

3, 「現給保障」と「地域手当」に分けて改めて解説します。

1, 期末・勤勉手当の格差支給(06年12月を事例に)

多くの人は、次のような「人事院勧告」通りに期末・勤勉手当が支給されてきたと思い込んでいるようですが、実は以前から公務員の期末・勤勉手当は格差支給されていたのです。表の月数は同じでも、支給対象となる月額に差があるのです。

人事院勧告(06年度分)

	6月	12月	計
期末手当	1.4月	1.6月	3.0月
勤勉手当	0.725月	0.725月	1.5月
計	2.125月	2.325月	4.45月

まず、「期末手当」と「勤勉手当」は、全く別のものです。三重大学では「期末手当」は全教職員を対象とする「共通基礎」(基本の給与・手当)と、「役職別加算(率)」「管理職加算(率)」の三分区で計算されています。以下に、大学HPに公表の「給与規程」「期末手当及び勤勉手当支給細則」から整理します。

(1) 期末手当の支給区分

期末手当の計算の基礎となる毎月の「給与」の表記の区別をまず記します。

a = 「本給月額」 = 給与表上の給与額 (大部分の者は、現給保障額)

b = 「本給の月額」 = 「a + 調整額 + 教職調整額」

大学教員は、「調整額」として、大学院手当 (DC : 約 8%、MC : 約 4%) 有
病院の一部困難な業務担当教職員にも「調整額」有

附属校園教員には、「教職調整額」(5,000~20,500円)有

A = 期末手当の基礎額 = 「b + 扶養手当 + 地域手当」

B = 役職別加算の基礎額 = 「b + 地域手当」

C = 管理職加算の基礎額 = 「 a 」

D 「対象月額」 = 「共通 = A」 + 「役職別加算」 + 「管理職加算」

教育職 (一)		対象月額(D)			12月支給率	
		共通	役職別加算	管理職加算		
教授 (5級)	理系研究科長	A	$B \times 0.2$	$a \times 0.25$	D × 1.6	
	文系学部長		$B \times 0.2$	$a \times 0.1$		
	その他管理職		$B \times 0.15$ (一部 0.2) *1	$a \times 0.1$		
	一般教授		$B \times 0.15$ (一部 0.2) *1			
助教授 (4級)			$B \times 0.1$ (一部 0.15) *2			
講師 (3級)			$B \times 0.1$			
助手 (2級)			$B \times 0.05$ (一部 0.1) *3			
教務職員 (1級)			$B \times 0.05$ (一部 0.1) *3			

これらを計算の基礎額として、各職種・職階別に下記のように、期末手当額が支給されています。

以下は、基準日に在職して、特に欠格事項がないことを前提に説明します。

左は大学教員の場合です。役職加算欄に (一部 0.2) などがあるのは、教授、助教授 (4級)、助手・

教務職員の中で、「学部長の推薦等に基づき学長が選考する」ことになっています。

従来、教授の一部加算(*1)は高号級者(高齢者)を対象にしていたようですが、現在は管理職手当が付かない「学長補佐」「学部長補佐」等執行部や激職の委員長などに付けていると思われます。当局の文書によると、「教授の20%加算者」は約40%程度、「助教授の15%加算者(*2)」は約20%程度いるようです。

「助手・教務職員10%加算」の対象者は「助手(2級)」は修士課程修了5年以上、「教務職員(1級)」は大学卒20年以上となっています。

次表は、一般職(一)適用者の期末手当支給区分です。

一般職(一)	級	対象月額(D)			12月支給率
		共通	役職別加算	管理職加算	
部長	8級	A	$B \times 0.2$	$A \times 0.15$	$D \times 1.6$
部長・次長	8・7級		$B \times 0.15$	$a \times 0.1$	
課長・チームリーダー	7・6級		$B \times 0.15$		
課長補佐・サブリーダー・チーフ	5・4級		$B \times 0.1$		
係長・主任・チーフ	3級		$B \times 0.05$		
係員、チーム員	2・1級				
一般職(二)	級				
	5級	A	$B \times 0.1$		$D \times 1.6$
部下有、高度な技能経験	4・3級		(一部 $B \times 0.05$)		
技能員・調理師・運転手等	2・1級				

8～7級職員は「特定幹部職員」で「役職別加算」「管理職加算」が付いています。

チームリーダー(旧事務長)以下の管理職手当支給者は「役職別加算」はありますが、「管理職加算」はありません。

「一般職(二)の4・3級」では、「役職別加算」は限定して支給されているようです。

医療職(二)	級	対象月額(D)			12月支給率
		共通	役職別加算	管理職加算	
困難な副薬剤部長等	6級	A	$B \times 0.15$		$D \times 1.6$
困難な薬剤師主任・技師長等	5級		$B \times 0.1$		
相当困難な室長等・主任等	4・3・2級		$B \times 0.05$ (一部 0.1) *4		
栄養士・技師・等	1級				
医療職(三)	級				
看護部長	6級	A	$B \times 0.15$	$A \times 0.1$	$D \times 1.6$
看護部長・困難な副看護部長等	5・4級		$B \times 0.1$		
副看護師長・看護師・助産師等	3・2級		$B \times 0.05$ (一部 0.1)*4		
准看護師	1級				

上表は、病院の技師・看護師等の支給区分表です。困難・危険な職場では、「A」の中に「調整額」が含まれています。「特定幹部職員」で「管理職加算」があるのは看護部長のみです。「役職別加算」で、「医療職(二)の2級の0.1」と「医療職(三)の2級の0.1」の加算者(*4)は、短大卒業15年以上のものであります。

海事職 (一)	級	対象月額(D)		12月支給率
		共通	役職別加算	
船長・機関長・困難な一等航海士	5・4級	A	B×0.1	D×1.6
一等航海士・一等機関士・通信長	3級		B×0.05	
航海士・機関士・通信士	2・1級			
海事職 (二)				
困難な甲板長・司厨長等	5・4級	A	B×0.05	D×1.6
甲板長・司厨長・乗組員等	3・2・1級			

左は練習船勢水丸乗組員（15名）の支給区分です。

教育職 (二・三)		対象月額(D)		12月支給率
職階	級	共通	役職別加算	
副校長	4級	A	B×0.15	D×1.6
教頭・副園長	3級		B×0.1	
教諭・養護教諭	2級		B×0.05(一部0.1) *5	

左は附属校園教員の支給区分です。

義務制学校教員には、Aに「教育特別調整額」が含まれています。2級の「役職別加算」欄の「一部0.1」(*5)は、大学卒業後12年以上のものに限られています。

以上のように、12月の期末手当は**1.6月分(6月は1.4月分)**と表記されますが、基礎となる月額が職種・職階によって違っていますので、実際には大きな格差がついています。

(2) 勤勉手当の支給区分

2頁に示したように、人事院勧告では、勤勉手当は6月・12月とも、**0.725月分**とされています。

しかし、勤勉手当も平均(良好者)を示しているだけで、人事院の通達(06年2月2日)では、「特に優秀=0.975月」「優秀=0.825月」「良好=0.725月」と3ランクに分けられており、「特定職員」以外の一般職員では、対象者の比率が、「特に優秀=10%」「優秀=30%」と記されていました。比率の数字は年間の人件比で、6月・12月に各々半分の人件比に支給されることになります。

三重大学では06年3月末に、過半数代表、教職員組合に説明された**「平成18年度給与規程の改正案の概要について(3月28日修正分)」**の「勤勉手当」の項には、

- ① 基本は現行とおり(国家公務員との相違有り)
- ② 「特に優秀」97.5/100、「優秀」82.5/100、「良好」72.5/100、
- ③ 特定幹部職員の「良好でない」の成績区分については国家公務員に準拠と記載されていました。

しかし、その後教職員(教授含む)の個人評価の本格的施行が遅れ、給与などへの反映が保留になるなどしたため、勤勉手当の3ランク分け支給は見送りになったようです。

すなわち、6月・12月とも、区分は**「優秀=0.825月」「良好=0.725月」の2ランク**で、両期それぞれ教職員の20%が「優秀」で、その他欠格事情がない者には「良好」で支給されました。

06年11月30日のメールで勤勉手当支給明細に**「今回の勤勉手当において勤務成績が優秀として勤勉手当に一定の成績率が加算されていますので、お知らせします。学長」**の文章を入れますとの通知がありましたが、上記の20%「優秀」の方にその記載があったということです。

ところで、勤勉手当も期末手当と同様に支給対象月額が「共通基礎額」「役職別加算の基礎額」「管理職加算の基礎額」の三つに分かれています。「共通基礎額」「役職別加算の基礎額」は、いずれも期末手当の項で説明した「B」＝「本給の月額（b）＋地域手当」です。「管理職加算の基礎額」も同様に「a」＝「給与表上の給与額（大部分の者は現給保障額）」です。

ここでも、職種・職階別に支給区分を以下に表示します。

教育職（一）		対象月額(D)			12月 支給率	
		共通	役職別加算	管理職加算		
教授 (5級)	理系研究科長	A	$B \times 0.2$	$A \times 0.25$	優秀＝ D× 0.825 良好＝ D× 0.725	
	文系学部長		$B \times 0.2$	$A \times 0.1$		
	その他管理職		$B \times 0.15$	$A \times 0.1$		
	一般教授		$B \times 0.1$ (一部 0.15) *2			
	助教授(4級)		$B \times 0.1$ (一部 0.15) *2			
	講師(3級)		$B \times 0.1$			
	助手(2級)		$B \times 0.05$ (一部 0.1) *3			
教務職員(1級)	$B \times 0.05$ (一部 0.1) *3					
一般職（一）		級	対象月額(D)		12月 支給率	
		共通	役職別加算	管理職加算		
部長	8級	B	$B \times 0.2$	$A \times 0.15$	優秀＝ D× 0.825 良好＝ D× 0.725	
部長・次長	8・7級		$B \times 0.15$	$a \times 0.1$		
課長・チームリーダー	7・6級		$B \times 0.15$			
課長補佐・サブリーダー・チーフ	5・4級		$B \times 0.1$			
係長・主任・チーフ	3級		$B \times 0.05$			
係員、チーム員	2・1級					
一般職（二）		級	対象月額(D)		優秀＝ D× 0.825 良好＝ D× 0.725	
	5級	B	$B \times 0.1$			
部下有、高度な技能経験	4・3級		$(B \times 0.05)$			
技能員・調理師・運転手等	2・1級					
海事職（一）		級	対象月額(D)		12月 支給率	
		共通	役職別加算			
船長・機関長・困難な一等航海士	5・4級	B		$B \times 0.1$	優秀＝ D× 0.825 良好＝ D× 0.725	
一等航海士・一等機関士・通信長	3級		$B \times 0.05$			
航海士・機関士・通信士	2・1級					
海事職（二）						
困難な甲板長・司厨長等	5・4級			$B \times 0.05$		
甲板長・司厨長・乗組員等	3・2・1級					
教育職（二・三）		対象月額(D)			12月 支給率	
職階	級	共通	役職別加算			
副校長	4級	B	$B \times 0.15$	優秀＝D×0.825 良好＝D×0.725		
教頭・副園長	3級		$B \times 0.1$			
教諭・養護教諭	2級		$B \times 0.05$ (一部 0.1) *5			

医療職 (二)	級	対象月額(D)			12月支給率	
		共通	役職別加算	管理職加算		
困難な副薬剤部長等	6級	B	$B \times 0.15$		優秀 = $D \times 0.825$ 良好 = $D \times 0.725$	
困難な薬剤師主任・技師長等	5級		$B \times 0.1$			
相当困難な室長等・主任等	4・3・2級		$B \times 0.05$ (一部 0.1) *4			
栄養士・技師・等	1級					
医療職 (三)	級					
看護部長	6級		$B \times 0.15$			$a \times 0.1$
看護部長・困難な副看護部長等	5・4級		$B \times 0.1$			
副看護師長・看護師・助産師等	3・2級		$B \times 0.05$ (一部 0.1) *4			
准看護師	1級					

なお、支給基準日に在職していることを前提に説明していますが、「勤勉手当」は、支給日までの在職期間に応じて減額があり、満期の6ヶ月（100%支給）～15日未満（5%支給）の間で支給率に段階を付けています。

「優秀」には、部局・職種毎に人数枠があると思われます。大学教員は学部長（研究科長）が、附属校園教員は教育学部長が、病院職員は病院長が、事務職員・海事職員は事務局長が、各々候補者の推薦を行い、学長が決定している筈です。大学教員には、学長補佐などに対して別途学長枠があるものと思われます。

(3) 期末特別手当(学長・理事、及び指定職給与表適用者)

一般の教職員と異なり、理事（および理事以外の指定職給与表適用者＝病院長、監事）は、上記とは全く別の基準で期末手当を支給しています。給与規程の第32条に「期末特別手当」として規定されています。

理事等の対象月額は、

[(a)本給月額(本大学では、事務局長以外は現給保障との差額返上)+地域手当](以下「E」と表記)であり、

6月期 $([E] + [E \times 0.2] + [a \times 0.25]) \times 1.625$ 月

12月期 $([E] + [E \times 0.2] + [a \times 0.25]) \times 1.725$ 月

の支給割合になっています。理事等には、成績評価が良好でない場合、厳しい減額率が規定されています（実際にどのように運用されているかは不明）。

2、「新給与表」での給与号級細分割と級数決定の仕組み

06年3月までの給与表は、同4月から「新給与表」に変わりました。平均4.8%の給与切り下げ（ただし、3月までの在職者には現給保障あり）以外の大きな変化は、従来の「1号級が5号級に細分された」ことです。これにより、従来毎年1号級定期昇給があったのに、今後は同じ金額の昇給には4号級の昇給が必要となりました。別の言い方をすれば、査定により細かく昇給区分することが可能になりました。

06年4月から、全ての在職者に対して「新給与表の級数への切替」行われました。4月の給与袋には、学長名の「発令文書」が入っていました。三重大学HP上の「人事チームからのお知らせ」に掲載の「給

与規程改正案の附則別表」に号級の切替表が付いています。新・旧給与表と切替表を合成して、大学教員・助教授の場合（教育職（一）4級）を事例にして号給数の切替を解説します。

教育職(一)4級(助教授の事例)				
旧号給	経過期間	新号給	本給(百円)	旧本給(百円)
5号	3月未満	5	3311	3447
	3月以上6月未満	6	3346	
	6月以上9月未満	7	3381	
	9月以上12月未満	8	3416	
	12月以上	9	3452	
6号	3月未満	9	3452	3595
	3月以上6月未満	10	3485	
	6月以上9月未満	11	3518	
	9月以上12月未満	12	3551	
	12月以上	13	3584	

助教授で旧号給が5号の者を、新給与表に切り替える場合、その者が前回の昇級から何ヶ月経過しているかによって、新号給が異なります。

もし、前回昇級から3ヶ月未満（06年2・3月昇級）の場合は新給与表では「5号給」となります。3～5ヶ月（05年11月～06年1月昇級）の場合は「6号給」に、6～8ヶ月（05年8月～10月昇級）の場合は「7号給」に、9～11ヶ月（05年5月～7月昇級）の場合は「8号給」に、12ヶ月以上（～05年

4月昇級）の場合は「9号給」に、各々切替られます。旧号給「5号」に対応する新号給は「5～9号給」の5段階に分かれています。12ヶ月以上と、旧号給「6号」の3ヶ月未満は同じ新号給ですので、実質的には4分割ということになっています。

従来、定期昇給（特別昇給を含む）時期は、概ね4月、7月、10月、1月に分かれていましたので、切替も前回昇給からの期間によって、新号給の位置づけを変えているのです。旧5号給の者が、前回4月昇給者であれば、新号給は、旧号給の1号アップに相当する「9号給」に切り替えられた筈です。

なお、55歳以上の者は、「旧給与表」では昇給停止でしたが、「新給与表」では昇給が出来るように変わりました。ただし、06年4月からの月数で経過期間が計算されるので、55歳以上の者が一番早く昇給可能になるのは07年1月昇給からということになります。

上記の表では、新5号給の者は旧本給より「3.9%切下」になっています。旧本給（＝現給保障額）を超えるのは新9号給になってからということになります。この場合、4号給アップで「現給補償額」に到達しますが、1頁にも書きましたように、高位級・高位号給になればなるほど、給与切り下げ率が高いので「現給補償額」までの号給数は拡大し、回復には長期間かかるのです。

3、「現給保障」と「地域手当」

05年8月の人事院勧告が出た直後には、全大教ニュース（人事院勧告特集）では、「現給保障」は概ね5年程度と解説していました。したがって、全大教が行った職種・職階毎の「よい子（昇給で優秀の評価）」「わるい子（昇給が遅い場合）」「ふつうの子（良好の評価）」の生涯給与試算表、これを三重大大学の「地域手当(1年毎に1%ずつ、計4%支給)の場合を想定した試算表(『ニュースレターNO530』06年3月8日付)でも、「現給保障」は5年間続く(そこで打ち切り)と想定しています。

三重大学当局は、「現給保障」の継続期間を明言していませんが、「5年間ではなく将来も続くのではないか」との非公式の感想を漏らしていました。大本の国家公務員がどうなるかが最も重要な要素でしょうが、形式的には給与水準の決定権は各大学法人にあり、交付金・人件費削減で財政的に行き詰まった場合、個別大学で「現給保障」を打ち切る場合がないとは言い切れません。少なくとも、三重大学当局は「人件費削減」に対応するため、**まず、高額給与の教授層等の諸手当を切り下げする試算をしています。**

05年8月の人事院勧告では、06年度から全般的に本給を切り下げたうえ、従来の「調整額」を廃止し、「地域手当」を新設しました。「地域手当」の支給は国家公務員に対しても経過措置期間を設定して年次的に追加しています。

地域手当支給割合					
	都市	級地	06.3 支給割合	07 年度 支給割合	最終支給割合
三重県	鈴鹿市	4	0%	4%	10%
	津市	5	0%	2%	6%
	四日市市				
	桑名市	6	0%	2%	3%
	名張市				
	伊賀市				
愛知県	名古屋市	3	10%	12%	12%

06年8月の人事院勧告（附属別表）では、左表のようになっています。

06年3月までは、三重県内の都市は、「調整額」は付いてなかったのですが、同年4月から「地域手当」支給地になりました。「人事院勧告＝閣議決定」の最終割合支給までの経過措置期間により、07年度は鈴鹿市は4%、津市・四日市市は2%、桑名市などは2%となっています。参考までに、名古屋市は、従来10%の「調整額」がありましたが、07年度に「地域手当」

の最終割合12%が支給されます。

三重大学当局は、三重県庁職員の「地域手当」（最終割合）が4%といわれていることから、三重大学（津市）の最終割合を4%に値切りたい意向を表明していますが、未だ最終判断をしていません。

※大学当局は、「人件費削減計画」と給与・昇給・諸手当等の改善(改悪)を一体のものとして検討していますので、今後は、「人件費」(当局の資料には、同一年度の人件費に関しても、異なる金額の資料が出回っています)の仕組みと構成について、解説を続けたいと思います。

新人組合員からの質問に答えて

Q:06年4月に採用されたのですが、「辞令」以外に「労働契約書」あるいは「労働条件説明書」の交付を受けていません。これって、労働基準法違反ではないのでしょうか？

A：ご指摘のとおりです。「労働基準法」第15条第1項、及び「労基法施行規則」第5条には、使用者が必ず明示しなければならない事項を定めています。そのうち書面によらなければならない事項は、

「①労働契約の期間、②就業の場所、従事すべき義務、③始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇および労働者を2組以上にわけて就業させる場合における就業時間転換に関する事項、④賃金の決定、計算・支払いの方法および賃金の締め切り・支払いの時期、⑤退職に関する事項」です。

さらに、定めをした場合に明示しなければならない（三重大学はこれに当たります）事項として、

「⑥昇給に関する事項、⑦退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法および支払時期、⑧臨時に支払われる賃金、賞与および最低賃金額に関する事項、⑨労働者に負担させる食費、作業用品などに関する事項、⑩安全・衛生、⑪職業訓練、⑫災害補償・業務外の傷病扶助、⑬表彰・制裁、⑭退職」です。

法人への移行時に、それまでの在職者は、一括して公務員から非公務員へ切り替える扱いをしましたが、労基法が適用されるようになってからの採用時には、上記の労働条件を明示・通知する法的義務が生じました。大学のHP上に「三重大学就業規則、同関連規程類」が掲載してありますが、周知徹底されているとは言い難い状態にあります。新採用者に対しても、「書面交付」や説明が十分でないようです。教職員に周知徹底することを怠っていると指摘されてもやむを得ない状態にあるといっても良いでしょう。過半数代表、三重大学教職員組合が、これの是正、改善を要求することが必要です。