

組合だより

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

第 9 5 号	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
5月12日 2006年	直通・FAX 086-252-4148

組合の奮闘で 勤勉手当成績優秀者の 割合増獲得！

まず、異動内容の文中「平成18年岡大規則第16号」とあるのは、「国立大学法人岡山大学職員給与規則（以下、給与規則）」のことです。なぜ同じ規則に名前が複数あるのかは分かりませんが、番号で呼ぶぶんかりにくい方を通知書に使うというのはどうかと思います。

「通知書」の文面は、「平成18年岡大規則第16号附則第2項により 職員（一） 級 号俸を給する。平成18年岡大規則第16号附則第4項による俸給XXX X X X円を給する。」というものです。

岡大規則16号ってなに？

給与規則は、組合・教職員の反対にもかかわらず、この4月1日に改訂され、月例給（俸給表に記載される 級 号俸の金額）は公務員に準じて平均4.8%切り下げられました。また、従来の1号が4分割され、号数が一挙に増えました。一般職員（行政職）では級も整理されましたので、3月31日までの級号と4月1日以降のそれとはかなり違うものになっています。教員の場合には級はそのまま、3月31日現在で教育（一）5・15に12ヶ月在任の人（いわゆる4月昇

給与切り下げ 給与表の切り替え

上記の例では、俸給表の上では、5・15のとき528,200円だったのが、5・41に切り替わって504,400円になります。この例では一見切り下げ額は23,800円で4.5%に見えますが、そうではありません。本来ですと4月昇給で5・16になり537,400円支給されていたはずのものですから、切り下げ額は33,000円、6.3%なのです。このような激変を緩和する措置として公務員と同様に現給保障を定めたのが附則第4項です。

附則4 切替日の前日から引き続き同一俸給表の適用を受ける職員で、その者の受ける俸給額が同日において受けていた俸給月額に達しない
(次ページへ)

人事異動通知書について

激減緩和措置

結果的に数年間昇給停止

法人の人件費節約15%以上にも

人事異動通知書？

去る4月13日、「人事異動通知書」が配布されました。部局によっては、これに「俸給の切替について」というような説明文がついていました。

しかし、全く説明なしに「通知書」だけが配布された部局もあり、「いったい何だろう。」「ひょっとして、追加の給料が支給されたのかな。だったら、うれしいな。」と勘違いされた方もおられるのではないのでしょうか。この通知書の意味については、本来大学法人側から説明があつてしかるべきですが、組合として放置するわけにも行きません。ここに至るまでの交渉の経緯も含めて、とりあえずここで説明します。



給の人）は5・41になりました。この級号の切替を定めているのが「附則第2項」なのです。

附則2 平成18年4月1日（以下「切替日」という。）の前日から引き続き在職する職員の職務の級及び号俸若しくは職務の級における最高の号俸を超える俸給月額の切替については、別に定める。

現給保障

(前ページから)
こととなる職員には、俸給月額のほか、その差額に相当する額を俸給として支給する。

つまり、3月31日に支給されていた528,200円を保障するために、差額23,800円を俸給として支給するというものです。

「通知書」はこの2段階の措置、すなわち「給与の削減を反映した給与表への切替」と「現給保障」を記述したものです。それにしても、素っ気ない文書ですね。

当分は昇給の実質停止

「現給保障がされたのでよかったよかった」と喜んでいていいのでしょうか。たしかに、今までの給与額は保障されませんが、この4月の昇給はありませんでした。今後も、附則4に書かれている差額がプラスの間は給与額は上がることはありません。職務や年齢により異なりますが、上記の教員の例では今後4年間くらいは今の給与のままです。見方を変えればこの期間

は昇給停止処分を食らったようなものです。とても喜んではいられません。

法人は黒字増加



立場を変えて、法人財政にとって今回の改訂はどういう効果をもたらすでしょうか。本来昇給すべきものが停止するのですから、昇給分の人件費は浮くこととなります。今年度で約1億円、来年度は2億円、次は3億円ぐらいと見積もられています。そして最終的には上記の現給保障差額がなくなつた時点で、人件費支出は約5%減つていることとなります。他方、文科省からの運営交付金収入は毎年1%の効率化係数がかかつて減額されていますから、5年後には一見収支が釣り合っているように見えます。しかし効率化係数は標準教員定数分にはかかつてきていませんから、人件費分として積算される交付金収入はそれ程減るわけではありません。さらに、法人の計画では教職員を10%以上も削減しようとしていますから、もしそれが実現すれば、人件費支出は現在と

比較して15%以上も低下することになるでしょう。法人は人件費をこんなに削り込んで、黒字を出す必要があるのでしょうか？

必要性ない給与切り下げ

岡山大学は法人化1年目の平成16年度に黒字を出しています。ですから、今回の給与削減には合理的な根拠がありません。組合は、公務員の給与が下がつたとしてもそれに追隨する必要がないことを主張してきました。しかし、税金から交付金を受けている大学法人としては社会通念として公務員給与に準拠する必要があります、という法人の意志は固く、4月1日付で規則は改定されてしまいました。

ボーナスに黒字を反映

給与切り下げのような重要な労働条件の不利変更を行うには、高度の必要性に加えて代償措置が必要であることが、最高裁判決で述べられています。財政状況の厳しさを主張して、代償措置を明確にすることに消極

的な法人側の態度に対して、組合は団体交渉の場で、大学財政についての具体的な追及と建設的な代償措置の提案を行いました。その結果、勤勉手当(ボーナス)における成績優秀者の割合を増加させることにより、人件費で生じた黒字を適正に配分する方向が確認されました。

公務員準拠の給与切り下げを止めさせることはできませんでしたが、公務員給与をベースにしながらも、大学財政の実績に応じて職員給与に反映させる仕組みを採り入れさせることができたことは、大きな成果です。

今後は、財政の透明性を増し適正な配分がなされるよう監視しなくてはなりません。そのためには、仲間を増やして組合の力をもっと大きくしていく必要があります。

組合に入ってください!

新しい大学法人作りに、あなたも参加しませんか。一人でも多くの声を、岡山大学法人作りに結集したいのです。私たちはあなたの参加を期待しています。



岡山大学へようこそ

職員新人研修会後 職員組合の説明会が開催される

4月18日岡山大学職員初任者研修会が終わった17時から、時間をとっていただき、新しく岡大職員になった7名の職員の方に、岡大職員組合の説明を行いました。こうした説明会は組合としては初めてです。大学側の好意ある処置に感謝します。私たちは、そこでは次のようなことを説明しました。

- 1. 組合は、岡大経営陣と、お互いに立場は違いますが、岡大を良くするという点で一致していること、それは安易な妥協を意味しないが、信頼関係にもとづき活動していること。
- 2. 法人化になってからは、教職員は、労働条件を含めて自分の権利は自分で守らなくてはならなくなったこと。しかし一人一人がバラバラで頑張るのは大変なので、組合で協力していくことが必要なこと。
- 3. 組合はこれまで、労働条件の交渉、セクハラ・アカハラなどの人権問題の相談、大学の風通しを良くし働きやすい職場を作ること、組合員相互の親睦・憩いの場・仲間作りのために活動してきたこと。
- 4. 岡大職組の活動原則は、「人権」「参加」を基軸に、「自分



- 1. 人権は自分で守る」ことを基本に組合はそれを「支援する」こと、参加を掲げ、構成員の協力を可能とし生き活きたとした職場作りを目指すこと。
- 5. 他大学の職員組合と違って「人権委員会」「アメーzingグレースを歌う会」などを設置

し、独立した活動を保障し支援していることなどです。

新人の皆さんのみならず広く教職員の方々に組合へ加入して頂くよう訴えます。

鹿田地区でも新人ナースの皆さんに呼びかける

今回のアピールに先立って、組合執行部として挨拶とお願いのために看護部長室を訪問しました。看護部長には「立場は違ってもよりよい大学病院という目標は同じ」と組合の要請をとても好意的に受け止めていただき、看護部主催の新人歓迎会での呼びかけの機会が実現しました。

今年の新人ナースの皆さんが勢ぞろいした4月5日夕方、事前に準備したパンフレットや資料などを全員に配布し、医学部単組の岡本執行委員長が壇上で訴えました。保健学科の教員でもある岡本委員長の教え子の顔もちらほら見られたようで、組合の存在を少しは身近に感じてもらえたのではないのでしょうか。

今回の組合加入のアピールを受けて、早速2名の新人ナース

の方々が組合の仲間に加わってくださいました。組合もこの春から医労連などの医療産別の労働組合との共同の取り組みとして、看護師増員要求の全国署名を大々的に取り組む予定です。

新人ナースの皆さんをはじめとして、多くの教職員にとつて姿が見える存在へと組合が成長・飛躍していくために、医学部単組でも精一杯奮闘したいと思えます。

さんぼみち



道路工事中だった。自転車ならすり抜けられるだろうと思っただのが間違이었다。道路が断ち切られて、暗渠工事が進行中だった。引つ返すのも忌々しいので、細い農道を横に折れた。これも間違이었다。向こうの道路に続いているだろうという予想は裏切られて、私は、草深い畦道を行くことになった。畦道は、踏み固められておらず、草の下に泥の感触があった。瞬間私は、子どもの頃にタイムスリップした。

春の野の

泥のにおいや幼き日 (k)

組合アンケートにご協力下さい！！

岡山大学も法人化されては2年、当職員組合では、

「皆さんの労働環境がどう変わったか」

「皆さんが組合に何を期待しているのか」

「当職員組合の学内での認知度はどうか」

「私たちの発行している『組合だより』が皆さんのお役に立っているか」

等について知りたいと思います、5月中にアンケートを実施しようと考えています。

皆さんのお手元にアンケートが届きましたら、是非ご協力下さい。締切は、5月末日です。アンケートに記入されましたら、添付の封筒を利用して学内便で組合事務所までお送り頂たく、各学部の組合の連合体執行委員の指示がある場合は、それに従って下さい。よろしくお願ひします。



座標軸

藤原正彦『国家の品格』が売れに売れている。100万部を超したという説もある。学生のあいだでも評判になっている。それもあって、私もこの本を手にした。ちなみに藤原氏は、お茶大の数学の教授であり、『流れる星は生きている』の藤原てい、『八甲田山死の彷徨』の新田次郎がその両親である。開巻劈頭から、歯切れのよい筆致で、新自由主義批判が展開されている。効率主義、金儲け主義の品格の低さが、どれほど日本のよき思想的伝統を損なってしまったかが縷説されている。また、国際人教育を目指して小学校から英語教育をする愚を喝破して余蘊がない。英語圏の人々のうち何人が国際人の名に値するか。国際人の要件は、英語が話せるか否かではない。英語教育ではなく、一にも二にも国語教育が重要だと著者は力説する。中途半端な英語教育は、英語力は英語圏で半人前、国語力では日本人の中で半人前といったところで役に立たない人間を作ることになるだけだという説も頷

ける。著者が推奨して已まないポイントが、国語教育であり、情緒であり、美をいとおしむ審美眼である。この辺りまでは私も大いに賛成であった。だが、論がさらに進んで、祖国愛や武士道を讚美し推奨する段になると待てよと首をひねった。「卑怯なまねをするな」、「弱いものいじめをするな」というのは大賛成である。だがその延長上に武士道があり、その武士道の内容は新渡戸稲造の『武士道』である。これも今よく売れている本だ。新渡戸『武士道』は、その典例の一つとして歌舞伎の菅原伝授手習鑑をあげる。主君の子どもの身代わりに、自分の子どもの首を差し出す武士の物語だ。この胸の悪くなるような犠牲談が金儲け市場主義より品格が高いとは、私には到底思えない。こんな犠牲を美德として強いる国家にどのような「品格」があるというのだろうか。しかも、こうした議論が、教育基本法破壊の地ならしになっているように思われるフシがある。新自由主義批判と引き替えに、反動的「新国家主義」を容認することは到底許されない。(い)

編集後記

岡山大学職員組合は、6月26日に2005年度の定期大会を開催します。それに伴い、連合体の執行委員と三役の改選も行われます。現三役は、吉田委員長以外は、すでに2期目です。三役のメンバーが同じで良い点は、1年間の活動内容が把握されているので、円滑な組合活動ができるということです。その一方で悪い点は、活動がマンネリになってしまふことと、三役と他の組合員との間に意識のずれのようなものが生じてしまい、それが思わぬ誤解に発展しかねないということです。また同じ三役が長く続くと、転出等でその三役がいなくなってしまう場合は、後任人事がうまくいかないと連合体そのものの存続が危機に陥る可能性もあります。

私見ですが、私は、できるだけ多くの組合員の方が一度は連合体の三役になって、連合体がどのように営まれているのかを知る方が良いと思っております。多くの人が一度は三役になれるような良いシステムについて何かアイデアのある方は、組合事務局までご連絡下さい。あるいは「私も連合体三役をやってみよう」という方、5月下旬より2006年度連合体執行委員及び三役を募りますので、是非立候補してください。(荻野)