

不二速報

静岡： 内線 2790
E-mail suu@jade.dti.ne.jp

浜松： 内線 3910
E-mail suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp



発行日 2012年6月7日
第2号 団体交渉速報

第1回団体交渉速報

大学側、給与削減の提案！ 最大で9.77%カット！

5月31日、今年度第一回の団体交渉が行われました。ここでは緊急性や影響度の高い「国家公務員給与臨時特例法について」のみご報告します。

組合側より、第1回の団体交渉における交渉事項と提案理由の主旨説明を行った（文末：参考資料）。まず、臨時特例法案については、①この給与削減に関する合理性についての見解（上記、交渉事項と提案理由を参照）、②国大協を通して文科省に対して働きかけを行うこと、③教職員に対して大学から説明の機会を設けることを要求した。②と③については、学長から応じる旨の回答がありました。

①への回答を含む形で、大学側から「国家公務員給与臨時特例法」への対応という文書が配られ説明がなされました。以下、その文書から主な部分を抜粋して大学からの提案を紹介します。

平成24年5月31日

「国家公務員給与臨時特例法」への対応

（状況）

3月8日 文部科学省大臣官房長から、法人の自律的・自主的な労使関係の中で、役職員の給与について必要な措置を講ずるよう要請

5月11日 閣僚懇談会での発言

副総理：独法等についても「国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずるよう要請する」旨が閣議決定されている。対応が遅れている独法等があることから、所管する大臣に対して、適切な対応を取るようお願い。

財務大臣：次の予算編成の際には、運営費交付金により人件費が賄われている独法等については、国家公務員の給与削減と同等の給与削減相当額を算定し、運営費交付金から減額したいと考えている。

（大学の基本的な考え方）

1. 復興のため、国の方針を受け静岡大学としても応分の寄与をする必要があること
2. 本学もH24年度予算では収入の約60%の運営費交付金を受けていること
3. 給与削減相当額の運営費交付金の削減が行われること
4. 他の国立大学法人においても臨時特例部分に対応した措置が講じられ、または講じられようとしていること
5. 今回の措置は、恒久的な削減とはならないこと。時限の措置であること

これらの考えを踏まえ、国家公務員給与臨時特例法に依拠することを基本として、就業規則を改定して給与の減額支給措置をとりたいと考えている。ただし次の点に配慮する。

- （1）特例期間は、平成24年7月1日～平成26年3月31日
- （2）特例期間中、地域調整手当を1%上乘せして支給する。
- （3）附属学校の教員は対象としない。
- （4）非常勤職員、特任教職員、再雇用職員も対象としない。

交渉の中で大学側から以下の数字が示されました。

給与削減相当額について <大学の基本的な考え方 3. (上記3. と称す) >

- i) 「給与削減相当額は約7億円である」
- ii) 具体的な削減額

「**削減額は、基本給月額について、9.77%減、7.77%減、4.77%減。期末手当一律9.77%減**」ということでした。より具体的には、以下のようになります。

- ・教育職(一)5級(教授)・・・基本給月額の9.77%減;期末勤勉手当9.77%減
- ・教育職(一)4・3級(准教授・講師)・・・基本給月額の7.77%減;期末勤勉手当9.77%減
- ・教育職(一)2・1級(助教・教務職員)・・・基本給月額の4.77%減;期末勤勉手当9.77%減
- ・一般職(一)7級以上(部長)・・・基本給月額の9.77%減;期末勤勉手当9.77%減
- ・一般職(一)3～6級(主任～課長)・・・基本給月額の7.77%減;期末勤勉手当9.77%減
- ・一般職(一)2級以下(係員)・・・基本給月額の4.77%減;期末勤勉手当9.77%減
- ・一般職(二)4級以上・・・基本給月額の7.77%減;期末勤勉手当9.77%減
- ・一般職(二)3級以下(技能職員)・・・基本給月額の4.77%減;期末勤勉手当9.77%減

以上の大学側からの提案に対して、組合側からは

上記2. および(2)にかんして、

・提示された削減額は、大幅な「不利益変更」であること、そして「大学の収入の約60%が運営費交付金(残りの約40%は自己収入等である)」であるとすれば、そのような大幅な減額はその必要性がないこと、財務省・文科省段階でも人件費の全額が運営費交付金で賄われていないことから、すべてを給与削減で賄うことは問題視されており、そのため「給与削減相当額」という表現になったと考えられる。そもそも約7億円といわれる削減額の算出根拠が不明なこと等を指摘しました。

・また抑制されていた「地域調整手当の1%上乘せ支給」では代償措置としての相当性を欠いており、全体として合理性が成り立たないことを主張しました。

上記3. にかんして

・給与削減相当額をすべて給与で賄おうとする姿勢など、なにより大幅な給与削減という教職員にとってむごいやり方には到底承諾できない。さらに、大学側が何ら経営的な努力の姿勢を示していないことを追求しました。

・それに関連して、給与削減相当額として、欠員や給与抑制で生じた剰余金を活用すべきである。国立大学法人となった平成16年から人件費は毎年1%削減で5年間で5%削減されるはずが、実質的には15%近く削減され、人件費削減によって年間7億円もの剰余金が生じており、目的積立金(前年度よりの繰越金)となっている。

上記4. にかんして

組合から、岡山大学では、大学側から9.77%⇒6%、7.77%⇒4%、4.77%⇒2%、勤勉手当一律5%とする下げ幅の圧縮が提案されていることを紹介し、「法人の自律的・自主的な労使関係のなかで」対応している大学もあることを強調しました。これは非常に大きな事例であって、単純に「国家公務員」と同率の平均7.8%削減という大学の基本方針を揺るがすものと考えます。

今後とも、われわれ組合は、給与削減の具体的な算出根拠の明示や、削減率の圧縮、剰余金の活用などを求めていきます。

大学側は早急に第2回の団体交渉を開催することを表明しています。開催が決まり次第、組合員の皆さんにお知らせします。この件につきまして、組合員・非組合員を問わず、広く多くの意見をお寄せいただきたいと思います。われわれとしては、それらの意見を今後の団体交渉に生かしていきたいと考えています。また、ぜひ交渉の場に参加していただきますよう併せてお願いします。



「交渉事項と提案理由(抜粋)」

2. 静岡大学教職員組合新執行部の基本方針について

1) 「国家公務員給与臨時特例法案」への静岡大学の対応について

運営費交付金の減額の措置は不当であり、さらに運営費交付金減額を直接にリンクさせた臨時特例部分の賃金平均7.8%減額は認められません。国家公務員ではない我々の賃金は労使交渉で決めるのが大原則であり、大学法人は、国民のために質の高い教育を保障する責任において、現場の教職員と真摯に向き合わねばなりません。今後の大学側からの提案に対して妥当性を厳しく問うものであります。

これまで団体交渉において国立大学法人側が持ち出す根拠は、独立行政法人通則法第63条3項の「給与及び退職手当の支給の基準は、当該独立行政法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定めなければならない。」との規定です。人勧は官民格差の是正を勧告したものであり、「社会一般の情勢(民間賃金相場)」が0.23%賃下げというなら、それを超えて大幅に下げることが「給与及び退職手当支給の基準」を「社会一般の情勢」に適合するように定めていないことになり、同項違反となります。

これまで教職員組合は人勧に沿った給与減額に反対し、人勧を参考にする必然性がないこと、給与を減額すると静岡大学に人件費差額分が残ること(運営費交付金は単年度の渡しきり予算なので使わなければ剰余金となること)、労働契約法の不利益変更であること等を主張し、差額分の教職員への還元を要求してきました。

ところが今回の臨時特例法は、人勧による官民格差の計算とは無関係ですから、「社会一般の情勢」への適合という論理は成り立ちません。それどころか、そもそも国立大学法人職員の給与は国家公務員よりも安い(ラスパイレス指数、平均87%、静岡大83%)のですから「社会一般の情勢」という視点からすれば、8%も引き下げると官民格差の拡大につながり、通則法の規定に反することになります。

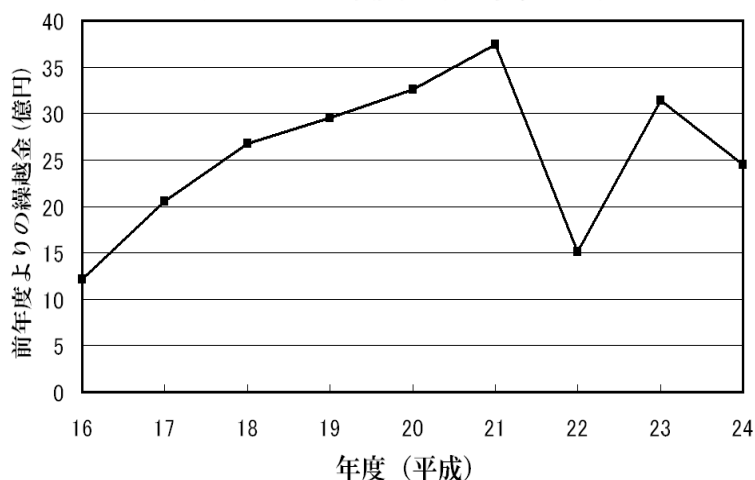
文部科学省は全大教との会見(2012.4.25)において、「運営費交付金削減と給与水準の問題は明らかに別な問題でありリンクしない」と明言しています。賃金のみ大幅減額するのは、人勧に反しており合理性に欠けており、労働契約法の「不利益変更が許される場合」には該当しないと云えます。

<参考資料>

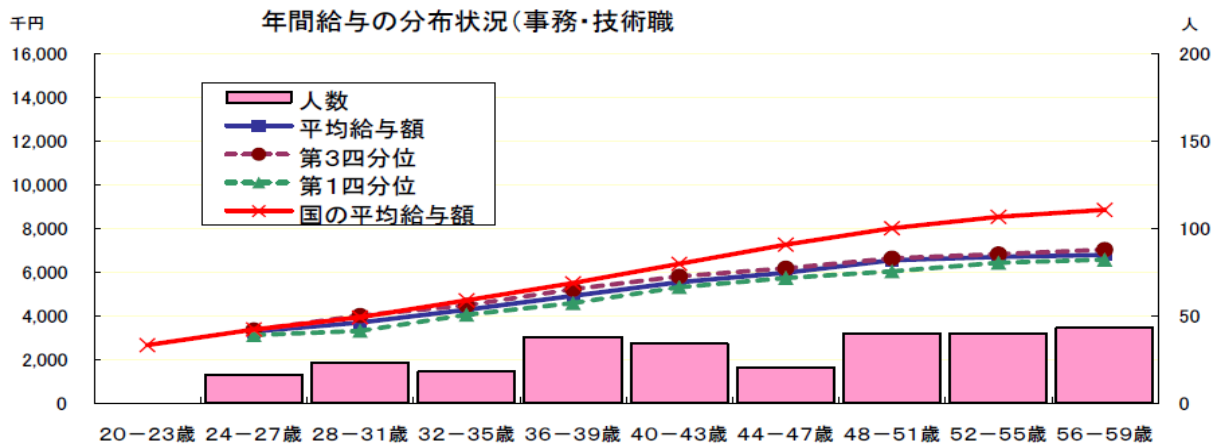
(単位:百万円)

H16年度	H17年度	H18年度
1,210	2,053	2,678
H19年度	H20年度	H21年度
2,950	3,263	3,746
H22年度	H23年度	H24年度
1,508	3,142	2,449

静岡大学年度計画(資金計画)



静岡大学のHPにある年度計画(資金計画)の前年度よりの繰越金をグラフにしました。平成23年度よりの繰越金(目的積立金)として24億4900万円が計上されています。このうち、人件費削減から捻出される目的積立金は7割を占めています。



年 度	基準年度 (平成17年 度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	10,368,067	9,892,484	9,682,042	9,583,861	9,164,403
人件費削減率 (%)		△ 4.6	△ 6.6	△ 7.6	△ 11.6
人件費削減率(補正值) (%)		△ 4.6	△ 7.3	△ 8.3	△ 9.9

「国立大学静岡大学の役職員の報酬・給与等について (情報公開資料)」によれば、国の給与水準を 100 とし算出した静岡大学の給与水準ラスパイレス指数は 83.1 である (人事院)。例えば 52～55 歳の平均年収を比べると国家公務員 860 万円に対して静岡大 680 万円と△180 万円の格差がある。また、平成 17 年度を基準とした場合、平成 21 年度時点での人件費削減率は 11.6%である。

あなたも組合の仲間にも まだ組合に加入されていない皆さま あなたの力が必要です！

静岡大学教職員組合では、組合員の要望を集約し、要望書や団体交渉を通じた運営側への様々な働きかけにより、そうした要望の実現を図っています。今回のような大学側の一方的な給与削減を阻止するためにも、みなさんの力が必要です。個人の力はあまりにも小さく、現状を変えることは難しいかもしれませんが、しかし、みんなの力をあわせれば、労働環境の悪化を防ぐことはもちろん、よりよくしていくことも不可能ではありません。さらに、組合を通じて、職種や学部を超えた仲間ができ、静岡大学で働く喜びを得ることができます。ぜひこの機会に組合にご加入ください！

下の加入用紙に必要事項をご記入のうえ、組合員または組合書記局にお届けください。

静岡大学教職員組合加入申込書

静岡大学教職員組合執行委員長 殿

年 月 日

私は静岡大学教職員組合に加入を申し込みます。

氏 名		部 局	
職 種		内 線	
メールアドレス	※加入後、お問い合わせしたいことがありますので、内線、メールアドレスなど必ずご記入ください。		
ご意見ご要望などお書きください。			