2005年10月26日

島根大学長
本　田　雄　一　殿

島根大学職員組合
中央執行委員長　相良英輔

学長交渉の開催について

10月５日に開催された学長会見を受けて，本学教職員の給与問題を主な議題とする学長交渉の開催を要求します。組合の要望する日時，交渉事項等は以下の通りです。なお，今回は限られた時間の中での話し合いになりますので，説明等は端的にしていただくようお願いします。

記

日　時：10月27日(木)～11月９日(水)までの９時～17時の時間のうち１時間程度
(連絡調整をお願いします)
場　所：貴職でご指定下さい
出席者：組合員15名程度
交渉事項
島根大学教職員の給与について
人事院勧告(以下，人勧と記す)制度の合理性，社会情勢への適合等を理由に，人勧に準拠した給与改定を行うと表明されましたが，国立大学法人である島根大学職員の給与を人勧に従い決定することは不合理であり，納得できるものではありません。人勧準拠という考え方に反対します。
理由１　人勧の考え方そのものに問題があります。

- 今年度，平均給与に官民格差が生じた原因の１つは，大学教職員など低所得公務員が法人化されて切り離されたことにあります。今後，さらに低所得公務員を切り離すことがあれば，残った公務員給与は自動的に上昇し，官民格差は拡大すると考えられます。その意味で，人勧の現在のやり方は大きな問題があります。
- 扶養手当の削減は少子化を食い止めようとしている現在の方向性と逆行しています。将来の学生確保を考える上でも，大学として反対すべきです。
- 現在の社会システムを考えれば，優良企業は東京など都市圏に集中するのは当然であります。そういう状況であるにもかかわらず，最低の地域に基本給与を合わせることは問題であります。

理由２　島根大学は，国立大学法人であり，その独立性を考えると人勧準拠は不当です。また，法的には労働基準法の適応下にあり，余程の合理的理由がなければ，給与を下げることは許されません。人勧準拠による賃下げは，合理的理由には当たらないという判例もあります。

もし，人勧の考え方に準拠するならば，国家公務員給与・民間給与水準の80％台しかない島根大学職員の給与は上げるべきです。

（質問事項）

１．島根大学教職員の給与は全国で見ると低いものの，島根県や松江市の給与と比較すると高い」と説明されましたが，その根拠を具体的に示してください。

２．島根大学の人材確保のために，「職場が働きがいのある，魅力的な事業体として発展するよう努力をする」と表明されましたが，具体的な方策をお話し下さい。