

3	非常勤職員の給与水準改善について
	【質問】 前述した常勤職員とは異なり、非常勤職員の給与単価は国家公務員の給与や人事院勧告に準拠しておらず、大学が自主的に賃上げをしない限り人件費単価が据え置かれます。近年の最低賃金の上昇に伴い、一定程度の単価改善はあったものの、常勤職員と非常勤職員の給与水準の格差は開き続けています。そしてそのような中でも、非常勤職員の業務は多様化しており、もはや本学の業務運営に欠かせない存在となっております。同一価値労働同一賃金の観点からも改善が必要と思われる現在の非常勤職員の給与水準について、今後どのような施策を取るつもりかお聞かせ願います。
	【回答】 非常勤職員の給与については、近年の人事院給与勧告が、若年層を中心に基本給の引き上げが行われてきた状況等を踏まえ、2023 年度から毎年度、上限区分の増設の対応をとらせていただいています。 今後も賃上げの社会情勢が続くものと見込まれることから、2026 年以降においても、雇用財源への影響等も踏まえつつ、地域手当の引き上げなど、その時点での状況を勘案して、待遇改善を図っていきたいと考えています。 非常勤職員の問題は、質問 4 の有期雇用教職員の問題と同様に、日本全体の課題であり、その程度が年々、深刻なものとなっていると理解しています。社会学の専門家の間でも、この 30 年余りの日本経済の停滞が、非正規雇用を増加させ、日本社会の階層化を加速させているという分析もあります。 本学の「HU VISION 2030」でも、持続可能な Well-being 社会を Mission としており、その観点から、非常勤職員の給与水準を上げることは、大学としての重要な経営戦略であり、財務体制の強化を進め、有能な非常勤職員の待遇改善は、人口減少社会における人材確保の観点からも大学の重要な施策であろうと理解しています。 ただ、その前提として、健全な人件費管理に基づいた経営マネジメントを強化すべきことはご理解いただけるものと思います。