

組合だより

第140号
12月16日
2010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/ODUUnion/> メールアドレス ODUUnion@mb4.seikyoku.ne.jp

組合は、11月4日、俸給・期末勤勉手当の削減について、以下の要求書を大学当局に提出し、11月16日に団体交渉をもちました。人事院勧告に安易に追従した削減を行わないことを求めたものです。交渉は、残念ながら不調に終わっていますが今後とも粘り強く交渉を続けるつもりです。詳細は2ページに。



2010年11月4日
岡大職組申第33号

国立大学法人岡山大学
学長 千葉 喬三 殿

岡山大学職員組合
執行委員長 山川純次

俸給・期末勤勉手当の削減についての要求書

要求項目

2010年12月からの俸給・期末勤勉手当について、人事院勧告に追従した削減を行わないこと

理由：

2010年8月10日に人事院は、0.20月分の期末勤勉手当削減、40歳代以上の中高齢層に対しての俸給表の引き下げならびに55歳を越える5級以上の職員に対しての給与抑制措置を勧告しました。これに追従した今回の給与・手当の削減は、明らかな不利益変更とみなせません。

特に55歳以上・5級以上の教職員に対して、俸給月額および管理職手当の1.5%減という大幅な削減方針が示され、その根拠として民間での50歳代後半の給与水準低下があげられています(H22.9.8学長室会議資料)。しかし、まさにそこで示されているように、民間では他企業への出向や転籍が給与水準低下の主な理由と考えられ、国立大学法人とは全く状況が異なります。管理職として同じ仕事を継続しながら、55歳になるとその管理職手当が減額となるのは不合理です。また、教員は一般に就業年齢が高く、生涯賃金が少ないことから、55歳以上での削減は大きな不利益変更と考えられます。

岡山大学が今回の人事院勧告を根拠に俸給と期末勤勉手当の削減を実施するならば、それは重要な労働条件の不利益変更に当たることを確認し、その具体的な必要性和、剰余金の使途などを含めた合理性などについて、役員会の見解を質したいと考え、団体交渉を申し入れます。なお、交渉を円滑に進めるため、以下の質問事項について11月10日までに文書で回答いただければ幸いです。

1. 今回の俸給・期末勤勉手当削減の具体的な必要性
2. 今回の俸給・期末勤勉手当削減に伴う剰余金の額とその使途



団体交渉報告

2010年11月16日に、「俸給・期末勤勉手当の削減についての要求書」と、「地球研教員の国際機関派遣に関する要望書」に基づく団体交渉を行った。出席者は組合側が9名、大学側が8名であった。

給与・賞与の削減に関する交渉

2010年8月10日に人事院は、0.20月分の期末勤勉手当削減、40歳代以上の中高齢層に対しての俸給表の引き下げならびに55歳を超える職員(一般(一)5級以下および相当職員は除く)に対しての給与抑制措置を勧告した。これにより年間給与額は平均で9万4千円減少となる。以上のような人事院勧告に追従した今回の給与・手当の削減は、明らかな不利益変更である。教職員の方々は、この冬のボーナスの明細を見て、賞与の大幅削減を実感されていることと思う。

今回、特に55歳以上(管理職級の職員)に対して、俸給月額および管理職手当の1.5%減という削減方針が示され、その根拠として民間での50歳代後半の給与水準低下があげられている。しかし、民間では他企業への出向や転籍が給与水準低下の背景にあり、国立大学法人とは全く状況が異なっている。特に、教員の管理職手当は定額で、年齢給でもないのに55歳になるとその手当が減額となるのはなんとも不合理である。また、教員は一般に就業年齢が高く、生涯賃金が少ないことから、55歳以上での削減でこうむる不利益は大きい。

今回の交渉において、給与・賞与削減の具体的な必要性に対する見解を大学側に問うたところ、昨年同様、社会一般情勢への対応すなわち人勧準拠による、という回答であった。結局のところ、給与・賞与削減見直しについての組合側の要求は認められず、剰余金の使途などについて今後引き続き要求していくこととなった。ただ、55歳以上(管理職級の職員)に対しての給与や管理職手当の削減については、大学教授などの職務実態からみて不合理な部分のあることは大学側も認識しているようであり、多くの大学においてこの問題が提起されれば、改善の方向に向かう可能性は感じられた。また、1.5%減はあくまで減額措置であり、退職金の額などに関わるような給与の削減ではないことを理解してほしいとの説明があった。大学側に対して今回の俸給・期末勤勉手当削減に

伴う剰余金の額とその使途についての回答を求めたところ、以下の案が示された。

1. 剰余金の額
H22年度の給与改定に伴う削減見込額
----- 1億6000万円
2. 剰余金の使途 ----- 合計 1億2100万円
内訳
1) グッドジョブ支援センター作業場所等の拡充 ----- 4500万円
2) なかよし園の改修工事 ----- 5000万円
内容：厨房の改修及び厨房物品の調達(衛生面のレベルアップ)
その他施設設備の設置・拡充、園庭の拡充等
- 3) 平成23年4月1日昇給分(43歳未満で平成22年1月1日に昇給抑制を受けた者)
@1300円(平均、概算)×16月×約1250名
= 2600万円

組合側としては、剰余金を若手研究者の海外研究派遣費用にあてるという提案を行った。その結果、若手研究者の海外研究派遣の提案は認められ、若手研究者だけでなく若手職員も対象に、来年度の実施に向け検討されることとなった。

その他にも学内環境整備や福利厚生など、多くの学内構成員に還元できるような使途があると考えられ、組合員の意見を集約し引き続き提案していく予定である。

なお、昨年のような一斉休日を設ける予定はないとの回答であった。



また、諸手当の新設、充実に関して、組合側より以下のものを提案した。

1. 夜間看護手当の増額
2. 夜間授業手当の新設
3. 津島キャンパス駐車場有料化に伴う自動車通勤手当の増額

大学側の回答は、1については他の大学病院や国立病院機構などの支給状況を調査して比較を行いたい、2と3については現在のところ考えていないということであった。

組合としては、夜間看護手当の増額については引き続き要求し、夜間授業手当や自動車通勤手当については、再度組合員の意見を聞き今後の要求のあり方について検討する予定である。



地球研教員の処遇に関する交渉

引き続き、「地球研教員の国際機関派遣に関する要望書」に関する交渉を行った。(要望書は略)この件は、地球研(三朝)の教員が国際機関の研究職ポストに赴くにあたり、休職して赴きたいという希望を出したけれども、部局で休職が認められなかったというものである。経緯については、右段の「団体交渉に参加して」をご参照ください。

連合体としては、国際機関への派遣は、本人にとっても岡山大学にとっても名誉なことであるので、休職して国際機関へ赴けるよう、学長に調整を行ってほしいということを要望して団体交渉を行った。しかし、残念ながら、休職は認められず、退職して国際機関の職員に就任するという結果となった。連合体としては、「部局の教授会を尊重する」という立場を原則としてとっている。それは、現場をよく知るものによる民主的な運営が望ましいという考えに基づいたものである。今回、部局の教授会が休職を認めなかったため退職して国際機関に赴くことになったということで、形式だけを見れば、連合体のこれまでの主張と対立するような点はない。けれども、結果として岡山大学として不名誉な状況をつくり出してしまったのではないかと、執行部では考えている。

今回の件は、大学の組織はどうあるべきか、民主的な運営をどのようにして確保していくのか、大学内で自浄作用は働くのか、など、多くの問題をあらためて提起したのではないだろうか。

非常勤職員に関する報告

今回の団体交渉では、10月22日付けで田中理事から出された「非常勤職員の業務内容調査について」に関する質問も行った。これは、非常勤職員を管理する者が非常勤職員との面談等でその業務を把握し、配布された非常勤職員業務内容票に各非常勤職員の業務内容を記入の上人事に提出することを求められたものである。すでにメ切をすぎていることから、すべての非常勤職員に関してこの調査表は提出されていると思われる。組合員である非常勤職員から、この調査の意図がわからないとの意見を受けて、今回その意図を質問した。

質問に対しては「監査において、非常勤職員の勤務実態を把握していないという指摘があったので、今回調査を行った。この調査の結果をどのように使うかは未定である」との回答を得た。連合体としては、その調査の結果、非常勤職員の不利益になるような変更は行わないでほしいとの要望を伝えた。

連合体としては、非常勤職員の勤務実態を大学が把握することは必要であると考えている。ただ、その調査の結果、非常勤職員の不利益になるような変更が行われないよう今後も注意していく必要があるだろう。

団体交渉に参加して



岡山大学職員組合(連合体)の組合員である地球研教員の処遇に関する交渉を行うため、今回、個人として岡山大学職員組合(連合体)に加入し、11月16日の大学と岡山大学職員組合(連合体)との団体交渉に初めて参加させていただきました。

団体交渉出席者は大学側が田中副学長を含めて8名、組合側は9名でした。大学本部棟6階の会議室にて午前10時から始まり12時過ぎに終了しました。案件は、(1)俸給・期末勤勉手当の削減についての要求書、(2)地球研教員の国際機関派遣に関する要望書、に係わる交渉です。他に非常勤職員の業務内容についても質疑がありました。

(2)の案件が地球研に関係するものです。地球研の教員(准教授)が我が国の加盟している国際機関の研究職ポストに11月17日付けで就任されることになりました。その国際機関は海外に本拠を置く国連機関です。日本の国立大学や政府機関の人材が国連等の国際機関のポストに就任する際は、休職して出向できる制度があります。地球研教員も採用決定後すみやかに休職願いを地球研センター長に、国際機関からの学長宛の派遣依頼書とともに提出しました。派遣期間などを変更しつつ4度にわたる申請を行いましたが、理由の文書化もなされないままに部局教授会に拒否され続けました(地球研では准教授は教授会に参加できず、現在三名の教授によって運営されています)。最終的に地球研教員は“退職か休職か”の判断を岡山大学職員組合と大学との交渉に委ねることにされました。残念ながら、大学当局は“部局教授会の判断を尊重する”ということで休職は認められず、地球研教員は岡山大学を16日付で退職して、国際機関職員に就任することになりました。

今回の結果については組合員としての力量不足を感じていますが、団体交渉での経験は今後の糧として生きてくると思っております。

なお、地球研には2009年10月30日に職場環境向上を目的として設立された地球研職員組合(<http://www21.atwiki.jp/iseiunion/pages/1.html>)があり、設立時から現在まで岡山大学職員組合から多大の御支援と御指導を頂いております。今後とも御指導よろしくお願いたします。(文責、米田)

単組だより <農学部より>



今年も恒例の農学部職員組合による芋ほり大会が、10月10日(日)に農学部フィールドサイエンスセンターにて行われました。9日の開催予定が雨のために翌日に順延となり、10日も雨の場合は中止になることも心配されましたが、汗ばむぐらいの快晴となり無事に開催することができました。また、3連休中日での開催となり参加者の減少も予想されましたが、ほぼ事前の申し込み通り大人39名、子供35名の方々が参加くださいました。

今年は猛暑のため心配されたお芋の出来は、例年通り1株から4個から6個の立派なお芋が収穫され、みなさん両手にたくさんのお芋をもって帰られました。また、参加賞として全員に冷たい飲み物、子供さんにはお菓子和大人には芋ほりでの汚れを落としてもらうための洗剤を準備しました。芋ほりの後には、木陰で飲み物やお菓子を食べながらご家族の楽しそうな会話が聞こえてきて、今回の芋ほり大会により楽しいひと時を過ごしていただけたようです。

来年度もお芋を十分に準備する予定ですので、ぜひご期待ご参加ください。

♪教職員の皆様、一緒に歌いませんか？

月にほぼ3回、通常は金曜日の午後6時から、岡山市立北公民館に集まって歌っています。

金曜日の夜に声を出して歌い、一週間のストレスの疲れを吹き飛ばすのはいかがでしょう？

詳しくは(内線7168組合まで)



岡山大学職員組合編

『学長との対話』

—法人化と岡山大学の6年間—

(515円)

*法人化で国立大学はどのように変わったのか。その現状を、トップダウンを担う千葉学長とボトムアップを担う組合との対話の中で浮き彫りにしていきます。



生協にて販売中

無料法律相談『ユニオン』をご利用ください

セクハラ、アカハラなどの労働環境問題、あるいは個人的な問題でも結構です。内定取り消しの相談にも応じています。プライバシーを厳守するために、組合執行部とは別組織である人権部が相談を受け付けています。法的な相談をしたい組合員のために顧問弁護士を置き、希望者には、最初の弁護士相談を無料で受けられる「ユニオン」を設けています。

法律相談は、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。

連絡先:竹内真理 法学部准教授 内線7472
:新村容子 文学部教授 内線7411
:中富公一 法学部教授 内線7510



～あなたも組合の仲間になりませんか？～

あなたの声を大学運営に、労働条件改善に反映させてみませんか？私たちは、あなたの参加を期待しています。