



くみあいニュース 号外

全学配布版

2012年5月14日

島根大学職員組合広報部

内線 2198、ダイヤルイン 32-6407

E-mail union-s@sula0043.soc.shimane-u.ac.jp



大学から、給与削減案が提出されました。

5月11日(金)の交渉において、大学側から組合に対し、以下の提案がなされました。(強調は引用者による)

「国家公務員給与の改定及び臨時特例に関する法律」への対応について

1. 趣旨

(1) 特例法の制定

我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み、一層の歳出削減が必要であることから、国家公務員の人件費を削減するため、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(臨時特例法)が制定され、本年4月から施行されている。

(2) 閣議決定

独立行政法人役職員の給与について、法人の業務や運営のあり方等その性格に鑑み、法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与の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ことが、閣議決定されている。

(3) 文科省からの要請

文部科学省からも役職員の給与の見直しについて、上記を踏まえ要請があった。

(4) 本学の対応

本学においてはこれら諸状況を考慮し、人件費が不足する事態を回避するため、臨時特例法に基づいて不足額を想定した上で、給与の減額措置を行う。

2. 実施方法

(1) 対象

すべての役職員を対象とする。ただし、医学部附属病院に所属する看護職員、医療技術職員及び病院診療職員については、附属病院長の要請に基づき、別途対応する。

(2) 実施内容

実施時期及び支給減額率

(ア) 平成24年6月1日～平成25年3月31日

俸給月額 11.72% 9.32% 5.72%

賞与 一律 9.77%

俸給の特別調整額 10%

地域手当等の俸給月額に連動する手当(期末手当・勤勉手当を除く。)の月額は、減額後の俸給月額等の月額により算出

(イ) 平成25年4月1日～平成26年3月31日

俸給月額 9.77% 7.77% 4.77%

賞与 一律 9.77%

俸給の特別調整額 10%

地域手当等の俸給月額に連動する手当(期末手当・勤勉手当を除く。)の月額は、減額後の俸給月額等の月額により算出

支給方法

臨時特例法に準じて減額後の給与を支給する。

(3) 想定した不足額と実際の不足額に相違があった場合

実際の不足額が想定した不足額を下回った場合

その差額を対象となった役職員に還付する。

実際の不足額が想定した不足額を上回った場合

再度検討する。

3. 今後のスケジュール

5月10日(木) 臨時役員会

5月11日(金) 過半数代表者意見提供招請

～ 職員組合との断続的な団体交渉
経営協議会委員への事前説明

5月25日(金) 過半数代表者からの意見提出

5月28日(月) 臨時役員会就業規則(案)承認

6月1日(金) 施行

6月22日(金) 経営協議会就業規則(案)追認

[交渉での主なやり取り] 大学側から、経緯や方法、今後の予定について以下の説明がありました。

(削減率の数値の根拠は何か)

- ・ 交付金の削減幅は未だ不透明であるが、最大限の削減がある場合を想定してこの数値とした。今年度は、4・5月分をすでに支払っているため、4・5月の削減分を6月以降に上乗せしてしる。

- ・楽観論にもとづいて削減幅を小さくし、途中で財源が足らなくなった場合、さらなる削減案を出しても組合はのまないだろう。経営に責任を持つ側として、リスクヘッジを考えるのは当然である。

(2 - (3) の方法は)

- ・最大限のリスクを考慮しての削減案である。補正予算後に実際の削減額が確定するので、給与削減分が実際の削減額よりも多いことが分かったら、その分を「追給」の形で戻す。

(就業規則の不利益変更には、変更の必要性の説明・代償措置の提示が必要ではないか)

- ・今回の話は、これまでの交渉と異なり「財源論」の問題である。財源が減る以上、「ない袖は振れない」ということだ。
- ・現時点で、全構成員向けの説明会の予定はないが、検討する。
- ・「代償措置」は変更の合理性判断をする際の考慮要素の一つであり、絶対ではない。検討はする。

(経営努力により削減幅を小さくする可能性を考えないのか)

- ・教育研究費を削って人件費に充てるなどした場合、世間に説明がつくのか疑問だ。

(6 月実施では十分な交渉をする時間がない)

- ・額が大きいので、何度でも交渉を行う用意はあるが、ぜひとも6月から実施したい。さもないと、毎月の削減額がどんどん大きくなってしまう。

(病院職員への対応とはどのようなものか)

- ・病院職員については、他の役職員と同様の削減をするが、それと同じ額を病院収入から戻す形とすることが役員会で決定した。

[現時点での、組合の対応予定]

給与削減問題については、これまでも1/5、3/1、3/16、5/7の4回、大学と組合側で懇談会を持っています。信頼できる情報がほとんど得られない中での会合でしたが、国家公務員と同様の給与削減が行われた場合、人材の確保や独立大学法人としての自律性を保つという点において問題があるという認識を共有しました。そのため、私たちが納得できる条件で妥結ができるよう、知恵を出し合いながら「自律的・自主的な労使交渉」を重ねていきます。

上の削減案は、5月11日の交渉で初めて組合に提示されたので、まずは提案の妥当性を質していく予定です。中央執行委員会では、次のような事柄に大学側の更なる説明が必要であると考えています。

「最大のリスク」算定の根拠は？

運営費交付金は、大学の自己収入の不足分を補うものです。また、病院職員の人件費は全額が交付金からは支払われているわけではありません。従って、交付金の人件費分が平均7.8%削減されるとしても、大学の総人件費が7.8%減になるわけではありません。大学は、「総人件費が7.8%減になるよう、交付金(人件費分)が7.8%以上の削減をされる」という最悪の状況を想定して上の削減案とした、と説明しています。

しかし、大学の想定には再考の余地があります。安住財務相は、11日の閣議後記者会見で、独立行政法人や国立大学法人、特殊法人の運営費交付金を年間700億円削減する方針を明らかにしました。これら法人に対する交付額は約2.6兆円ですから、削減されるのは交付金全体の約2.7%です。

政府発表の数値と大学の想定の間に乖離はないのか、ないと言うのならどういう計算をした結果であるのか、大学は数字を出して根拠を示すべきです。もし乖離があるのなら、リスク算定と提案をし直す必要があるでしょう。

6月施行を急ぐ必要があるのか？

問題の大きさに対し、過半数代表や組合が構成員の意見を集め集約する時間があまりに少ないと考えます。

大学ははっきりしないリスクも想定して大きな削減率を提案していますが、情報が次第に明らかになれば、「最大のリスク」の想定が小さくなり、提案の削減幅より小さく押さえられることも考えられます。大学は「急がないと削減幅が大きくなって大変だ」と言いますが、必ずしもそうではありません。

削減額を今決めず、「リスクが確定するまでは給与を満額支給し、確定後(冬のボーナスなどで)大幅に下げる」、というやり方も考えられます。(そのリスクは構成員個人が想定、対応する。)組合全体の意見交換会を持つなどして、私たちがベストだと思う方法を見つけていく必要があります。拙速は避けるべきです。

2-(3)があいまいすぎる。

大学は、「取りすぎたら返す」としていますが、「取りすぎた」というのを、いつ誰が、どのように判断するのか不明です。また、差額が本当に“満額”返ってくるのか、この提案では分かりません。

不利益変更には、その必要性の説明と代償措置の提示が必要である。

就業規則を不利益変更するときには、使用者側がその合理性を立証する責任があります(労働契約法第10条)。「合理性」を判断する際の考慮要素の一つとして、「代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況」があります(第四銀行事件判決(最高裁(平成9年2月28日第2小法廷))。

「仕方ないじゃないか」で済ませるのが経営陣の仕事ではないはず。給与が下がるとしても、働く側のやる気を低下させないよう、人材が流出しないよう、島根大学が就職先として忌避されないよう、経営側としてどのような努力をしているのか(するつもりなのか)を、学長が表に出て来てきちんと説明することが経営側の「説明責任」というものでしょう。

また、大学は3月16日の懇談会で、「人勧がプラス勧告になった場合は、運営費交付金が増えなくても給与は上げる」と明言しています。交付金の増減とは関係なく給与を上げることは可能だということです。逆に言えば、交付金が削減されたとしても、その削減分をそのまま給与に反映させるのではなく、削減幅を押さえる経営努力ができるはず。

さらに、国立大学は国家公務員に先んじて人件費削減を行ってきました。国家公務員の給与削減率をそのまま国立大学に当てはめること自体が問題です。このことは、本学学長が会員をつとめる国立大学協会も明言しています(平成23年12月5日 文科大臣あて要望書)。つまり、7.8%の給与削減を大学職員に適用することは問題だという認識を、大学は対外的にすでに示しているのです。その認識を持ちながら、学内措置を何ら講じないのは、経営の放棄に他なりません。

[緊急集会について] 日時が決まり次第お知らせします。重要な案件ですので、ぜひご参集下さい。