



第 9 0 号

1 1 月 1 0 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.seikyou.ne.jp/home/ODUnion/> メールアドレス ODUnion@mb4.seikyou.ne.jp

大幅減給 (案) に対し組合 団交を申し入れる！

2005年10月14日
岡大職組申第 5 号

岡山大学長
千葉 喬三 殿

岡山大学職員組合
執行委員長 吉田 裕一

賃金引下げについての要求書

2006年4月からの岡山大学職員の給与体系に関して、人事院勧告に漫然と準拠して決定しないこと。
今年度の給与に関しても、人事院勧告に漫然と準拠しないこと。

の理由

去る8月15日に発表された人事院勧告により、2006年4月から、国家公務員、特に地方にいる国家公務員の給与が引き下げられる見通しです。岡山大学においても、国家公務員の給与表に準拠すべく、給与体系の見直しが図られています。

しかしながら、岡山大学職員は、もはや国家公務員ではなく、その給与を漫然と国家公務員の給与に準拠させることは無理があります。

また、職員の給与を引き下げるということは、就業規則の不利益変更に当たります。賃金等の重要な労働条件の不利益変更を行う場合には、使用者には不利益変更を行う「高度の必要性」が必要です（例えば、経営破綻の危機など）。しかしながら、岡山大学ニュース155号によると、平成16年度の岡山大学の収支決算は実質約5億円の黒字であり、また国から支給される運営費交付金は人事院勧告に連動しておらず、基本的に2004年度予算で固定されているので、賃金引き下げという不利益変更を行う「高度の必要性」は見当たりません。

さらに、人材確保の点から言うと、人事院勧告の地域給に則り給与を決めると、優秀な教員が給与の高い都会の国立大学法人や私立大学に集中してしまい、岡山大学のような地方の大学は、逆に優秀な教員が流出してしまうという可能性もあります。教員以外の職員に関しても、現在の国立大学法人の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が86.6であり、大幅に低いものであります。その給与をさらに下げることになれば、将来有望な職員になるはずの岡山大学職員志願者が、国家公務員、地方公務員、あるいは一般企業に流れてしまうでしょう。

法人側は、独立行政法人通則法63条第3項の「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になるように定められなければならない。」、および、平成16年9月10日閣議決定「国家公務員の給与水準を十分に考慮して適正な給与水準とするよう要請する」を人勧準拠の理由としていわれると思いますが、これらは決して人勧（給与法）をそのまま大学法人に適用することを強制していません。上記のように社会情勢からも国家公務員の給与と比較しても、これらが岡山大学教職員の給与を現在より引き下げる理由とはなり得ないことは明かです。

以上の点から、岡山大学職員組合は、2006年4月からの岡山大学職員の給与を、人事院勧告に準拠させるということに反対します。それでも岡山大学職員の給与を人事院勧告に準拠させる場合は、大学職員に納得のいく理由をお示しください。

の理由

人事院は、今年度の国家公務員の給与に関して、平均0.36%マイナス、ただし一時金は0.05%月改善を打ち出し、4月に遡り実施することを勧告しています。もし岡山大学が、この勧告に漫然と準拠した場合、これは「不利益不遡及」の原則を踏みにじるものであり、労働者の権利を侵害するものです。岡山大学職員組合は、岡山大学が、今年度の給与に関しても人事院勧告に漫然準拠しないよう求めます。

2005年11月9日

組合だより

第90号(2)

4月から給与が改定されると 収入がこんなに減るの！？

現在5級13号の教員が、05年4月から新給与表の適用となった場合、4年経過後に新俸給表の45号となる。その間の4年間は昇給ストップとなり、現給は保障されるが、5年間の損失額が230万円となる。昇給については、2009年度までの経過措置期間中は1年で3号(従来の3/4)となる。

[illegible]

行政職(一)表 5級 10号適用者の損失額 基本給での計算

現在 5級10号の職員が、05年4月から新給与表の適用となった場合、3年経過後に新俸給表の3級53号となる。その間の3年間は昇給ストップとなり、現給は保障されるが、5年間だけでも損失額が約150万円となる。昇給については、2009年度までの経過措置期間中は1年で3号（従来の3/4）となる。

現在の例			年額	新俸給表		2006年4月人勧適用		人勧適用による 損失額
	行政1	本給	本給*(12+4.4)	経過措置で3号UP		本給*(12+4.45)		
2005/4.	5-10.	313,100	5,134,840	41に対応	297,900			
2006/4.	5-11.	321,100	5,266,040	3-45.	304,700	5,150,495	昇給停止	-115,545
2007/4.	5-12.	328,500	5,387,400	3-47.	308,100	5,150,495		-236,905
2008/4.	5-13.	335,900	5,508,760	3-50.	312,900	5,150,495		-358,265
2009/4.	5-14.	343,100	5,626,840	3-53.	317,800	5,227,810		-399,030
2010/4.	5-15.	348,600	5,717,040	3-57.	324,100	5,331,445		-385,595
							計	-1,495,340

17年度 先取り許すまじ！

人事院勧告よりも低くなる！？ - 今年度給与改定

10月17日、組合と代表委員会に対して、法人役員連絡会の今年度分（平成17年度）の給与改定案が示されました。それによると、人事院勧告（公務員）が実質的に17年4月に遡って実施するのに対して、岡大では18年1月から実施するとしています。「就業規則の不利益変更を遡って適用するのは不当であり」「漫然と公務員に準拠すべきではない」との組合や代表委員会の主張に配慮して、遡及しての適用は回避していますが、重要な労働条件の不利益変更であることには変わりなく、高度の必要性がない限り認められるものではありません。（注1）

また驚くべきことには、17年4月～18年3月の給与総額を計算すると、法人案は人事院勧告よりもさらに低くなっていることです。人事院勧告では17年4月に遡って、本俸を一律0.3%、配偶者扶養手当を500円下げて、月例給を平均0.36%の切り下げの一方、勤勉手当を0.05月分増加しています。他方、法人案では17年12月までは本俸、扶養手当の切り下げはないもののボーナスの増額もありませんから、年間を通しての総計では平均として人勧よりも低くなってしまいます。個人個人をとってみると、扶養手当を受けている人は人勧よりプラスになりますが、受けていない人はマイナスになります（注2）。どちらにしてもあまり大きな額ではありませんが、不利益変更の上塗りをする職員にとっては到底許せるものとはいえません。

組合は、法人役員会が人事院勧告に完全には追随せず、法人独自の給与改定を提案したことについてはある程度評価するものですが、もっと詳細なデータをもとに、良識ある改定案を提示することを要求します。そして、不利益変更が最小限に抑えられるよう、11月の団体交渉に臨む決意です。

（注1）「労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されないが、（中略）当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒むことは許されない。（中略）特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受認させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものと言うべきである。（具体的には（1）就業規則の不利益変更によって従業員の被る不利益の程度、（2）使用者側の変更の必要性の内容・程度、（3）変更後の就業規則の内容自体の相当性、（4）代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、（5）労働組合等との交渉経緯、（6）他の労働組合又は他の従業員の対応、（7）同種事項に関する我が国社会における一般的状況を総合考慮して判断すべきである。」（最高裁判決 平成9年2月28日「第四銀行事件」）

（注2）人事課試算によれば、人勧完全実施の国家公務員と比べ、35歳事務系主任の場合、配偶者と子一人では+513円、扶養家族なしでは-1,552円となります。給与改定をしない場合と比べると、前者で-4,326円、後者で-2,781円となり、いずれにしても不利益変更となります。

皆さんもご存知のとおり、今月16日には鹿田地区で、
17日には津島地区で給与改正に関する説明会があります。

団体交渉は15日に行われます。

組合としても、より有利な労働条件を勝ち取るよう団体交渉に臨みますが、皆さんも、これからの給与が大きく変わってしまうという大切な時期に、今回の、そして89、88号の組合だよりを読んで、自分の給与のあり方についてよく考えてみてください。そして説明会にはできるだけ出席して、持っている質問を担当者につづけてみてください。

団交、非常勤職員問題に関しても行われる！

岡大職組申第7号

岡山大学
千葉 喬三 殿岡山大学職員組合
執行委員長 吉田 裕一

矢田範夫氏の処遇についての要求書

当組合の組合員である矢田範夫氏（自然生命科学研究支援センター）の処遇を直ちに見直し、常勤職員として雇用すること。
その際、まったく同一の業務に従事している常勤職員との給与格差を是正し、適正な給与格付けを行うこと。

の理由

矢田範夫氏は、岡山大学に非常勤職員として赴任して12年間、本学における研究の発展と学問の向上に貢献してきました。今では矢田氏の所属している自然生命科学研究支援センター動物資源部門に欠くことのできない存在です。しかし、非常勤職員という立場ゆえ、その仕事内容が常勤職員と同じであるにもかかわらず、病気休暇取得や給与面で、不当な扱いを受けてきました。

大学当局も、矢田氏を常勤職員と同様の職務に従事させていたことが事実であるとする、それは管理者の人事管理上の責任であるという観点から、矢田氏の処遇を協議し、その結果、平成17年6月15日に西堀自然生命科学研究センター動物資源部門長から矢田氏に「特別契約職員になってはどうか」という提案がなされました。

しかしながら、この特別契約職員のポストは、給与面や任期面（最長6年）で、矢田氏としては受け入れ難いものです。矢田氏が医歯薬学総合研究科の中村総務課長（当時）と面談したところ、中村氏は「（常勤職員化は）約束できない性格の話」「でも西堀教授の言うことは信じてもいいのでは」と述べ、定年退職する常勤職員のポストを使って常勤化できる可能性があるとの含みは残しつつも、具体的な確約は避けました（実際に再来年に定年退職する常勤職員がいるそうです）。

矢田氏としては、曖昧な口約束で、将来の不安を抱えたまま、上司に言われるまま特別契約職員になるのは不本意なことです。岡山大学職員組合といたしましては、一刻も早く、矢田氏の処遇を見直し常勤職員として雇用するよう求めます。

の理由

矢田氏が、常勤職員として採用された場合の初任給の額の提示を求めたところ、人事課の中尾主査より一般職員（1）の3級5号俸という格付けを提示されました。しかし、これは現在矢田氏が受けている一般職員（2）2級11号俸相当の給与額に比して6千円余り減額となります。

矢田氏が現在行っている職務内容は、常勤の技術専門職員とまったく同一のものです。岡山大学職員組合としては、矢田氏を常勤職員として途中採用する際には、技術専門職員（4級）として採用することを求めます。

お申し込み FAX 252 - 4148

Email: ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp

岡山大学職員組合 加入申込書

申込日 年 月 日

ふりがな 性別 生年月日 年齢
氏名： 男・女 西暦 年 月 日 才
部局名： 職場： 内線：
職種： 岡大職組加入歴： 有・無
雇用形態： ☐ 常勤職員 ☐ 有期雇用職員 ☐ 時間雇用職員 ☐ その他（ ）
E-mail： @ （携帯メール可）
いずれかに○を（1. 仕事用 ・ 2. 個人用）