



# くみあいニュース 号外

全学配布版

2012年5月22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



## 給与問題に関する、現時点での成果をお知らせします

5月14日付の号外でお知らせしたように、大学から次の給与削減案が出されました(ポイントのみ要約、は補足)。

1. 提案：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. 対象：すべての役職員。(ただし、病院職員の削減分は病院収入から補填する。)
3. 削減率：
  - (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% (4,5月の削減分を6月以降に上乘せ)  
賞与 一律9.77%
  - (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%
4. 実際の不足額が想定した不足額を下回った場合：その差額を還付する

この問題について、組合は大学と交渉を重ねるとともに、組合員への情報提供・意見交換の場を設けてきました。5月18日(金)の第3回交渉の結果、大学から以下の譲歩・検討の約束を引き出しました。

- A. 今年度4、5月分の遡及はしない。
- B. 職員一人ひとりの削減額を明らかにする。(21日の全学配信メールで通知あり)
- C. 今年度昇任したことにより減額率が上がり、昇任したことで損をする職員がどれほどいるか、実態を把握した上で対応を検討する。
- D. 今後も削減率を圧縮する可能性について組合と交渉する。
- E. 「経営陣のリーダーシップや経営努力の姿勢を見せるべきだ」との組合員の意見を22日(火)の役員会で報告して判断を求める。その結果についても回答する。

## 組合のここまでの取り組み

今回は、そもそもの財源(運営費交付金)が削減され、給与への影響が避けられないことを認識しつつも、大学としてできること・やるべきことは何か、大学側・組合側でお互いに問題点を指摘し、論拠を質し、知恵や代案を出すという形で交渉が進んでいます。中央執行委員(中執)だけでなく、支部および全学単位での集會に集まった組合員のみなさんから、問題点や今後の対応可能性について意見をもらい、これまでの交渉に活かしてきました。

### [給与問題に関するこれまでの活動]

- ・ 1/5、 3/1、 3/16、 5/7 大学と組合による、情報交換および懇談会
- ・ 3月 各支部での支部集會
- ・ 5/11(金) 第1回交渉(提案の内容説明、質問)  
中央執行委員会(問題点の洗い出し、今後の対応検討)
- ・ 5/14(月) くみあいニュース(号外)発行
- ・ 5/15(火) 第2回交渉(提案の根拠・合理性を質す、削減幅圧縮や経営陣の経営努力の発揮を要求)
- ・ 5/17(木) 緊急全学集會(組合員の意見、対応策を検討)
- ・ 5/18(金) 中央執行委員会(意見の取りまとめ、対応策の検討)  
第3回交渉(上述)

第1回交渉後、私たちは、大学側のリスク算定や実施時期の根拠が十分に説得的でないこと、個々人の削減額および(還付がある場合)還付の計算式など数値的な事柄が明示されていないこと、経営側の努力が見られないことを問題視し、次の交渉でこれらの点に関する質問・要求を行うこととしました。また、ここまでの経緯を号外ニュースとして全学に配信しました。

第2回交渉では、上記の問題について質問・要求を行いました。大学側は、リスク算定の根拠を説明するとともに、職員の削減額などの数値情報を提供しました。また、今回の削減は有期雇用職員に適用しないことを確認しました。しかし、実施時期を遅らせてより正確な情報を入手しながら削減額見積もりを減らすことなどについて大学側は「交渉の余地なし」と、実質的な妥協を一切しない姿勢を示しました。交渉後、役員の削減額が示されなかったこと、経営努力もなく交付金の削減額をそのまま給与に反映させようとしていること、労働条件の改善など代償措置の提示がないこと(労働契約法に抵触するのは?)、職員の労働意欲の喪失や不安感に対する配慮が全く見られないことを中執で確認し、経営側の論理だけを繰り返すような交渉が今後続くのであればそれは「不誠実交渉」であり、根本的な対応を考え直す必要があると結論しました。

17日の緊急全学集會では、それまでの交渉の経緯を組合員に説明した後で、今後の可能な対応策の案を提示し、意見を募りました。急な呼びかけにもかかわらず、40名を超える教職員が参加し、活発な意見交換が行われました。さまざまな意見が出されましたが、「震災復興のために給与が下がることは仕方ない」、「問題の大きさに対して議論の時間が少なすぎる」、「民間の会社経営者であれば社員の士気が下がらないよう努力するもの、そういう姿勢が全く見られない」、「教員の多くは自腹を切って学生の教育研究をサポートしている。その実態把握もせず給与を下げれば学生への影響は避けられない」、「昇任した人が損をするようでは今後の人事が滞る」、「4、5月の削減分を遡及するのは法律違反であり、できないはず」、「原案のように「最大限のリスクを想定した削減」を始める大学が増えると、補正予算で「最大限」の交付金カットが可能な環境を、大学が自ら先回りして作り出してしまふ危険性はないか?」といった意見が複数の参加者から寄せられました。組合役員はこれらの意見を参考に次回交渉の対応案を取りまとめました。

第3回交渉では、組合員からの切実な声を大学側に伝え、「交渉」する姿勢を見せるよう要求しました。その結果、上述の回答を得ることとなりました。また、今回の削減は退職金に影響しないことを確認しました。



[第2回交渉の様子]

## これからの取り組み予定

ここまでの交渉を経て、組合としては現時点で次のような考えを持っています。

当局のリスク想定及びそれに基づく削減「総額」の算出方法と額については、これを妥当なものと判断する。

6月1日実施を認める可能性はある。ただし、「差額の還付」については、その算出方法と道筋を明示させる。

今後は、個人の削減額をいかに圧縮するかを交渉する。（ 勤勉手当などについて）

削減方策の検討とは別に、「構成員の士気を高めるような経営努力」を求める。22日の役員会で示される判断を待って、組合の対応・要求を検討する。

今後は数値的なことを含めて、よりテクニカルな交渉を進めていくことになると思います。

## 島大職員組合の交渉の姿勢

全学緊急集会後の第3回交渉では、大学側から多くの譲歩や検討の約束を引き出すことができました。これは、組合員みなさんの切実な意見、建設的な交渉のアイデア、問題点的確な指摘があったことだとつくづく思います。全学集会であがった意見を大学側に伝え、教職員の職務実態について初めて知ることであつたらしく、大学側の出席者の中には大いに驚き、うなずく人もありました。忙しい中に参加して下さった方々、メールや伝言の形でご意見をくださった方々、通りすがりに組合役員に励ましの言葉をくださった方々に感謝します。

私たち島根大学職員組合はこれまで、「経営側・組合側とも島根大学を良くするために努力しているという認識をもって交

渉にあたり、無用な争いはしない」「労使で知恵を出し合い、お互いに納得できるギリギリの条件で折り合うことを目指す」という姿勢で交渉にのぞんできました。今回の交渉もその姿勢を貫き、お互いの事情を認めながら、労使双方にとってのベストな条件を探る努力を行っています。

他大学では、(上位組織である全国大学高専教職員組合(全大教)の方針もあるせいか)組合交渉が決裂したり、進展しなかったり、というところが多いようです。交渉が決裂してしまえば、大学から何の妥協も得られません。長い目で考えて安易な妥協をしない、という選択肢もありますが、島大職員組合は労使が現実的に折り合えるところを探すのが基本方針です。

今回のことは、職員全てにとって大きな問題ですが、この問題に対する組合員のみなさんの言動から、“島根大学の良さ”を再認識することができたとも思います。「問題があればみんなで集まり、知恵を出し合う」「(自分よりも)恵まれている立場の人を羨んだり足を引っ張ったりするよりも、より困る人がいないかを考える」「論難するだけでなく、代案を出す」「理想論をふりかざすのではなく、現実対応を考える」など、島根大学の職員はまず何よりもお互いを気にかけて思いやる気持ちが強くあると感じました。震災後、日本中で「絆」がキーワードになりましたが、今回の問題対応をきっかけに島根大学の「絆」を職員全員が強く感じられるように、組合の他の活動も進めていきたいと思っています。



[全学集会の様子]