

不二速報

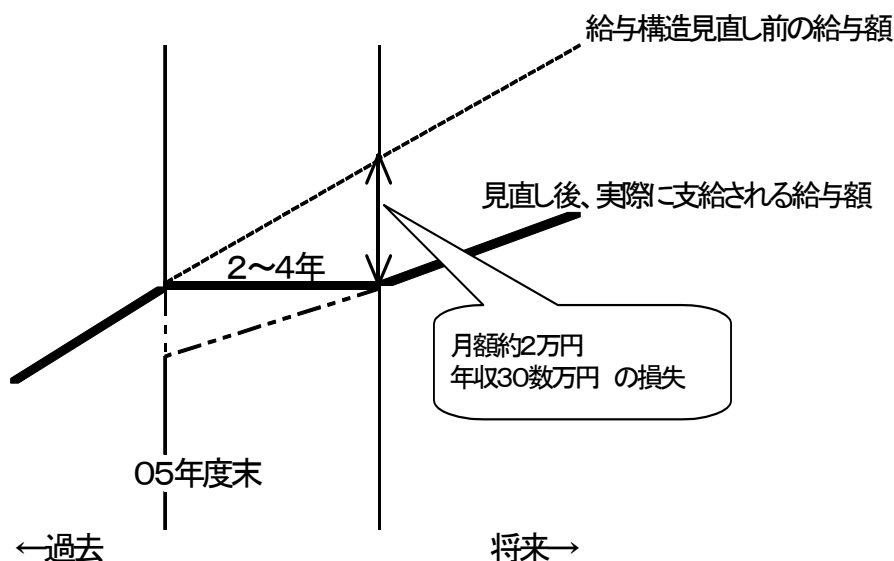
発行日 2005年12月 6日

第7号(人事院勧告(給与構造見直し)特集号)

大学(法人)側の提案どおりなら、 あなたの賃金はこうなります!

1. 賃金ベース(基本給)が2006年度から約5%引き下げられます。
2. 2005年度末の基本給は保障されます(現給保障)。
したがって、2~4年程度は事実上昇給がないこととなります。(本来あるべき昇給がないわけですから、損失額は毎年少しずつふくらむこととなります。)
3. 今年度末の基本給を新制度による基本給が上回った時点から昇給が復活しますが、その時点での損失額は平均的な教職員1人あたり月給で約2万円、年収ベースでは30数万円となり、退職まで続きます。もちろん退職金にもはね返りません。

人事院勧告(給与構造の見直し)導入による
賃金のイメージ



2ページ、3ページにこの件についての第3回団体交渉結果詳細があります。
併せてご覧下さい。

静岡大学教職員組合

静岡:

〒422-8529

静岡市駿河区大谷 836

TEL/FAX:

054(236)0173 (直)

054(237)1111 (代)

2790 (内線)

E-mail

suu@jade.dti.ne.jp

浜松:

〒432-8561

浜松市城北三丁目 5-1

TEL/FAX:

053(475)9035 (直)

3910 (内線)

E-mail

suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp

目次:

法人の提案どおりなら、あなたの賃金はこうなります!	1
第3回団体交渉詳細報告	2~3
組合からのお知らせ	4

大学（法人）側、「最重要指標は人事院勧告」の姿勢に終始**2005年度第3回団体交渉が行われました。**

11月24日第3回団体交渉が行われました。大学側の出席者は、渡辺総務担当理事、佐藤財務担当理事、佐久間事務局長、立原総務部長、その他人事労務課長、副課長、主査。組合からは二役はじめ9名が出席しました。

1. 賃金決定方式の基本方針

渡邊理事： 基本的な労働条件、特に不利益に変更することは団体交渉事項。組合との交渉で意向をきいて判断したい。

今回の問題については、法人法にいう「社会情勢適合原則」、法人にも人事院勧告準拠を要請する閣議決定、他法人の動きなどを考慮しながら対応したい。「安易な」人事院勧告準拠は好ましくないが、ひとつひとつの要素を十分に煮詰めて決定すべき。

静岡大学の特殊性があれば考えなければならないが……

組合： 他省庁と比較しても、私立大学と比較しても国立大学法人教職員の賃金は低い。引き上げる必要はあっても、引き下げる理由は全くない。

佐久間局長： 国立大学法人には「本省」がないため、決してベースが低いということではない。

佐藤理事： 定期昇給が毎年あり、人件費は漸増傾向。人件費130億円に対して、運営交付金は101億円。とても、賃金を上げる状況にない。

組合： 毎年退職者があり、新規採用があったとしても、その差額は相当のプラスであり。今の説明はにわかには信じ難い。

2. 05年度分賃金改定

渡邊理事： 今年度についても実施する方針である。時期は未定だが、通常のスケジュールからみて、そんなに早くはできないだろう。しかし、年度中には実施する。

法人化以降採用のパート職員については実施しないが、他はすべて対象とする方針である。

組合： 財政的には大きな違いがないのに、年度途中で改定することの正当性はどう説明するのか。結局、対文部科学省との関係で、人事院勧告に従ったという体面が欲しいのか。

佐藤理事： 社会状況適応原則は、社会一般との比較ということになるが、そのなかでは人事院勧告が重要なデータだ。

組合： 基本的には今年度についても人事院勧告導入には反対だが、どうしてもやるというなら、教職員の不利益にならない配慮をすべきだ。（ボーナスは引き上げず）月給の引き下げだけの食い逃げは納得できない。

3. 06年度分賃金改定

渡邊理事： 冒頭に説明した理由で、大筋導入の方向である。

組合：（賃金ベースを約5%引き下げて、地域手当を導入する）「給与構造の見直し」を妥当なものと考えられるのか。

渡邊理事： いろんな見方があるだろうが、社会状況適応原則の最重要指標は人事院勧告。100%正しくない

かもしれないが、ひとつの考え方であり、一定の合理性はある。

組合： 公務の質は変わらないのに、たまたま近くにトヨタがあるか否かで賃金が左右されることの、どこに合理性があるのか。

佐久間局長： 物価と賃金はある程度相関関係ある。たしかに不合理な側面もあるかもしれないが「最大公約数」と考える。

組合： 何かと言えば「人事院勧告が」と繰り返すばかりで、組合と法人の関係は労使関係なのに、昨年度以降法人化されたことの意義をどう考えるのか。

佐藤理事： 法人化されたといっても7割は国からの資金。この実情は無視できない。

組合： 現実に大きな不利益変更にあたる。判例上、就業規則の不利益変更に求められる「高度の必要性」をどう説明するのか。

佐藤理事・渡邊理事： 既存の枠組みでは他に選択肢ない。
現給保障はある。また、昇格の仕組みでできることはある。

4. 調整手当の東西格差

組合： 3%の賃金格差を妥当と考えるのか好ましくないと考えるのか、基本的な考え方を伺いたい。

渡邊理事： 妥当か好ましくないかは言えないが、人事院勧告の考え方がそうになっている。

佐藤理事： 個人的には好ましいとは思わないが制度の問題。財源もない。
「格差是正」は賃金以外の面で考えたい。会議で時間や費用がかかるが解消するよう検討中。また、居住地と勤務地をできるだけ同じにする方向。

組合： 交渉議題に出していなかったが、大学の大きな会議がそうであるように、団体交渉も年1回は浜松でやってもらいたい。

渡邊理事： 承った。

コメントと今後の対応

残念ながら、今回の団体交渉は、控えめな言い方をしても、成果は少なかったと総括するほかありません。

05年度分についても06年度分についても人事院勧告を導入する、そして東西格差是正の考えはない、という予想されたなかで最も悪い回答でした。

この「結論」も問題ですが、法人側の判断として、提案・回答に至る「理由」がほとんど述べられなかったことがまた重大問題です。回答を支える法人としての理由づけを説明して、少しでも組合側の理解を得ようという姿勢が見えませんでした。2時間の交渉時間の大半を、ただ「人事院勧告が……」と繰り返すばかりで、これでは団体交渉の体をなさない！と言わざるを得ません

交渉中、「平均的な教職員一人あたり、どれぐらいの不利益と認識しているか」との問いにも明確な答えがなく、賃金を引き下げられる側の痛みを多少とも理解しているのか疑いたくなります。

法人側が、このままの路線で突き進むなら、本意ではありませんが、「良好な労使関係」はその前提が崩れると考えます。組合としては、賃金の大幅引き下げには反対するという立場を基本に、今後の活動を進めます。近く代表委員会を開催し、組合員の皆さんの意見を聞き、法人側の出方も見ながら、硬軟両様の選択肢のなかから適切に対応したいと考えています。

静岡大学教職員組合公式HPも
ご覧ください。

<http://www.jade.dti.ne.jp/~suu/>

働きやすい職場を
実現したいと思いませんか？

組合員のための組合

あなたも組合に加入しましょう！

ともに、静岡大学を明るく、
働きやすい職場に
していきましょう！

新しいポスターとパンフレットが
できました。
未加入の方の加入推進に、
ぜひお役立てください。
必要な方は書記局までお申し出下さい。



組合からのお知らせ

°・★代表委員会が行われます★°・。

12月19日（月）12：30から代表委員会が行われます。
場所 静岡：理学部3F中会議室 浜松：情報学部中会議室
議題 いわゆる賃金引き下げ問題への対応について
組合員拡大について
その他
代表委員の皆さま、よろしくお願ひいたします。

° ★2005年特昇に関する懇談会が行われます★°

12月6日（火）大学（法人）側と特昇に関する懇談会を持ちます。
人事委員の皆さま、よろしくお願ひいたします。

°・★「平和と文化の集い2005」のご案内です★°・。

日時： 12月14日（水）午後5時30分～
場所： 佐鳴会館ホール
教職員有志による楽器演奏
・平和に関するパネル展示 学内平和懇談会
・太極拳演舞 工友会太極拳クラブの皆さん
おでん ・焼き鳥 ・お酒 など準備しています。
模擬店の出店、大歓迎。

組合員は無料です！
未加入の方は 入場料として500円。

準備の都合があります。お早めに西部書記局までお申し込み下さい。

°・★組合スキーツアーのお知らせ★°・。

まだまだ申し込み受け付けています！
最終〆切りは、12月12日（月）16：00です。

ぜひぜひご参加お待ちしております。

°・★ 組合HPの内容が新しくなりました ★°・。

不二速報のバックナンバー、団体交渉、組合からのお知らせなど、
更新されています。
ぜひご覧下さい。

<http://www.jade.dti.ne.jp/~suu/>

