

組合だより

第 8 9 号

1 0 月 7 日
2 0 0 5 年

発行所

岡山大学職員組合

〒700-8530 岡山市津島中 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.seikyone.jp/home/ODUnion/> メールアドレス ODUnion@mb4.seikyone.jp

緊急報告

地域給問題とは何か

――岡山は3%地域に復活――

人勧の修正内容

前号において、人事院が5月に発表した「給与構造の基本的見直しについて(措置案)」(2006年4月から実施予定)について内容を紹介しました。そこでは次のように説明しました。

これまで給与は、官民給与の全国平均水準をベースに設定され、これに岡山大学では3%の都市手当がついていたこと。これに対し、今回の案によれば、ベースは、全国最低地域とすることになり従来より4.8%ダウンし、かつ岡山地域は0%地域となり、約8%のダウンが予測されるということ。その上、35才以上は、2%を限度にさらなるダウンが見込まれるであろうと。

しかし今年8月15日の勧告で、岡山地域は3%地域に復活しました。また現給は維持されることになりました。つまり、現在の給与水準は今回の勧告にもかかわらず維持され、新しい給

与カーブが現給に追いついたところから昇給が始まることとなります。これはちよつとした朗報です。しかし、全体として今回の人事院の「給与構造の見直し」勧告が厳しい内容であることに変わりはありません。

また、今年度に関しては、平均0.36%マイナス、但し一時金は0.05%改善を打ち出し、4月に遡り実施することを勧告しています。これも「不利益不遡及」の原則を踏みにじる点で労働者の権利侵害におよぶ重大な問題を持つています。

ここでは、給与構造の見直しの内容を再度確認し、問題点を検討したいと思えます。

給与構造の改革の内容

給与構造の改革については、先の8月15日号全大教新聞において詳細に取り上げられているところであり、すでに承知のことと思えますが、改めてポイントを復

習します。

1 俸給表及び俸給制度の見直し

(1) 行政職俸給表(一)の見直し

・俸給表の水準を全体として平均4.8%引き下げ

・若手の係員層については引き下げを行わず、中高年齢層について7%引き下げることに、給与カーブをフラット化

・現行の号俸を四分割し、勤務実績をきめ細かく反映

・現時点の最高号俸を超える者の在職実態を踏まえ、号俸を増設

・最高号俸を超える俸給月額に決定し得る枠外昇級制度を廃止

・中途採用者の初任給の制限、昇格時の号俸決定方法について見直し

(2) 指定職俸給表の見直し

現行の行政職表(一)11級と

同程度引き下げる。

2 地域手当及び広域異

動手当の新設

・支給区分は、18%、15%、12%、10%、6%及び3%。

岡山市は3%、倉敷市は0%地域。

3 勤務実績の給与への反映

(1) 勤務実績に基づく昇給制度の導入

・特別昇給と普通昇給を統合し、昇級の区分を5段階(A~E)設けることにより、

職員が勤務実績が適切に反映される昇給制度を導入

・年4回の昇級時期を年1回(1月1日)に統一。昇

級号俸数は、A(極めて良好)で8号俸以上、B(特

に良好)で6号俸、C(良好)で4号俸、D(やや良

好でない)で2号俸、E(良好でない)は昇級なし。ただし、管理職層は、C(良好)を3号俸昇級に抑制。

B以上は分布率を設定。(初

任層で、A、B合わせて20%、中間層で、A5%、B

20%)。D以下については、

該当事由に関する判断基準を別に設定。

・55歳昇級停止措置に替えて、55歳以上の昇級については昇級幅を通常の半分程度に抑制

(2) 勤勉手当への実績反

(次ページへ)

(1ページから)

映の拡大

査定原資を増額し、「優秀」

以上の成績区分の人員分布を拡大。新たに「特に優秀」及び「優秀」の成績区分に係る人員分布率を設定

(3) 昇格基準の見直し

昇給及び勤勉手当に係る勤務成績の判定結果を活用

(4) 給与決定のための勤務成績の判定についての改善

当面、各府省の現行の判定手続きを明確化、成績上位者の判定尺度を例示、標準的な勤務成績に達しない場合の統一的な判定基準を設定

給与構造の改革を岡山大学へ適用することの問題点

上述の給与構造の改革を岡山大学へ直接適用することに合理的根拠はあるでしょうか？

まず給与構造の改革自体の問題点があります。

これまでの人事院勧告は、官民比較の対象職種等の問題点はありませんが、公務、民間各々の全国平均給与を出し、それに基づき官民較差により勧告を出すというものであり、相応の合

理性を有していました。そしてその際、地域間の「賃金 物価 生計費」の違いは、調整手当で調整していました。ところが、今回はその方式を根幹から変更し、「オール日本」の国家公務員の俸給を1地域(ブロック)の給与との比較で引き下げるという内容になっており合理的根拠に疑問があります。

賃金についての調査でもっとも詳細なものは、厚生労働省が毎年実施する賃金構造基本調査であり、これにより年齢、学歴、産業、職種、企業規模などによる賃金構造が明らかになりま

す。地域別には都道府県単位の賃金が明らかになるだけです。今回は、最低水準のブロックの賃金水準を基礎に全国の国家公務員の賃金を決め、地域別の賃金較差については、市町村を単位とする地域手当で対処するとしています。

しかし、物価調整ならともかく、市町村単位で賃金較差を出すことに合理性があるのか極めて疑問があります。上述の賃金構造調査でも、県単位での民間賃金が公表されていることもそうした疑問を裏付けています。

また仮に、こうした問題を持つ今回の給与構造の改革が公務員に適用されるとしても、それを直接に国立大学に適用することには問題があります。

というのも、国立大学法人等の職員給与は、公務員水準を大きく下回っており、教員は私立大学を大幅に下回っているからです。社会的視点でも、これ以上俸給水準を低下させる合理的理由は見当たりません。

文科省の「文部科学省所管独立行政法人及び国立大学法人等の役員の報酬等及び職員の給与(平成16年度)の水準の公表」において、国立大学職員等の給与は、事務・技術職員で、対国家公務員ラスパイレス指数は86・6であり、国家公務員の平均より大幅に低いものとなっています。これは、国立大学等が国家公務員の時代から他省庁との昇格格差が存在していたことを引き継いでおり、改善措置がとられていないことによりま

す。また、教員については、人事院として調査を行いながらも官民比較対象外扱いとなつて

いる私立大学教員賃金と比較した場合、国立大学・高専等教員の給与は、月収ベースで十万円

以上低い水準となつています(国立大学教授の場合、2003年度の5級最高号俸で諸手当等を除く俸給は59万2000円、2005年人事院職種別民間給与実態調査では私立大学教授は平均72万4420円)。

さらに、人事院が公表している、給与種目別平均給与月額(行政職一)や行政職(一)級別定数表等をみると、公務員給与(行政職一)の平均値が上昇しています。2004年4月に国立大学等が法人化され、人事院勧告の対象からはずれたことにより、公務員給与(行政職一)の平均値が上昇したものと推測されます。それは国立大学職員の賃金が公務員一般より低かったことの証明でもあります。

さらに、岡山大学が「給与構造の改革」に何の工夫も無く追隨した場合、労働市場を軽視することによって人材確保の点で困難を抱え込むことが予想されます。つまり、同様の資質、資格をもった労働者を求める職場が競争する場合、労働者は同一労働であれば、労働条件が良いところを選ぶのは当然のことです。教員の場合は、この選択(3ページへ)

(2ページより)は全国規模で起こります。広島市、神戸市が10%地域であり、私学との賃金格差も考慮すれば、岡大が良い教員を留めておくことが困難になる可能性が生じます。また職員の場合、国家公務員、地方公務員と比較して、岡山大学を優先的に受験してくれるでしょうか? 現在でも公務員試験に合格すると、そちらに人材が流れる傾向にあり、地方で優秀な職員の人材を確保することが一層困難になることが強く危惧されます。さらに、附属の教員はいままでさえ、附属に来ることによる労働条件の悪化が問題となっており、また看護師においても、大学病院は他の病院と比較してきつくて安いと言われているのに、これで4.8%減を導入して優秀な人材を集めることができるのでしょうか?

闘いに展望はあるのか

各大学法人は、人事院勧告準拠論、給与決定の度に出される閣議決定での「国家公務員準拠論」、あるいは「社会情勢適応の原則」によって、賃金切り下げ等「給与構造見直し」の人事院勧告を国立大学等に適用する根拠としてくると思われれます。

これに対し、闘いに見通しはあるのでしょうか?

全大教は、現在この問題に対して次のような基本的立場を表明しています(全大教の基本的立場をそのまま引用)。

1. 全大教は、今回の賃金切り下げ等の「給与構造見直し」を国立大学等に適用させない取り組みを第1義的課題として位置付け、団体交渉を軸に組織の総力を挙げた取り組みを進めます。

また、運営費交付金について文科省は人事院勧告を反映しないとしていますが、政府・財務省に対して人事院勧告にあわせて運営費交付金を削減しないよう取り組みを強めます。

2. 全大教はこうした立場から、賃金切り下げ等の「給与構造見直し」問題などについて、下記の事項を全国基本要請に掲げて取り組みます。

(1) 賃金切り下げ等の「給与構造見直し」を大学等に適用しないこと。

(2) 人事院勧告に基づく今年の賃金改定を行わないこと。

(3) 今年度の賃金は2004年度の賃金表をベースとし

て、教員の私立大学等との給与較差や職員の国家公務員との給与較差を是正するため、全大教賃金プロジェクト「中間報告」等をふまえた賃金改善(例えば教員に教職調整額をつけること、職員の退職手当面7級実現。)をはかること。

(4) 大学法人等は、今後、自律的でかつ社会的理解を得られる大学等教職員の賃金のあり方について、労使交渉・協議を行うこと

岡山大学職員組合の課題

岡大職組にとつては、全大教の基本的立場の2(4)が重要な課題となってくると思われま

す。すなわち、地域給の導入等の「給与構造の見直し」は、賃金、退職手当等の重大な労働条件の変更であり、就業規則の変更に際しては、過半数組合や従業員の過半数代表者との十分な協議や不利益を受ける人への十分な説明が必要であり、そのことを欠いた場合には、就業規則変更の合理性に大きな疑問が生じます。したがって、その合理性について説明を求めることができます。

また国立大学法人等には労働組合法が適用されますので、組合が交渉を申し込めば使用者側には、交渉応諾義務が生じ、交渉過程では合意に向けて誠意をもって対応することが必要となります(誠実交渉義務)。

こうした交渉によって、岡山大学独自の、自律的でかつ社会的理解を得られる教職員の賃金のあり方を作りだしていくことが重要な課題となります。

このことはしかし、各大学が公務員準拠原則を離れ、大学ごとの独自の賃金体系を作りだしていく方向へ踏み出していくことを意味します。社会の理解を得ながらそれを実現できるのか、その力量が、各大学に、そして組合に問われることとなります。

これからの運動方針について、組合員の皆さんとの十分な意見交換が必要であると考えています。皆さんの労働条件を良くする為にも、組合に加入していただき過半数組合を目指すとともに、様々な叢知を組合にお寄せ頂くことを希望いたします。



千葉新学長と懇談

新学長、学長選、大学意思決定システム、予算、大学院、教養教育など、抱負を語る

さる8月5日11時より約1時間、本部棟5階の学長室にて、連合体三役は、千葉喬三新学長との懇談会を行いました。連合体三役は、まず総務担当の岡田雅夫副学長に挨拶した後、学長室に通され、千葉学長に学長としての抱負と今後の岡山大学の方向性をお尋ねしました。

まず、今回の学長選挙に関してですが、修正すべき点もあつたかもしれないが、そういう点も含めて次回の選挙をよりよいものにするよう努力していきたいとのことでした。

大学の意思決定システムに関しては、トップダウンも大事だがボトムアップも大切だということ。中富副委員長の意見に対し、千葉学長は、研究教育評議会の後で部局長相談会を開催して、各学部や研究科からの意見を吸い上げるようにしていると回答されました。

学長としての抱負に関しては、千葉学長は特に熱弁されました。文科省からの予算額は、岡山大学は全国の国立大学法

人で第10位だそうです。しかし、岡山大学はその格付けだけの力を発揮していない。これは、受験生の人気がそれほど高くないということにも表れています。千葉学長は、岡山大学の教職員には潜在能力がもつとあるはずだと信じています。岡山大学は、特に教育面では文科省や他大学から評価されているので、まずは教育面でもつと可能性を發揮できるようにしたいと語られていました。

これからの岡山大学の進む方向性に関しては、千葉学長は、大学院教育の充実を挙げられました。今まで毛嫌いされてきた総合大学院を設立すべく、課程大学院を構築していくべきだと語られていました。大学院の使命は、かつては研究者養成が主でありましたが、現在の岡山大学においては専門技術者養成が主になっていることを大学院の授業を担当する教員が自覚することが大切だということでした。そして大学院に入学する学生にも出口がはっきりと見えるよう

にしたいと語られました。

また学部教育に関しては、千葉学長はそれを大学院教育の中に位置づけるといふ方向性で考えているそうです。教養教育の科目に関しても、「大学の教養とは何か」ということをもう一度大学全体で考えた上で議論していきたいそうです。

時間の関係で1時間しかお話ができませんでした。時間があれば2時間でも3時間でも話が尽きないような雰囲気懇談会でした。

…詳細については、特集号を発行予定です…



校園長交渉をしました

附属学園(中間報告)

～交渉日時：8月29日(月)
～出席者：組合側7名、校園長側9名

(組合側要求)附属学校園は、他の公立学校に比べ、教育実習、大学との共同研究といった追加

業務のため、実質的に仕事量が多いにもかかわらず勤務条件は、公立学校を下回る項目が多い。

公立学校の教職員の勤務条件と比べ下回るものについては、対等の条件に是正することが必要であり、「待遇」「設備」「大学・学部への要望」「その他の案件」の4件についての回答を要求した。具体的には、超過勤務時間の代替手段(賃金や休暇)、校外勤務手当、出張旅費、妊娠代替制度の導入(待遇)、休養室の設置、教員用の更衣室やトイレの整備(設備)。教員の専門性や資質、教育水準の向上のための大学との連携(「大学・学部への要望」)など。これに対して次のような前向きな回答を得た。

(校長側回答)校長としてできることには限界があるが、附属学校園職員の勤務条件が公立より低く、諸施設が不便であることは理解している。前向きに検討し、できることから取り組んでいきたい。学校を良くしていきたいという思いは同じなので、一緒に検討していきたい。

昼休み休憩は選択制

かねてから職員の皆さんから要望が強かった昼休み休憩の1時間への延長について、法人側は選択制を採用しよう就業規則を改正する見通しとなりました。組合と代表委員会が強く要求してきた所定労働時間の短縮には応じませんでした。

原案では、人事課の希望調査をもとに、12時から1時までの60分の昼休み休憩、終業時間を17時30分とするパターンを基本とし、「本人が希望する場合で業務に支障がないと認められる職員」に対しては、45分の休憩を12時から又は12時15分からのどちらかでとり、終業時間を17時15分とすることができるようになっています。

組合は団体交渉で、民間企業の統計などを根拠に、所定労働時間を15分短縮し、終業時間を現行通り17時15分としたままで、60分の昼休み休憩をとることを要求しましたが、法人側は応じませんでした。

職員の中には、リフレッシュのためや金融機関への所用に昼休みは60分必要だという要求と、保育園へのお迎えのために早く仕事を切り上げたいという要求があり、今回の改正は前者の要求に応えた形です。しかし、

後者の要求も切実なものですから、この選択制を実施する際に、「希望を出しやすくすること」「業務への支障がないよう上司が最大限に配慮し、希望をかなえること」が大切になります。万一、支障がある場合には組合にご相談ください。



法人側回答 「保育所を重視し 充実をめざす」

医職組の団体交渉で

8月31日、医学部職員組合(組合役員、保育士)と法人側(担当理事、人事課長、人事課主査)との「保育所問題」についての団体交渉が行われました。鹿田地区の保育施設「なかよし園」に働く保育士のみなさんの労働条件改善が議題の中心でした。

席上、組合の「大学として鹿田地区の保育所を今後どのように位置づけるのか」との問いに対し、岡田理事(副学長)は、「子育て支援行動計画」に明記しているとおり、非常に重視している」と回答しました。

また、保育士免許を持つ専門職の職員の名称を「事務補佐員」としていることが実態に合わないことを法人側も認め、名称を「保育士」とすることを約束しました。

10年以上勤務しているベテラン保育士の給与が、岡山市の保育士初任給にも満たない点などを指摘し、組合側は「きわめて低い労働条件を改善するよう」要求しました。

法人側は「保育士の待遇が決して十分とはいえない」との認識は示しましたが、財政難を理由に具体的な改善は受け入れませんでした。

医学部職員組合は、今後も法人との団体交渉を継続し、大学にふさわしい保育園づくりに取り組んでいくとしています。

座標軸

「ウソ」が、氾濫している。「現実のある一面を誇張し、他の面を背景にかくしたりする」(望田幸男)という「ウソ」である。「民営化すれば公務員が減らせる」というのも、独立採算制の郵政事業では、それが財政赤字解消に役立つわけがないのにあたかもそうであるかに錯覚させる「ウソ」である。「民営化されれば税金を払うようになる」も同種のウソであり、「定率減税の廃止はすべての納税者を対象にするからサラリーマン増税ではない」というのも非サラリーマンの増税を誇張して、サラリーマン増税を隠すウソである。イラクが大量破壊兵器をもっているというのも、大きなウソだった。カーリーナは、地球温暖化の結果ではないという強い主張も、ウソくさい。新生NHKを訴える橋本会長の「政治的圧力はなかった」は、「単なるウソ」(望田)そのものである。今や、ウソに警鐘を鳴らすべきジャーナリストが政治家より素朴な嘘をつき、先頭切つてウソをばらまいている。(い)

〈定員〉 共済期間：2005.1.1～2005.12.31
 (お申込書類ご投函締切：2005.11.20)

交通災害共済〈一般傷害・個人賠償責任補償付〉の補償内容をご存知ですか？
 交通災害共済は日常生活に潜むケガや賠償のリスクに対応します。



ぜひ、パンフレットで詳しい内容をご確認・ご検討ください。

〔教職員共済〕
 教職員共済生活協同組合 大学支部
 フリーダイヤル：0120-628-095
 メール：dgs@coral.ocn.ne.jp
 教職員共済ホームページ
<http://www.kyousyokuin.or.jp/>

無料法律相談

『ユニオン』をご利用ください。

岡大職組人権部では、昨年度に引き続き、教職員のみなさんの様々な相談にあたってくださる弁護士さんに顧問になって頂いています。

相談は、随時、弁護士事務所で行います。

相談を希望される方は、人権部までお申し込みください。プライバシーは厳守いたします。

連絡先：稲村秀一	文学部教授	内線 7395
松本直子	文学部助教授	内線 7519
竹内真理	法学部助教授	内線 7472
中富公一	法学部教授	内線 7510

さんぼみち

さすがの猛暑も、お彼岸が過ぎると、確かに和らぎ始める。爽やかな秋風に、コスモスが揺れ、曼珠沙華が、畦道を鮮やかに彩る。

むろん今は、実りの秋。重そうな稲穂が、頭をたれているのが、自転車の往還にもよく見える。台風14号は、岡山でも猛威をふるったが、稲田への被害はさほどでもなさそうだ。

ところどころ風にやられた稲がペシャンコになっている。早稲田での刈り取りも、そろそろ始まっているが、全体として、稲は、文字通り最後の充実の時間を送っているのだろう。

今年になってとくに目立つのは、稲のなかに混じって蔓延っている稗である。かつて稲作の中で、一番の重労働とされたのが、「田の草取り」である。水田の中に這いつくばって一本一本雑草を取り除く作業である。

そこまで、緻密に扱われた水田の中に、稗が残るなどということはあり得なかった。今では、農薬が、この重労働にとって替わったのだろうか。

しかし薬害が説かれ、無農

薬米がもてはやされている昨今である。こうした野放図な稗田の広がりの背景に、実際何があのか、私には、残念ながら分からない。

だが、稲穂が重く頭をたれる美田の中に、止めどもなく混じっている稗を見ると、私はひどく悲しい思いにとらわれてしまう。

国老いて
 稗田広がる野末かな

(k)

編集後記

名古屋大学で開催された全大協第17回教研集会で、「大学高専における男女共同参画の実現」という分科会に出席しました。名古屋大学では男女共同参画室に専任教員のポストがついたこと、鳥根大学法文学部では女性学部長の下、男女共同参画への大きな一歩を踏み出したことなどが報告されました。岡山大学でも、組合内に女性部を作る、より多くの女性に連合体執行委員になっていただくとかして、女性の権利をより尊重する職場環境を実現していけたらと思います。

(お)