

# 組合だより

第 9 4 号

3 月 1 3 日  
2 0 0 6 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

## 団 体 交 渉 速 報 ! !

### 阿部事務局長出席するも、団交合意に至らず 人勧準拠の当局案、4月1日強行実施の見込み

平成 18 年 3 月 2 日午前 10 時より 12 時まで、本部棟 6 階の第 1 会議室にて、去る 1 月 30 日の団体交渉が継続して行われました。交渉事項は、平成 18 年 4 月からの給与引き下げに関してです。組合側の出席者は、吉田委員長、榊原副委員長、大嶋副委員長、荻野書記長、矢田執行委員、酒井執行委員、岡本書記、大学側の出席者は、岡田企画・総務担当理事、阿部財務・施設担当理事、中川総務・企画部長、寺中人事課長、中尾人事課主査、松野財務企画課主査、高橋人事課専門職員で、その他 4 名の人事課職員が陪席しました。



### 給与減の代償措置は 3 日間の一斉休業と ボーナス上乘せの優秀者の増員

組合としては、平成 18 年 4 月からの給与引き下げに関して、大学側に剰余金が出ている以上、引き下げを認めるわけにはいかないという主張を崩していませんが、結局、大学側が提示した給与減の代償措置は、夏期休暇を現在の 3 日間から 6 日間として、8 月 14 日から 16 日に 3 日間、一斉休業を行うこと(付属病院では、各自で 6 月から 10 月のうち 3 日間を休暇として取る)、ボーナスを上乘せする優秀者の割合を増やすことでした。

### 阿部事務局長、苦しい台所事情を説明

その理由として大学側が挙げたものは、人件費に関してはきわめて難しい運営をしており、さらに平成 22 年までに 185 名もの人員削減をする以上、給与引き下げの代償措置として金銭的対応をすることは難しいということでした。大学は、人員削減と給与削減のバランスを取らねばならず、できれば人員削減を最小に済ませたい、そのためには給与を増やすということはできないと主張しました。

大学側の説明によると、年間の総予算のうち運営費交付金が支給される率は、全国の国立大学法人の平均が 56%であるのに対し、岡山大学の場合は 39.5%です。要するに、岡山大学は年間予算の 60.5%を授業料や病院の収入で賄わなければならないのです。

実際、平成 16 年度の人件費は約 265 億円で、そのうち運営費交付金は約 198 億円でした。しかし、16 年度は 7,700 万円が黒字として残り、建物の改修に当てられました。ところが、17 年度は約 262 億円の人件費のうち、運営費交付金としてきた金額は約 192 億円で、難しい経営状況を強いられていると説明がありました。

### 当局、185 の教員削減を主張

また、大学側は、昨年末に各部局に提示した「新重点及び削減教員数」にも触れました。大学側は、組合だより前号でも問題とした授業料の収入欠損、毎年 1%の効率化係数、行政改革による 5%の総人件費削減のため、これから平成 22 年までに重点教員数の 148、プラス の 37、合計 185 名の教員数を減らさなければならないと主張しました(そのうち 45 名分が学長管理の空きポスト)。また、事務員の数も、毎年 1%の効率化係数のため、毎年 6 名ずつ減らさなければならないと、その他に 20 名分は学長管理の空きポストとしてキープしたいと主張しました。そして人員削減をする以上、今回の給与引き下げに際して金銭面での対応は難しいと説明しました。

## 組合は教員数削減に反対、減らすなら給与増を主張

しかし、組合側は、本当に185名もの教員(全体の13.8%)を平成22年までに減らす必要があるのか、行政改革による5%の総人件費削減とは平成22年までに教職員を5%減らせばよく、毎年1%の効率化係数による運営費交付金の減額の枠内で処理すべきことなのではないか(実際、平成18年度運営費交付金ではそうなっている)。また、収入欠損は中期計画終了時に解消されるはずである。それを収入欠損+効率化係数+行政改革というように全てを足し算して、学内の雰囲気や教員削減の方向へと煽るようにして教員削減を進めるのはおかしいのではないかと詰問しました。

また、人員を削減するということは、それだけ残された教職員がより多くの仕事をすることになるのに、給与が4月からただ下がるだけということにも納得がいかない、ということも主張しました。

また、岡山大学が社会や受験生にアピールする魅力という観点からも意見を出しました。つまり、今まで授業のバラエティを提供してきた非常勤講師の数を極端に減らして、その分の負担を専任教員に課した上に、専任教員数をも削減し、その上に給与を引き下げるとするのは、授業のバラエティがなくなるどころか、専任教員のやる気をも削ぐような結果になってしまうのではないかと、そしてこれにより岡山大学が社会や受験生にとって魅力的に映らなくなってしまうのではないかとこの意見です。



## 当局、人員削減は望ましくないと本音を語る

それに対し大学側は、効率化係数のための人員削減と行政改革による人員削減は、同じことなのかもしれないが、現段階でははっきりとせず、やはり最悪の場合を想定して運営をしなければならぬ。また大学側としても、できるだけ多くの教職員を残したいので、財政面で余裕があるときには、全体の給与を上げるというよりも、一人でも多くの教職員を残すことに努めたいので、やはり今回の給与引き下げに際しては、金銭的対応としての代償措置は難しい、そしてそういう環境の中で各教職員に頑張ってもらえないかと回答しました。また、非常勤講師も、有効活用しながら、減らさない方向で検討すると回答しました。

## ボーナス上乘せ数の増員率については今後の課題に

また、のボーナスで優秀者の割合を増やす点に関して、「どのようにして優秀者の割合を増やすのか」との組合側の質問に対して、大学側は「財源を見ながら、国家公務員のやり方を参考にして、各教職員の個人評価等で判断しながら.....」と回答しました。「しかし、それでは国家公務員の給与改定のボーナス支給と変わらないではないか」との組合側の主張に対し、大学側は「検討する」と回答しました。また、「どのように優秀者の割合を増やしたことがわかるのか」との組合側の質問に対し、大学側は「優秀者の割合率を公表する」と回答しました。

以上のように、来年度4月からの給与引き下げに関する大学当局との団交は決裂に終わりました。残念ながら、人勧準拠の当局案はこのあと教職員の納得を得ることなく、経営協議会、役員会等の議を経て4月1日から強行実施される見込みです。

## 入試手当については改善の方向

その他に、団体交渉中に話題に上がった事項としては、入試手当に関しては、現在は最低のラインで手当を決めているので、今後は見直しがされるかもしれないということでした。また、能力給の実施は、能力給の基本的方針をはっきり教職員に周知した上で行うので、平成20年1月からの実施となるだろうということでした。

最後に、阿部事務局長が、組合事務所の確保に向けて努力することを言明されました。

今回の団体交渉は、決裂に終わりましたが、岡山大学職員組合はよりよい労働環境を整えるべく、これからも努力していきたいと思っております。