

# くみあいニュース



2011年度第7号 2012年5月31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

http://sula0043.soc.shimane-u.ac.jp/kumiai/kumiai.html

## 交渉が妥結しました!

5月28日のメールでお知らせしたとおり、給与問題についての交渉が妥結しました。確認書の全文は ニュースの4~6ページに載せていますが、交渉により大学から引き出した主な譲歩・代償措置は以下の とおりです。

- 1.今年度4.5月の削減分を6月以降に上乗せするという当初案を撤回させました。
- 2.月例給の減額率を圧縮しました。

当初案: 9.77%, 7.77%, 4.77% (職階による)

妥結: 7.65%, 6.08%, 3.73%

- 3.教員,一般職員への**代償措置**を獲得しました。
  - A. 教員への代償措置:研究費の増額
    - (i) 学部・研究科の教員: 2年間で6万~20万 (職階による。部局と大学で費用折半)
    - (ii) センター等の教員: 2年間で3万~10万 (大学分費用のみのため半額)
  - B. 職員への代償措置: ((i),(ii) は来年度実施を目途に検討)
    - (i) 新たなキャリアパス(高度専門職員)の設置
    - (ii) 職務に有用な資格を取得した場合,その経費を補助する制度の設置
    - (iii) 繁忙期の平準化のため、課を越えた短期的な人員シフトの可能性を検討

また、構成員に十分な説明を行うよう要請したことで、大学が次の措置をとりました。

- 1.個人の給与削減額が分かるよう,シミュレーターを作成・周知する。(5/21 付全学メール)
- 2.説明会を行う。(5/21,22)
- 3.役員の減額幅を明らかにする。(説明会にて)

<b>X</b> I	歩 袋 結 ま じ り 流	れと中執での詩	
	大 学	中執	その他
100 100			[全大教] 文科省と会見。交付金減額の予定も議論されたの回答を得る。
5月11日	[第1回交渉] 給与削減案を提示。→	・対応を決めた経緯,リスク想定の根拠, 病院職員への対応について質問。 ・説明会の開催,分かやすい個人削減額の表示,代償措置の提示を要求。/	/ [5/11 新聞報道,財務大臣会見] 大学当局のリスク想定よりも低い交付金 減額予定を報道。
		交渉後   ・6月1日施行を急がず、正確な情報が出てくるのを待ってから交渉する方がよい。 ・交付金削減=人件費削減、は安直すぎ。給与削減の圧縮、代償措置など経営努力を示せ。  ・4、5月分上乗せは法律違反。	
5月14日	12000	・還付がある場合の道筋が不透明。	【みあいニュース号外】
5月15日	[第2回交渉] ・リスク想定の根拠を説明、職階ごとの減額 率を提示。構成員への周知を約束。	[交渉後] ・経営側の論理を述べただけ。誠実交渉でない。法的措置の検討もやむなしか。	[COM)( + 7 - 7 + 3/1)
	・有期雇用職員には影響しないことを確認。 ・リスク想定の見直し、人件曹削減額の圧 縮、代償措置についての要求は否定。	<ul><li>議論の時間が必要。6月実施には反対。</li><li>実施が遅れるほど後の月の減額が増え、</li><li>るかも。組合員の了解を得る必要あり。</li></ul>	*
5月17日	A	「緊急集会後」 ・組合員の声・要望を伝える。 ・これまでの要求に、誠実に回答するよう 要求する。	「緊急全学集会,中執への意見」 ・経営者の姿勢を問う声多数。 ・給与削減が既成事実化するのでは。時間をかけて交渉すべき。 ・昇格して損をする人がでないか? ・家計の都合があり、後で大きな削減が来るのは困る。
5月18日	[第3回交渉] ・4,5月分の上乗せはしない。 ・個人削減額が分かるしくみを作る。 → ・個人の削減額を減らす案を検討・提示。 ・昇任による損がないか調査を約束。 ・経営者努力を求める声を役員会に報告・ 回答を約束。 ・今回の削減が退職金に影響しないことを確認。	で渉後」 ・リスク想定見直し、人件費補充の要求はこれ以上進まないだろう。 ・初めて譲歩案が示されたことは評価。 ・4、5月不遡及なら早期妥結が必要か? ・個人負担のさらなる減、代償措置、経営者努力を求める。 ・早期妥結のメリットとデメリットを見極めて 判断する。	[新聞報道など] 大学の想定に近い減額可能性が出現。 (→交渉に時間をかける実際的なメリット が薄れる)
5月21日	PEBBO	757	「給与削減のシミュレータを作成・通知」
5月22日		*	[出雲キャンバス説明会] [松江キャンバス説明会] [くみあいニュース号外]
	「第4回交渉」 ・勤勉手当のブラス査定を中止して個人削減率を圧縮する(6/1実施なら可能)。 ・教員の研究費増額を検討。 ・職員の処遇改善を約束。 ・昇格によって損をする人があれば補償。 ・遺付の場合は協議する。	で渉後〕 ・個人の削減額の圧縮案を出したことは歓迎するが、不満を持つ人があるかも。 ・研究費を自腹補填する教員には朗報。 ・ラスパレイス指数の問題を大学当局が認めたのは初めて。これを機に、根本的な処遇改善の交渉ができるかも。 ・代償措置がここまで得られるのであれば、6月1日施行を認めてよいのでは。 ・経営陣への要求はざらに続ける。	
5月24日		(**	Rみあいニュース第6号  意見募集 ・プラス査定中止を懸念する声あり。
5月25日	[第5回交渉] ・最終的な個人減額率を提示(→ p.1)。 4・教員,職員への具体的な代償措置の提示 (→p.1)。 ・時短,手当,一斉休業は実質的給与増であり,給与削減の代償措置と認められない。 ・査定の先送がはできない。特別昇給などで対応すればよい。 ・交流人事については教育学部が対応すべき。 ・「経営の失敗」ではないので、役員給与を下げる必要はない。	「交渉後」 ・不満は多く残るが、6月1日施行で妥結する。 ・経営陣の意気込みが見られないことへの不信感が依然強くあることを分からせる。 ・今後も、状況に応じて真摯な交渉をすることを確認する。	[拡大中執] ・6月1日施行を認める方向で進める。 ・具体的な代償措置案を検討。 ・「がんばったのに評価されない」ことがないよう。「査定の先送の多求める。 ・交流人事で見から本学に来ている人への給与補償を求める。
5月28日	[第6回交渉] 確認書の文言確認	・職員の繁忙期対策の検討を確認者に追加。	

## 「早期妥結」の判断に至った経緯

給与削減案が初めて私たち組合中央執行委員会(中執)に提示された5月11日時点で、私たちは6月1日施行には反対でした。時間をかけて交渉する必要性を、大学当局にも組合員のみなさんにも訴えてきました。しかし私たちは最終的に6月1日施行を認め、5月28日、大学との合意に至りました。

方針を変更したことにご不審をお持ちの方もあると思いますので、以下、私たちが早期の妥結を判断した経緯をご説明いたします。また、今回妥結したとは言え、代償措置の具体的内容に関する協議はこれからですし、情勢変化により新たな交渉が必要になるかもしれません。この妥結はあくまでも今後の交渉の出発点です。今回の私たちの対応の是非をご検討・ご批判いただき、今後の交渉を考える材料としてもらえれば幸いです。

#### 給与削減の条件・方法を十分に議論するには時間が必要

交渉を始める際、大学が給与削減に応じる必要があるのか、という"そもそも"のところが議論になりました。また、大学が最悪のシナリオを想定して「最悪の削減率」を提案していることも納得できませんでした。当時の全大教や新聞報道によると、そこまでの削減はないと思われたからです。

よって、6月1日施行は到底認められない、というのが中執の立場でした。(i)<u>正確な情報が手に入るまで給与削減をさせないこと、(ii)条件や方法については労使で時間をかけて議論し、高レベルの合意を目指すこと</u>、が交渉の目標でした。代償措置の提示もなく、早期妥結するメリットは何もありませんでした。

#### 交渉の停滞,緊急全学集会:より現実的・具体的な路線にシフト

しかし,第1~2回の交渉では,今回の問題に対する根本的な認識からして大学側とかみ合わず,相手の認識を否定し合うだけに終わりました。私たちは,大学案の問題(不利益遡及・代償措置なし、還付方法不明)は絶対に撤回・修正させねばならないと考えていましたが,リスク想定の見直しや総人件費減の緩和など「問題認識」に関わる交渉はこれ以上進みそうにないとも感じました。

今後の対応を話し合うべく,5月17日に全学緊急集会を開きました。給与削減によりどんな困難・問題が生じるかという具体的な意見が多く出され、大学にこれを必ず回答・対応させることとしました。また,毎月の削減が後にずれ込むことを心配する意見も中執に寄せられていましたので,大学案の問題がクリアされ、十分な代償措置が得られれば早期妥結も可能性に含めることにしました。

#### 大学側の大幅譲歩: 少しでも"実を取る"ことを重視

その後の第3~5回交渉では、組合員からの声が後押しとなり,大学側から<u>多くの譲歩</u>を引き出すことができました。しかし、いくつかの案は<u>「6月施行」でないと実現不可能</u>なものでした。また、組合が毎年のように最優先の交渉議題としてきた「職員ラスパイレス指数の低さ」の問題を、大学が初めて認めたことには極めて大きな意味がありました。<u>給与削減がどのみち不可避であるのなら、「代償措置」の一環として職員の根本的な処遇改善を求めていく</u>ことは、長期的に見て悪くない対応であると思われました。不満足な点も多々残りましたが、今後も交渉を続ける道を残しておくことを条件に、6月1日施行で大学側と合意することを、拡大中執会議で決定しました。

国立大学法人島根大学(以下、「島根大学」という。)は、東日本大震災に対処する必要性により成立した「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」(以下、「臨時特例法」という。)への政府からの協力要請を受け、島根大学職員組合と自律的・自主的な労使関係の中で団体交渉を行った。

5月11日、5月15日、5月18日、5月23日、5月25日、5月28日の計6回の交渉により、島根大学長 小林祥泰 と 島根大学職員組合中央執行委員長 赤坂正秀は次の内容により合意したので、これを確認する。

#### 1. 基本的合意

島根大学は、国からの協力要請額が当面不明であるため、人件費が不足する事態を回避 する必要から、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。

協力要請額判明後、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職員に還付する。ただし、実際の不足額が想定した不足額を上回った場合は、再度検討を行い、団体交渉を行うものとする。

#### 2. 給与の支給減額率

職員の給与を臨時特例法に準拠し、俸給月額等を次のとおり減額する。

- (1) 俸給月額 7.65% (臨時特例法は9.77%)
  - 6.08% (臨時特例法は7.77%)
  - 3. 73% (臨時特例法は4. 77%)

減額区分は別紙のとおり

- (2) 俸給の特別調整額 10%
- (3) 賞与 一律9.77%
- (4) 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

#### 3. 給与の減額期間

平成24年6月1日から平成26年3月31日

#### 4. 給与の減額対象者

全ての職員を対象とする。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減額後に現給を保障する。

有期雇用職員のうち常勤に準ずるフルタイム職員以外の有期雇用職員は減額対象としない。

#### 5. 給与の減額に当たっての確認事項

- (1) 合意前の平成24年4月及び5月の2ヶ月分については、減額相当額を各学部等の 人件費を留保することでこれに充て、俸給月額の支給減額率緩和措置を行う。
- (2) 平成24年度及び平成25年度間の勤勉手当の「特に優秀者」「優秀者」に充てる 財源を俸給月額の支給減額率緩和に充てる。
- (3) 協力要請額が想定した不足額を下回った場合で、その差額を対象となった職員に還付する場合は、複数の還付のパターンを作成し協議を行うものとする。

7.65%

- (4) 協力要請額確定後支給減額率に変更が生じる場合は、新たな支給減額率の協議を行 うものとする。
- (5) 昇格に伴う支給減額率の変更により給与が昇格前の給与を下回ることになった者に ついては、昇格前の給与を保障する。

### 6. 代償措置

(1) 大学教員の教育・研究費について、2年間の時限措置として次のとおり増額する。

部局名	職名	平成24年度	平成25年度	合計
法文学部 教育学部 総合理工学研究科 生物資源科学部 法務研究科	教 授 機	7 ; 5 ;	万円 万円 万円 万円	20 万円 14 万円 10 万円 6 万円
医学部附属病院	教 授 准教授 講 師 助 教	5 万円 3.5 万円 2.5 万円 1.5 万円	15 万円 10.5 万円 7.5 万円 4.5 万円	20 万円 14 万円 10 万円 6 万円
学内共同教育研究施設等 保健管理センター 総合企画室 など	教 授 准教授 講 師 助 教	3.5 2.5	万円 万円 万円 万円	10 万円 7 万円 5 万円 3 万円

- (2) 一般職員等の新たなキャリアパスとして高度専門職設置構想を今秋までに具体化 し、平成25年4月を目処に実施する。
- (3) 一般職員等が職務に有用な資格を取得した場合、取得にかかった経費について補助 する制度を、平成25年4月を目処に構築する。
- (4) 一般職員等の繁忙期の平準化を図るため、課の単位を越えて柔軟に対応できるよう 検討する。
- (5) 附属学校教員については別途検討する。

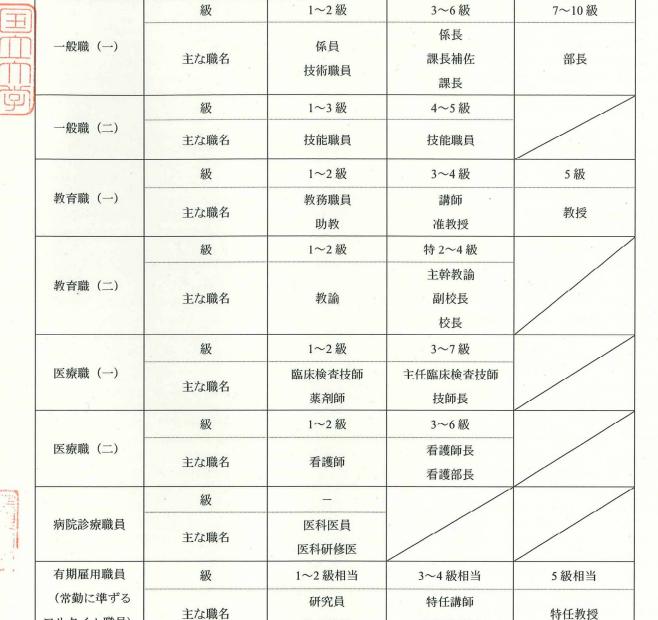
#### 7. その他

- (1) 給与の減額期間中、個別に問題が生じた場合は別途協議するものとする。
- (2) 今後の情勢について労使双方誠実に情報交換に努める。
- (3) この確認書は2通作成し、双方1通を所持する。

平成24年5月28日

国立大学法人島根大学 職員組合中央執行委員長 ボ な 正 秀





特任助教

特任准教授

3.73%

6.08%

H24.6.1~H26.3.31

の間

支給減額率

フルタイム職員)

