



給与問題に対する組合の考えと取り組みをお知らせします

1. データ：大学職員の給与はどのくらい下がるの？

国家公務員給与削減法が2月29日衆議院を通過しました。国家公務員の給与は今後2年間にわたって平均7.8%（人勤分0.23%含む）引き下げられます。地方公務員の給与も、「この法律の趣旨を踏まえ」「自主的かつ適切に対応される」（附則第12条）ことが求められています。国立大学職員の給与は大学役員会が決定するので、この法律が直接適用されるわけではありません。しかし、「法案の趣旨を踏まえ」運営費交付金が減額されることは考えられます。島根大学の職員給与が平均7.8%（人勤分0.23%含む）減額された場合をシミュレーションするとこうなります。（諸手当を含まない、基本給のみをベースに計算しています。年齢、年収額はモデルの数値です。）

	職階（年齢）	2011年度年収	→	減額後の年収	減額分
教 員	教授（52歳）	8,072,295	→	7,260,660	811,635
	准教授（44歳）	6,820,220	→	6,256,509	563,711
	講師（33歳）	5,257,120	→	4,941,259	315,861
職 員	係長（46歳）	5,293,805	→	4,848,779	445,026
	係員（30歳）	3,540,900	→	3,328,154	212,746
	係員（23歳）	2,746,590	→	2,581,568	165,022
	事務補佐員	（法律で触れられておらず、対応不明）			

手当の単価改定や基本給の差があるため、一律の額は算定できないが、教授クラス80万～100万、准教授50万～80万、講師40万～60万、係長40万～60万、係員10万～30万程度の減額が予想される。

2. メリットとデメリット：震災復興のためなら受け入れるべき・・・では？

もちろん、被災地の人たちが一日も早く元の生活に戻れるよう、国立大学法人としても身を切る努力はすべきですし、それをしなければ社会的にも説明がつかないでしょう。しかしながら、7.8%の削減をそのまま国立大学に適用することには大きな問題があることも指摘されています。

人材確保が困難になる。（特に、大学病院の医師・看護師）

法人化以降、大学は国家公務員以上の人件費削減をすでに行っている。（2010年度の島根大学のラスパイレス指数（職員）は78.2で、島根県(93.2)や海士町(84.5)よりも低い！）

労使交渉を経ずに賃金決定されることが前例化してしまう。

2年間、あるいは7.8%の削減ですまない可能性が高い。(民主党は公務員人件費の20%削減を目指している。)

地域経済が停滞する。(特に、民間給与が公務員給与に連動することが多い地方で) 必要なのは、追従することでも全否定することでもなく、メリットとデメリットを見極めながら、労使が知恵を出し合っ**て対応策を決めること**です。

3. 交渉の余地：交付金が減額されたら、どうしようもないのでは？

上の懸念は、多くの大学の執行部も認識しています。国立大学協会(国大協)が昨年11月4日の総会で行った決議には、大学の教育・研究・医療を支える人材確保のためには運営費交付金の確保・充実が必要であることが明記されています。この決議にもとづき、国大協は12月に文部科学大臣に文書を提出し、運営費交付金を減額しないよう求めました。

運営費交付金はどうなるのか、情勢が不透明であるので、大学側もハッキリした方針を出せないのが現状です。しかしながら、すでに**対応策を検討している大学**もあります。

京都大学：人件費の削減ではなく、物件費の一部留保で対応することを決定(1/24 役員会) 鹿児島大学：削減幅を平均2%とする案を検討 熊本大学：看護師の手当を新設

こういった例からも分かるように、「交付金人件費分の7.8%減額 = 7.8%の給与削減」は必然ではありません。交付金が減額されたとしても、例えば、**次の事柄を交渉する可能性**があります。

削減対象：人件費以外を削減することはできないか？ 削減幅：7.8%よりも小さく押さえられないか？ 給与削減を過去に遡って適用することについて：不利益遡及であり、問題ではないか？ 代替措置：手当の新設、定期昇給の実施、教育研究費の増額、サバティカル・研修制度の充実、事務量の削減、休暇制度の改善 etc.
--

あるいは、交付金は減額されず、国立大学法人の「自主的な国庫返納」が求められる可能性もあります。(国大協はそちらを求めています。)その場合にも、どの程度返納すべきか、返納する分を何で削減すべきかなどを交渉することが考えられます。

4. 大学側と懇談会を行いました。

3月1日、組合三役が総務部長・人事労務課長と懇談会を開きました。給与問題に関する情報交換を行ったほか、問題に対する認識や対応の可能性についての意見も交換しました。1月5日の懇談会に引き続き、2回目です。

渋谷書記長からはまず、全大教の立場、国大協の取り組み、他大学の取り組みについて情報提供を行い、その上で、組合としての意見を述べました。

組合の意見 ：これまで何年も削減をしてきており、法律をそのまま実施すると大変なことになる。削減はしてほしくないが、要請にこたえる必要も十分認識している。京大の例もあるので、知恵を出していきたい。
--

宮地総務部長から、次のようなお話を伺いました。

- ・ **大学職員の給与について**：本学でも議論は始めているが、島根大学だけで判断できるものではない。他大学の状況や、国民の反応も考慮しなければならない。地域により判断が違うこともやむを得ないと思うが、問題は社会の理解が得られるのかということだ。島根が突出することは避けたい。国大協の会合の中でメッセージを出していきたい。島根県はどうかも見なくてはならない。さまざまなことを勘案しながら、これから原案を作っていく。
- ・ **職種ごとに異なる対応をする可能性について**：人材確保の観点から看護師だけ別にするか、医者への対応を別にした場合、教育職であるのに他の教員との差がついていいのか等、様々な問題がある。また、承継職員でない人や有期雇用職員への対応も問題になる。
- ・ **交付金について**：24年度の運営費交付金は昨年度と同程度になる予定である。しかし、交付金は4半期に分けて交付されるので、そのどこかで減額されることも考えられる。減額せず、自主返納を求められる場合も、どういう仕組みで返していくのか不明であるが、要請されて協力しないわけにはいかない。やり方をどうするかが問題となる。
- ・ **今後考えられるさらなる人件費削減について**：民主党が20%削減すると言っているが、退職手当も何もかもそこがベースになるので、早くやめてしまう人が多数出るだろう。人材確保の面から心配している。
- ・ **労使交渉について**：国立大学法人は労使交渉で給料を決めていくのが基本だ。誠実に真摯な交渉をやっていきたい。人勤と比べて額が大きいので、今後何度も交渉することになりそうだ。

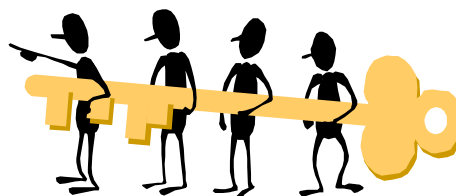
話し合いの最後に、双方で以下を確認しました。

- ・ 国家公務員給与減額法に基づいて島根大学として最善な方法はなにか、双方で検討しなくてはならない。
- ・ 地方公務員は地方議会の承認が必要である。
- ・ 国立大学法人の場合は役員会の最終決定による。そのため、労使交渉が重要である。
- ・ 国の要請にどの程度答えるか、ということが問題になる。

5. 支部集会に参加しよう！

今回の給与問題について、組合員みなさんの意見をうかがい、それを集約して交渉に当たりたいと思います。給与削減に対して賛成・反対どちらの立場を取るべきか、交渉すべきことは何か、代替措置を求めるとしたら何が適切か...など、忌憚のないご意見をお聞かせ下さい。

各支部とも、3月から4月にかけて1～2回の支部集会を開き、意見集約を行う予定です。（具体的な日時は支部ニュースでお知らせします。）年度末・年度初めの慌ただしい時期ではありますが、ぜひご参加下さい。みなさんの声交渉の力になります！



3/31 春のランチづくり企画 in 松江キャンパス

組合員のみなさん、少し遅くなりましたが、今年度のくみあいレクを計画しました。

3月31日（土）、松江キャンパスでのお昼ごはんづくりをメインにした企画です。

春休み、かつ市内の保育所・保育園が休みの一日でもありますので、ご家族連れでも楽しめる内容にしたいと思います。

詳しくは近日中に組合メーリングリストでお知らせします。非組合員にもおいでいただける形にいたしますので、周りのお仲間にもぜひ声をおかけください。

春の一日、少しだけゆったりとした時間を過ごし、新年度に向けた充電の機会にしてみたいと思っています。この日はぜひ予定を空けておいてください！

