



給与削減問題について、組合がこれまでに引き出した 譲歩・約束、およびこれからの交渉予定について

大学側が5月11日に給与削減の原案を提示してからまだ2週間ですが、この間中央執行委員会（中執）は大学と4回の交渉を重ねてきました（5月23日現在）。今回は、(i) ここまでの交渉で組合が大学側から引き出した主な譲歩・大学が検討を約束したことのリストをお示しします（p.2）。また、(ii) これからの交渉でさらに議論すべき事柄をまとめました（p.3）。（**交渉の詳細が必要であれば、職員組合のHPに議事録を載せていますのでご参照ください。**）

今回の給与削減問題については、問題の大きさに比して議論の時間が少なすぎるため、中央委員会や総会を開いて組合員の総意を確かめることができません。そのため、労使がどれほどのダメージで折り合うことが妥当であるのかを中央執行委員会（中執）だけで判断して良いのか、正直はかりかねるところがあります。

組合員のみなさまには、ぜひ以下の記事にお目どおしの上、ご意見を各支部役員または中執役員にお教え下さいますよう、お願いいたします。25日（金）のお昼に拡大中央執行委員会（支部役員と中執）を開催し、p.3にある交渉予定事項にどう対応するか、基本的な方向性を決める予定です。

~ ここまでの交渉のあらすじ ~

当初案 (5/10)

月例給(6月~) (H24年度)

11.72%, 9.32%, 5.72%減
(4, 5月分を上乗せ)

ボーナス

一律 9.77%減

差額があった場合

対象者に還付する

構成員への説明会

特になし

代償措置

特になし

組合：実質的な不利益遡及だ！

大学：4, 5月分は部局の人員費留保分で対処する

組合：個人の削減額
が見えない

大学：シミュレーターを作成，
メール配信 (5/21)

組合：削減額を減らす努力を！

大学：総額減は無理だが、「優秀」「特に優秀」を2年間は中止し，
その分(約8000万円)を使って個人の下げ幅を圧縮することは可能

組合：大学に抜かれるのでは？

組合：口約束でなく，方法を明示すべき

大学：ビター文取らない

大学：構成員の人員費分が想定より少なければ部局または個人に
返す。金額が分かり次第，還付方法を真摯に交渉する。

組合：大きな問題。説明を尽くすべき

大学：検討する

大学：必要条件ではない

組合：究教育を自腹から補填
する教員が多い。配慮すべき

組合：職員のラスパイレス指数の低さは
問題。改善の姿勢が見えねば士気は下がる

組合：不利益変更には労働条件の
改善などの代償措置が必要

大学：知恵を出し合いな
がら組合と交渉していく

5/23現在 (第4回交渉後)

月給(6月~) (H.24, 25年度)

9.77, 7.77, 4.77
(上乗せなし)

ボーナス (6/1実施の場合)

月例給で約 7.52, 5.98,
3.67%減に圧縮可能

差額があった場合

対象者に還付する/
方法は交渉する

構成員への説明会

5/21 出雲キャンパス
5/22 松江キャンパス

代償措置(案の提示を約束)

職員の処遇改善，
物件費を工夫して研究
費を拡充…

その他の議論 と これからの交渉予定(太字)

組合： 6月1日施行を急ぐ必要があるのか？

組合： 最悪のシナリオを想定する根拠はあるのか？

大学： リスクヘッジの観点から役員会で判断した。想定よりも削減額が少なければ還付する。

妥当なリスク想定と判断する。

大学： リスク想定自体に変更はないので、後にずれるほどひと月の削減額が多くなる。

予算が決まる前であれば、人件費留保分を4,5月の削減分に充てられる。(以降は人件費にできない。)

6月の勤勉手当について、工夫次第では個人の削減額を圧縮することができる。

6月1日施行のメリット(個人の削減分を圧縮できる)とデメリット(勤勉手当で良い評価を得られるはずだった人にとっては損)、施行を遅らせることのメリット(議論を尽くせる、正確な情報に基づいて議論できる)とデメリットを見極め、6月1日施行に合意するかどうか判断する。

「評価なし」ではなく、「評価を2年先送り」とすることは要確認

組合： 削減分を物件費や外部資金で多少とも穴埋めできないのか？ 教育研究費を自腹で負担する教員にとって、給与減は教育研究に影響する。

組合： 経営者が、職員の士気を高めるような姿勢やアイデアを示すべきである。

大学： 教育研究費を人件費に流用しては社会に説明がつかない。

物件費を工夫して教育研究用の物件費に回すことはできるかもしれない。

全体の賃金ベース上昇につながる高度専門職員の養成など検討、提示する。

社会的に説明がつく形での研究費の拡充案・職員のニーズに合った物件費活用案(研修押しつけや無駄な物品購入はNG)の具体化、職員処遇改善の方法、業務改善の方法について、時間をかけて労使で知恵を出し合いながら、真摯な交渉を継続することを確認する。

組合： 当初案には役員の削減率が示されていない。経営責任者がまず「身銭を切る」態度を示せ。

大学： 役員は月例給11.7%減、賞与9.77%減(H24年度)である。つまり4,5月分も上乗せした削減である。

当初案が、結果的に他より多くなっただけ。

到底納得できない

意見を役員会に伝える。

回答次第では、構成員の声・要望をさらに強く訴えていく。

みなさんの意見が交渉を大きく前進させました！

組合員が一致協力して意見や知恵を出し合ったことが、今回ほど交渉を進展させる力になったことはないと思います。例えば、17日の集会 (pp.5-6に詳細あり)で出た次のご意見・ご質問がきっかけとなり、労働条件を大きく改善させる案、大学が気づかず損をしていたかもしれない人を救済する案を大学から引き出すことができました。（ が大学側からの回答）

教員の多くは給与を物件費（教育研究費）に充てている。給与削減は教育研究にも響く。

物件費の使い方を工夫して教育研究費を増やせないか検討する。自腹分のいくばくかを研究費拡充で補填できることになる。

役員「削減率」「経営者として率先して身銭を切ってみせる意気込み」「構成員を大事にする態度」「大学の士気を高める努力」が全く見られない。

その意見を役員会に伝え、また役員削減率を提示した（5/21、22の説明会にて）。構成員の不満がいまだに大きいことを、重ねて役員会に伝える。

7月1日に昇任すると、（昇給分よりも削減幅が大きくなり）かえって手取り額が減る人が出てくる可能性はないのか。

実態調査を行ったが現時点で該当者はいない。今後該当者が出てきた場合には昇任前の削減を適用するなど、昇任による損をさせない方策を作り、提示する。

さらに、これまで組合が何度となく議題として取り上げてきたものの進展しなかった「職員ラスパイレス指数の低さ」の問題についても、今回の交渉で初めて真剣に話題にされました。新たなキャリアパス（高度専門職員）の設置により職員全体の給与ベースを上げ、長期的にラスパイレス指数の問題を解決するという案です。来年度施行を目的に、具体案をなるべく早く提示することを大学が約束しました。

もし、6月1日施行で妥結したとしても・・・

そこから新たな交渉です！ 新たな知恵の結集を！

p.3（ 、 ）にあるとおり、教員・職員にとって有用な物件費の活用方法、職員の処遇改善、業務改善については、5月の段階では「継続して交渉する」という約束を取り付けるだけしかできません。具体的な案については、6月以降に労使で知恵を出し合っていくことになるでしょう。

しかし、大学にはさまざまな職種・職場があり、労働環境もさまざまです。人事労務課の職員だけ、一部の職員だけ、あるいは教員だけで考える“改善”案では偏りがあり、他の立場の人に独善を押しつけることになりかねません。これからも、組合員のみなさんのご意見を伺う場を設けますので、積極的にご参加下さい。できれば非組合員にも積極的に声をかけ、大学を良くするための多様な意見・アイデアを集めて頂けるとありがたく思います。（さらにできれば勧誘のお声がけも...）

p.2 に示したとおり、交渉により大学から引き出せる譲歩は少なからずあります。私たちが、「大学が決めたんだから、もうどうしようもない」と一人ぎめして諦めているようでは、大学の閉塞感是不会変わります。希望を持って、より働きがいのある、**（楽しくお酒が飲める）**職場づくりを目指しましょう！

[緊急全学集会についてのご報告]

<日時 5月17日(木) 18時~19時 法文2F 多目的室1にて 参加者約40数名>

15日の第2回目の交渉の結果報告をし、今後の組合の対応を議論しました。

その中で参加された方の意見を一部抜粋します。

1. 議論して納得する時間がない。
10月までに状況が変わることもある。
1ヶ月程度は議論の時間が必要。
2. 病院の3職種を除くということは、学内に自主的な予算があるということ。こういう配慮ができるなら全体で考えてほしい。
3. 附属学校の教員は交換人事。これでいいのかと思う。
4. ラスパイレスが低い。特に事務系職員は78.2。昨年より下がっているという状況のうえに10%減とは相当な説明責任がある。
5. 議論の時間がない。他大学の状況がわかってくれば交渉のてこになるかもしれない。
6. 教育研究機関として何が重要か。ひとか、ものか。経営側が人を大事にするという方針を持っているなら、物件費を少し人件費に融通したからといって世間に説明できないとはいえないはずだ。うちはひとに投資するんだという大学の姿勢があるかどうか、と主張すべき。
7. 普通の企業ならまず役員が大きく減額する。その姿勢をみせろ。
8. 学部之余剰の人件費がある。それを使えばいい。
9. 実際は7.8より少ないだろうから、役員がやりくりする姿勢をみせるか、あくまで7.8にこだわるか見極める必要がある。
10. やる気をなくす。子育て、介護支援を棚上げにしたままさげるだけ。
11. 来年度研究費が下がる。外部資金獲得の圧力がかかる。今も持ち出しがあるが、給料が下がればそれもできない。研究そのものを圧迫する。
12. 給料引き下げがさげられないなら、せめて研究費削減はやめてほしい。
13. 他に流用せず還付するインセンティブを。経営陣は30%カットで経営陣には多く返すとか。
14. 企業では赤字になりそうなら、社長が率先してボーナスを返上して給料もカットして、それでもやっていけないから社員の給料を減らす、という説明があってそこから始まる。経営者が高い給料をもらうのは、そういうリスクを負っているからだ。
15. 経営陣がどこを見ているか見極める必要がある。文科省への7.8のアピールか、経費を減らして職員に不利益がかからないようにと考えているか。
16. 震災復興のためなら協力せざるを得ないが、早すぎる。7月1日以降施行に向けて再検討。
17. 4、5月分は物件費でという折衷案も出せる
18. 役員がどれだけ身銭を切るところが見えれば、それならという気にもなる。
19. ラスパイレスが低い。大学が負担しても社会通念上



理解される。

- 20 . 説明の順序がおかしい。まずは役員がどうするかを示すべき。そこからの交渉。
- 21 . 早めにとっておけば、率先してやる島大は文科省のおぼえはよくなるが、予算が決まるまでに大学が率先すれば、では7.8でいこうという既成事実を作ることになるのではないか。
- 22 . 不利益遡及は公務員以外には認められない。コンプライアンスの問題。不利益遡及をしないためには借り入れをしてでも払わなければならない。財源論だけで法を守らないのは法人経営者として大問題。(以前の役員に)大学が言う社会は?ときいたら、文科省の給与課といった。
- 23 . 中四国のなかでも率先して悪い条件を作ろうとしている。島大によい人材を集める気があるのか。経営者の姿勢を問いたい。
- 24 . 昇格したために給与が減る場合もあるのでは。おかしな話だ。