



中央委員会開催

下記の通り、中央委員会を開催いたします。給与改定に伴う組合の活動方針について議論したいと考えています。たたき台となる組合の活動方針案は先日メーリングリストでもお知らせしたように下記の通りです。活動方針案または給与改定に対する皆さんのご意見を下記の中央委員または中央執行委員に託していただけたらと思います。よろしくお願いいたします。

記

日時:2006年1月26日(木)18:30

場所:法文学部棟2階多目的室

議題:2006年度の給与改定への対応について

以上

中央委員

教育:秦 明德,河添達也,平野俊英,三宅理子,大谷修二
総合理工:半田 真,亀井淳志,三輪拓夫,谷口隆雄,加藤定信
法文:上園昌武,川島 孝,小原真子,吹野 卓,西田 兼
職員:北村清志,山根冬彦,池信志保,小豆澤悦子,山崎文子
生物資源:橋本 哲,大島朗伸,赤沢克洋,山岸主門,粟野貴子

中執執行委員

相良英輔,小池浩一郎,瀬戸浩二,田坂郁夫,舟木賢治,林正久,片岡佳美,大沢光,石田秀樹,門脇正行,
酒井哲弥,内藤貴太,高橋健二

2006年度給与改定に関する組合の取り組み方針

【背景】

2005年度の人事院勧告により、2005年度の基本給0.3%減などのマイナス勧告と、2006年度以降の基本給平均4.8%減を含む給与制度改革が勧告された。これらは本来は国家公務員に対して行われるものであり、独立行政法人化し国立大学法人となった島根大学職員には無縁のもののはずであるが、それらに準拠するという形で基本給与俸給表のマイナスを当局側は提示してきた。2005年度の引き下げについては、組合との交渉の末、事実上何とか防ぐことができた。2006年度についてはこれから交渉することになるが、その方針について中央委員会で審議していただくことになった。

【原則】

島根大学職員は、法人化前は国家公務員という身分にあり、人事院勧告に従わざるをえないものであった。しかし、法人化後は労働関係法に守られることになり、労働者と使用者で協議して決めることとなっている。不利益改定に対しては労働者と使用者で合意の基に行われるのが原則であり、特に給与に関しては、合理性と高度な必要性が問われるこ

とになる。したがって、人事院勧告に準拠した給与引き下げは、労働関連法に違反したものであり、到底受け入れられるものではない。そもそも、国立大学法人に移行したときのメリットは、中期目標・中期計画にもとづき、その期間中は安心してその目標を達成するために打ち込めるということではなかったか？次期中期計画策定中に提示されるならば、まだしも、中期目標・中期計画実施中にこのような大幅な改定を行うのは、集中してそれに打ち込めないどころか、計画そのものの必要性が問われることになる。このような状況を考慮すれば、当局が提示した給与俸給表の不利益改定には全面的に反対である。

【方針の提案】

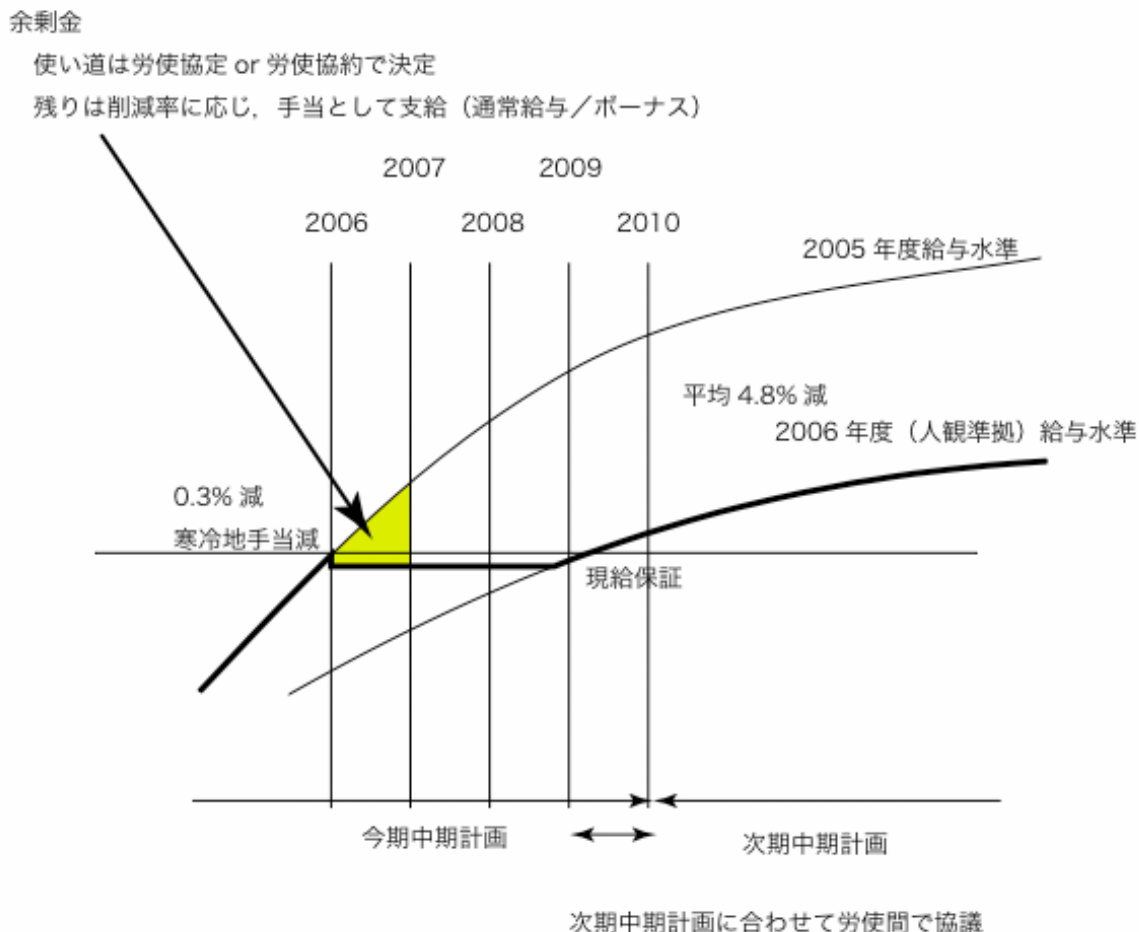
原則については、前項に述べた通りである。しかし、原則を貫いて交渉しても1か、0かにしかならず、しかも、0になる可能性が高い。さらに、原則を貫いて闘う場合は、過半数代表者と共闘して労使協定を盾に交渉する、ストなどの争議権を駆使する、裁判に持ち込むなど考えられるが、いずれも現実的には難しい。過半数代表者と共闘して労使協定を盾に交渉することは可能であるが、見せかけのカードとして行うことは可能であるが、協定拒否ということではできないであろう。

そこで以下のような方針でいきたい。

まず、原則について柔軟に考え、当局の提案のほとんどをのむ。考え方としては、基本給与俸給表のマイナス改定を問題にせず、実質的に支給される給与が可能な限りマイナスにならないように交渉を行う。また、マイナスが行われる場合、その分については労使の合意に基づいて行う。

【具体案】

イメージについては図表の通りである。



のめない事項：移行期間中の1号俸抑制・移動手当の新設

評価：評価については給与制度改革の本質であり，施行前に明確に提示することが条件である．特に，良好でない，やや良好でない，の基準は，詳細に提示する必要がある．ただし，この評価基準は，多くの職員が納得できるまで，年度ごとに改善していく（これに関しては人事院の基準を採用することは不可）．

余剰金の使い道：計画中に職員に支払うはずの給与（2004年度給与水準）と実際に支払われる給与の差額分（余剰金）については，労使間で協議を行い，その使い道を協定（あるいは協約）で決定する．その使い道については，運営交付金の想定以上の切り下げ分・労働条件の改善に役立つものに限る．あまりについては，手当あるいはボーナスなどで減額分に応じて還元する．

期間：今期中期計画中で有効とし，次期中期計画期間については次期中期目標・中期計画策定中に労使間でその時の社会情勢を踏まえ再度協議する．

【交渉の妥協】

中期計画施行中の不安感を取り除くために，職員としてぎりぎりの提案であるが，当局は全く受け入れない可能性もある．その時はいくつかの点で妥協せざるをえないが，その判断は基本的には中央執行委員に預けてほしい．当然のこととして，経過・結果については公表し，その都度意見を求める．

【今後の展開】

最近になって公務員の5%削減がとりざたされ 国立大学法人も例外なく5%の人件費を要求されているようだ 現在，中期計画に基づき毎年1%が削られている状況であるが，今後さらに5%削減される事態が生じ兼ねない。もし，これを受け入れることとなれば，中期計画施行中に計画変更が行われることとなり，国立大学法人の在り方そのものが否定されることになりかねない。職員組合としては，その点も注視し，学長を含め，関係機関に働きかけを行いたい。

教研集会開催のお知らせ

下記の通り，今年度の教研集会を開催いたします．今回，中央執行委員会・調査部からは，始業時間の変更が職員みなさんの職業生活にどのような影響を及ぼしているか，また，授業などでの公用車使用について職員みなさんがどのように考えているかについて，アンケート調査の結果をもとに報告します．その他，各支部・レディースからの活動報告があります．

安心して，いきいきと働くことのできる職場をつくっていくために組合はこれからどうすべきかについて，皆で考え議論する機会です．ふるってご参加ください．

記

日時:2006年1月30日(月)18:00～20:30

場所:法文学部棟2階多目的室

以上

各支部からの報告内容についての詳しい情報は，後日メールにてお知らせいたします。