

組合だより

号外 11月16日 2009年	発行所 岡山大学職員組合
	〒700-8530 岡山市北区津島中 2-1-1
	電話 086-252-1111 (代) (内線) 7168 直通・FAX 086-252-4148

岡山大学職員組合ホームページ <http://hb4.seikyoku.ne.jp/home/ODUnion/> メールアドレス ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp

我々の給与削減額、総額4億円に！！！！

大学はこの資金を何に使うのか???

去る8月11日人事院は、月例給0.22%、ボーナス0.35月分という大幅な削減を勧告しました。我々はこの対して、大学法人の独自性を発揮し、安易な人勧追随を止めるよう交渉してきました。

人勧に追随するとなると、年間平均給与で、概ね“教授(55歳)26万円、准教授(46歳)21万円、係長(47歳)14万円、係員(32歳)9万円”、平均15万4千円の年間収入減となり、我々の生活に大きな打撃を与えます。

組合は、人事院勧告に追従した削減を行わないことを求めて、10月29日、11月5日の2回に渡り経営側と団体交渉を持ちました。しかし大学経営陣は、不利益変更の遡及を行わないことを除いて人勧に準拠して削減を行うとの回答を示しました。これにより、総額4億円が法人の手元に残ることになります。



しています。労働条件の見直しについては後述しますが、法人側は代償措置として、労働環境の改善について以下の提案をしてくれました。

1. 長期病気休暇・病気求職者の職務復帰支援システムの確立・充実 500万円
2. 健康診断器具の充実(今年度限り) 305万円
3. 職員インフルエンザ感染防止に対する補助金(今年度限り) 2191万円
4. 一斉休業の実施(今年度限り)12月28日を一斉休業日とする 6500万相当

しかし、[4]は、それ自体は評価できるものの、

法人にとって実質的な支出増を伴

わず、また我々が普段使わない有給を取れば済む話でとも6500万相当などと言えるものではありません。また[3]も、我々の給与を削った資金から当てるような性質のものか疑問です。また仮に、それも含めるとしても、経営側が提案してきた代償措置は、3000万にも届きません。余った3億7000万円を、経営側は、先行投資に使いたいと表明しています。我々は、これらは我々の労働に報いるよう使用すべきであると考えています。したがって今後とも、労働条件の改善、そして代償措置として労働環境の改善(研究費の増額を含む)を要求していくつもりです。



労働契約法5要件についての経営側の説明と我々の立場

先にも書いたように、労働契約法は、就業規則を変更するに当たり、①変更後の就業規則の周知、かつ②不利益の程度、③変更の必要性、④変更後の内容の相当性、⑤労働組合との交渉状況等が合理的であることを求めています。

①の周知は、教授会等で行っている、②不利益の程度は、平均で15万4千円の削減だが人勧準拠であり問題ない、③必要性については、国立大学法人として規則に縛られていて必要である、④相当性については、社会一般の情勢に準拠している、若手には配慮している、⑤組合との交渉は誠実に行っているとしています。

これに対し、我々組合は、次のように主張しました。③の必要性について、給与分は満額交付金とし

納得できない「必要性」

運営費交付金は人勧に準拠して減額されていないにもかかわらず、今回、給与を削減することは道理に合いません。労働契約法は、就業規則を変更する場合には、①変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、②労働者の受ける不利益の程度、③労働条件変更の必要性、④変更後の内容の相当性、⑤労働組合との交渉状況等が合理的であることを求めています。我々は、今回の削減は、③必要性の要件を欠いているとして交渉してきました。

文科省もまた、総人件費を5年間で5%削減すればそれ以上の削減を求めないと言っていたところです。現時点で7%以上削減の超過達成となっています。これは、この間の業務の多忙にもかかわらず人員が削減される中で、我々が頑張ってきた結果であって、これに報いることが法人の努めだと考えます。



納得できない代償処置

仮にどうしても人勧に準拠せざるを得ないとしても、これまでの不合理な労働条件を見直し、働く者が意欲をもって働ける労働条件の創出し、さらには働きやすい労働環境の改善を行うよう、我々は要請

て交付されており、必要性は認められない。④相当性について、仮に人勸準拠を言うのならば、岡大事務技術職員の給与は国家公務員の全国平均と比較して85%であり、これを高めることがなければ相当性とは言えない。教員については、大学院を持つ私立大学の教員と較べて相当かどうかの問題であり、そうでなければ結局、人材を引き抜かれることになる」と主張しました。

(注) 独立行政法人通則法は「給与及び退職手当の支給の基準は、当該独立行政法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない」と、個々の法人の経営状態を考慮することを求めており、法人側の主張である「社会一般の情勢に適合しなければならないから人事院勧告に従う」というのは法律の片面的な読み方です。



職員の労働条件

職員給与水準について岡大が85%に留まっているのは、公務員の多くが大都市に集中し、彼らは都市手当が付く、管理職が多い、昇格が早いからだとの説明がありました。そこで組合としては、今後、昇格・昇級を早めること、管理職ポストを増やすことを要求しました。経営側からは、部長が10人中、岡大の生え抜きが4名というのは全国でも多い方だとの説明がありました。これに対し組合はそれを評価しつつも、今後ともその割合を増やしていくこと、そのためにも人材の育成に取り組み、研修の機会を増やすこと、また岡大のビジネススクールや地域公共政策コース等において大学の負担で学べる職員の数を増やすこと等を要求しました。職員を増やすこと、上級ポストを増やすことについては、退職金の問題もあって難しいとの見解も表明されましたが、工夫ができるはずだと主張し、引き続き検討することを要請しました。代償措置の[1]についても、人員が増員されなければ、職場でのストレスが増大する結果、パワハラ等も増え、職場復帰が難しくなっている状況を指摘しました。



非常勤職員の労働条件

法人化されて以降の非常勤の給与は、時間給830円で一律に抑えられています。人員削減が進む中、現在、岡大職員2600人に対し非常勤職員の数は960人に達しています。また派遣は60から70名に及びます。

我々は、一緒に働く仲間として、まず任期制を見直すことを要求しました。折角仕事になれてきても任期切れとなつては、効率的な仕事自体できません。経営側も我々の主張には理解を示しながらも、改善の方向を示しませんでした。

そこで、我々は、岡大の時給は、中四国でも最低レベルにあること、お金は4億円の余剰金から廻せるはずであること、また一律830円という基準は、

パート労働法から見ても問題があることを指摘しました。パート労働法は、「職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金を決定するように努めること」を求めています。



教員の労働条件

岡大教員の給与水準は、国立大学平均と比較して97~98%です。国立大学教員の労働条件について全大教は、大学院を持つ都会の私立大学なみの要求を掲げているところです。もちろん、これが一気に実現するものでもないことは組合としても認識していますが、経営陣はそれを課題として実現に向け努力すべきではないでしょうか。国の基準に従って安閑としているようでは理事会の必要はありません。

身近な問題としては、次のような問題を指摘しました。

①土日の公務出勤が増えているが、振替休日をとれと言われても空いている日は少ない。職務命令による休日出勤には休日手当を出すべきではないか。
②裁量労働制で、見なし時間は7時間45分となっているが、現実にはそれ以上働いている。裁量労働制を採る民間企業も、超過勤務相当分の手当てを支給したり、見なし時間を8時間半とかに設定したりしているのが一般的である。
③インフルエンザで、追加入試のための問題を作問しなければならなかったが、これに対する手当をつけるべきである。

これに対し、経営側は、①の問題があることは認識した。③については理解しているとの回答がありました。

学長裁定「不利益変更の不遡及」の見直しについて

今後、不利益変更であっても遡及することを考えたいとの経営側の見解が示されていることはご存じの通りです。これは経営協議会の学外委員からの提案で、世間の常識だとの説明でした。これに対し、組合は、就業規則は労働契約であること、契約を後から不利益に変えるなどということは社会で通じる論理ではないし、法的にも正当性はないと反論しました。この主張に対し、経営側の2度目の説明は、それを不利益遡及ではなく、就業規則の(ボーナス支給率)変更として行うものだから差し支えない、というものでしたが、ためにする詭弁としか言いようがありません。したがって、「見直し」は見直すしかないというのが我々の判断です。



団体交渉で感じたことですが、やはりスト権を持たないと(行使するかどうかは別として伝家の宝刀としてのスト権)どうしても迫力が不足します。しかしそれでも、説得的な論理をもつこと、粘り強く交渉することによって、少しでも我々が働きやすい職場を作り出すことが可能だと思います。団体交渉の継続について、皆様のご意見をお待ちしています。