組合だより

第１５３号
５月１５日
２０１２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
ＦＡＸ.　086-252-4148

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

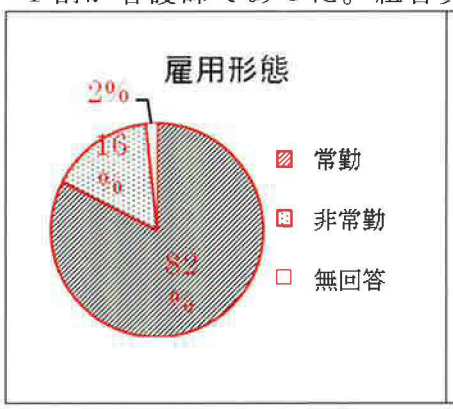
特例法に準拠した賃金引き下げに反対！！

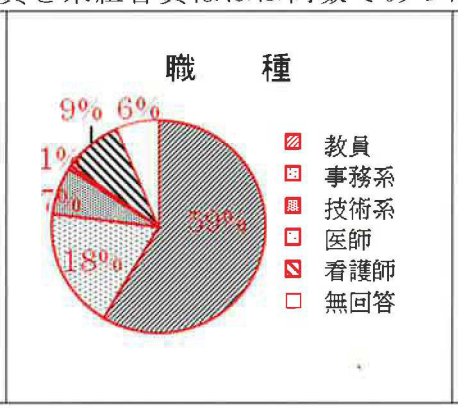
―「賃金引き下げ等に関するアンケート調査」の結果から―

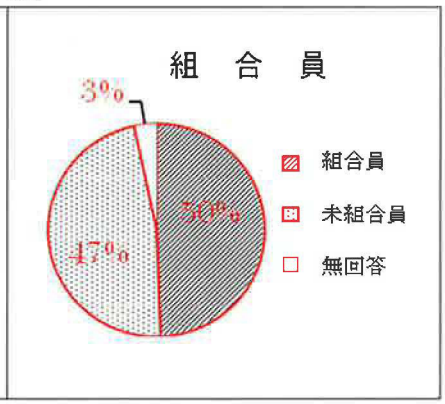
岡山大学職員組合は、４月下旬に「賃金引き下げ等に関するアンケート調査」を岡山大学全教職員を対象に実施しました。ご回答ありがとうございました。この調査は、人事院勧告や国家公務員給与臨時削減法（以下、特例法）に準拠した賃下げに対する教職員の受け止め方や影響、それをふまえた岡山大学職員組合の方針を明らかにすることを目的にしています。

１．回答者について

５月９日までの回答者は３６０名。８割余りが常勤。職種は約６割が教員、２割が事務系、１割が看護師であった。組合員と未組合員はほぼ同数であった。

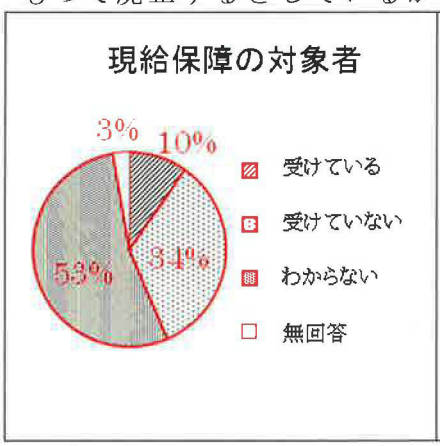


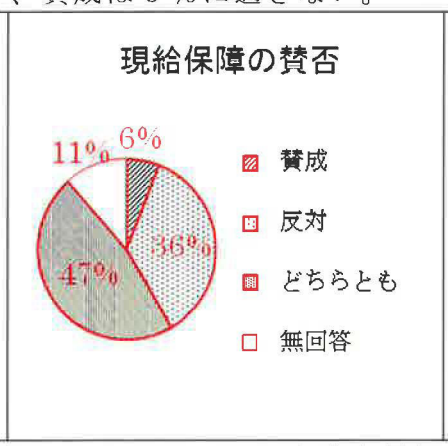


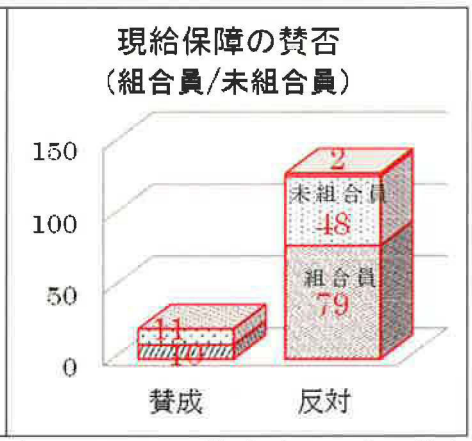


２．現給保障の廃止について

現給保障を受けているかどうかわからない教職員が半数以上。人事院勧告は 2014 年３月をもって廃止するとしているが、賛成は６％に過ぎない。



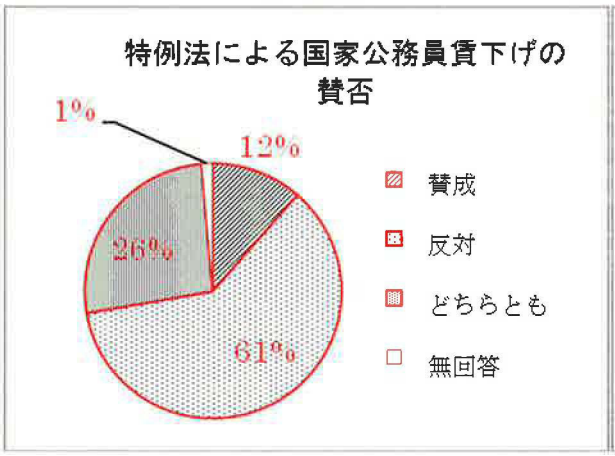


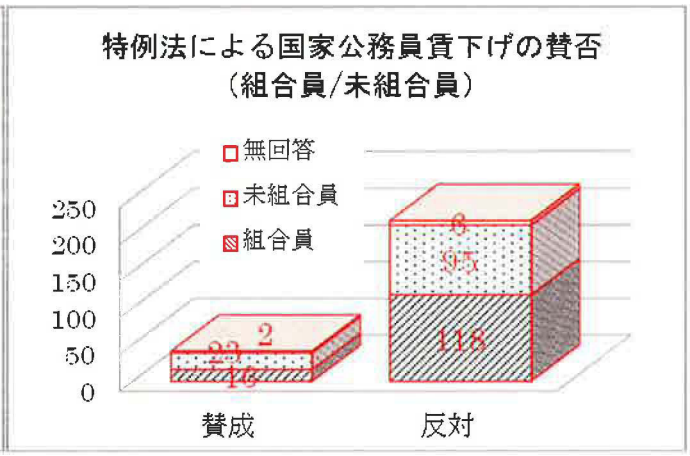


→「組合だより」151 号に掲載したように、岡山大学職員組合は３月の団体交渉で、「現給保障の廃止には何らかの緩和策がなければ応じられないこと、また、自分が現給保障を受けているのか認識していない教職員もいるので十分に周知することを求めました。その結果、現給保障該当者は４月の給与明細にその旨記載されました。ご確認下さい。

３．特例法による国家公務員の賃下げについて

賛成は１割。６割は反対。組合員であるなしにかかわらず、この暴挙への反対が多い。

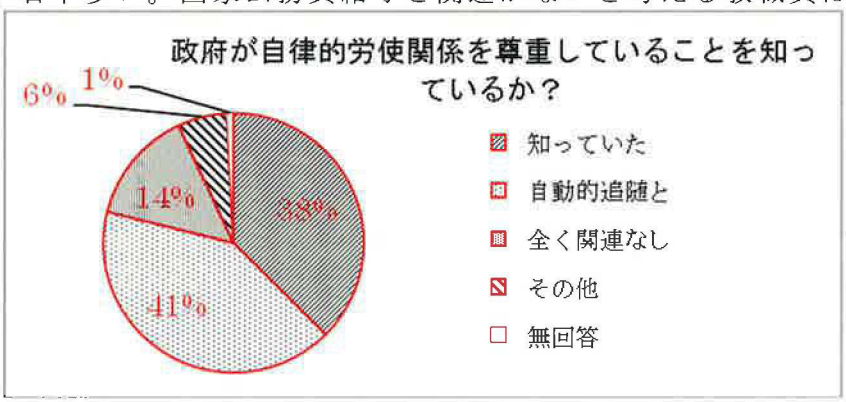




→特例法は国家公務員に対して人事院勧告を越えた減給措置を行おうとする憲法違反のものであり、ましてや非公務員の立場に置かれた国立大学等の教職員に対し、これに準じた措置を強要するのは異常な事態です。

４．政府が国立大学法人の賃金は自律的労使関係で決めるべきと述べていることについて

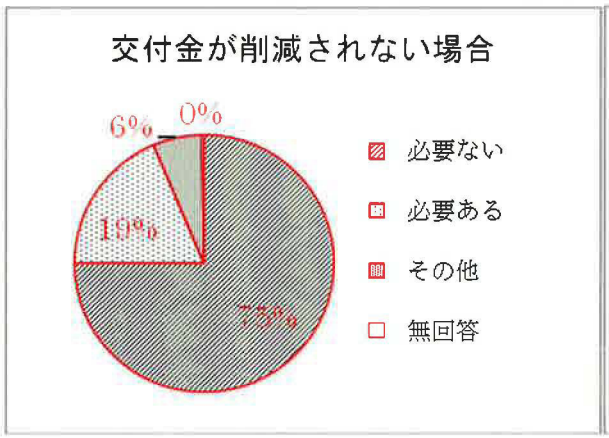
自律的労使関係で決めるべきことを「知っていた」より、自動的に追随するものと考えていた教職員の方が若干多い。国家公務員給与と関連がないと考える教職員は 14%。

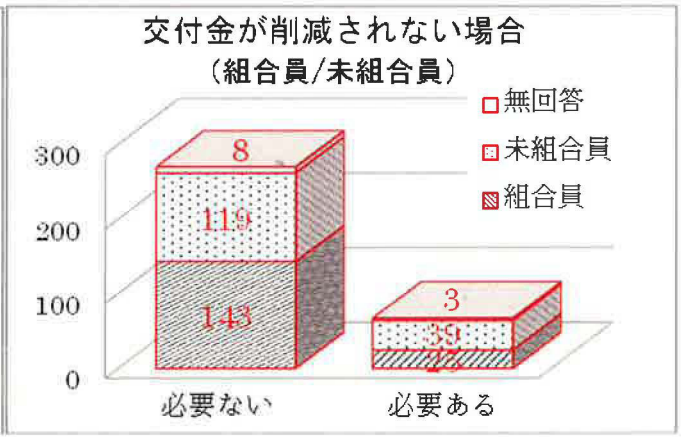


→３月８日に文部科学省は大臣官房長発の事務連絡で「法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、貴法人の役職員の給与について必要な措置を講ずるよう要請いたします」とする文書を各国立大学法人等に発出しています。

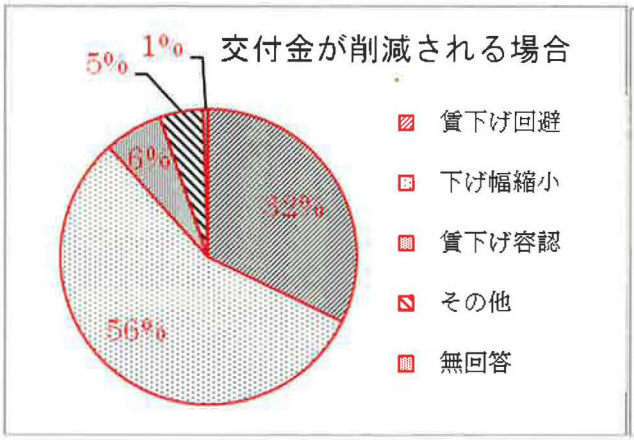
５．特例法に対する具体的な対応について

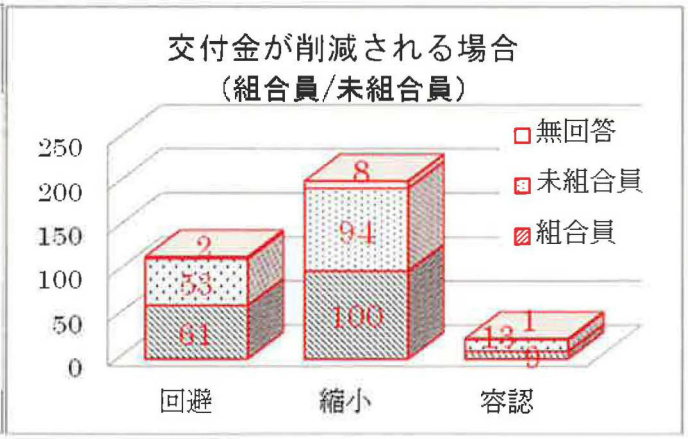
①運営費交付金が賃下げ分削減されない場合は、７５％が賃下げの「必要ない」としている。これは、組合員であるなしには関係ない。





②運営費交付金が削減される場合は、およそ６割がある程度の賃下げを受け入れるが、下げ幅をできる限り小さくするという選択肢を選んでいる。



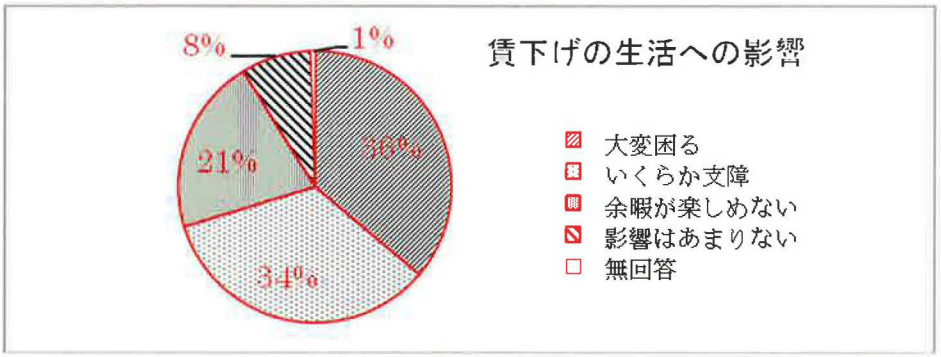


→全大教は４月 25 日に文部科学省（国立大学法人支援課課長ら）と会見を持ち、運営費交付金の減問題を質しました。以下はその際の回答です（下線は引用者）。

（文科省）政府部内では、震災復興のために国立大学法人等の運営費交付金を削減するという議論は現在ない。また、大学等法人の給与と運営費交付金の減額はリンクするものとは考えていない。大学からも「運営費交付金が削減されるのでないか？」という問い合わせがあるが、電話でのやり取りでは誤解が生じる場合もあるので、大学から文科省立ち寄りの際にそういう議論はないと丁寧に説明している。最近、国大協の会議でもその旨を説明したところである。

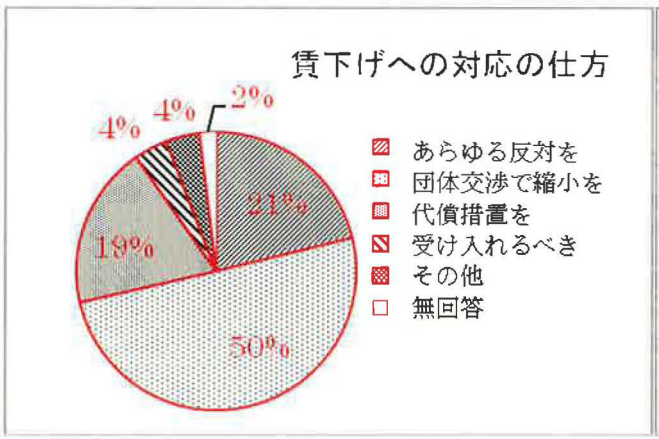
６．特例法に準拠した賃下げの影響について

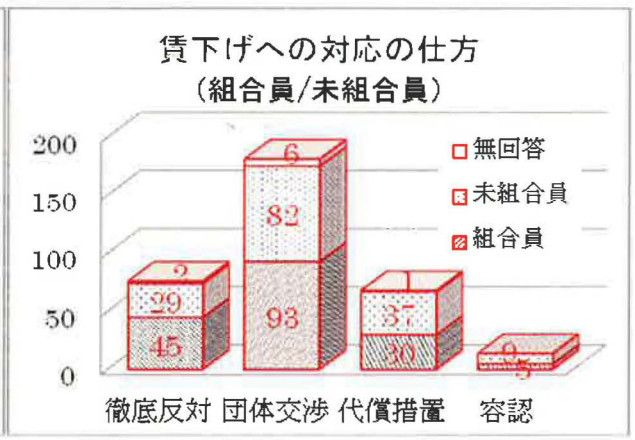
平均 7.8％の賃下げで、「大変困る」と「いくらか支障」とが１／３、「余暇が楽しめない」も含め９割以上が生活にマイナスの影響が出ると回答している。



７．賃下げに対する対応の仕方について

団体交渉を通じて引き下げ幅を減らすべきであるが半数、ストライキを含めてあらゆる方策で反対すべきであるが２割強代償措置を求めるが２割弱であった。





岡山大学職員組合の賃下げに対する取組について

以上のようなアンケート調査の結果をふまえながら、岡山大学職員組合は、以下のような方針をもって賃下げ問題に取り組みます。

①現給保障措置の廃止に反対し続けます

アンケート調査で廃止への「賛成」はわずかに５％。組合員だけの結果を見ると「反対」は51％と過半数になります。

現給保障制度とは2006年4月の大幅な賃下げに対する緩和策として、昇給により給与額がその時点の金額を超えるまで差額を補填するものです。人事院及び法律が想定している定年年齢60歳の職員（国家公務員）の場合では、2年後においては現給保障該当者が相当数減ると予測されます。

しかし、大学等の教員の退職年齢は多くが65歳であり、高齢層はほとんどが現給保障該当者であり、2年間では解消されません。3月の団体交渉を通じて、今年3月時点で現給保障を受けている教職員は393人、金額は平均年間24万9千円、最高額は年間70万円、2年後にも現給保障対象者は250人程度いることが明らかになりました。とりわけ大学教員は入職年齢が高く、他の職種と労働期間が異なることからも、大学法人では引き続き現給保障を継続する必要性があります。

そこで私たちは－

①現給保障の廃止については、該当者にとって大きな不利益変更であること、実施時期が 2 年後であることから、大学側が代償措置を提案してこない限りは、この提案の撤回を求める。

なお、すでに次の組合では2年後の現給保障廃止提案を撤回させています（4月27日現在）。

山口大、鳥取大、大分大、海洋大、静岡大、和歌山大、高エネ研、福岡教育大、富山大、京都工芸繊維大、高専、九工大。

②特例法に準拠した賃下げに断固反対します

平均 7.8％の賃下げで、生活にマイナスの影響が出ると回答した教職員は 9 割以上。とりわけ、「住宅ローンの返済」や「子どもの教育費」に影響が出るという記述が多く見られました。

そもそも国家公務員に人事院勧告を越えた減給を求める臨時特例措置そのものに合理性はありません。アンケート調査でも今回の措置に対する賛成は１割しかありませんでした。震災復興にかかわる経費は人件費削減以前に無駄な支出を洗い出しことから初め、国民の可処分所得を減らすのではなく、賃上げによる国内消費の刺激によって景気回復を図ることが求められると考えます。

さらに、2004年の法人化の際に非公務員の立場に置かれた国立大学の教職員に対し、特例法に準じた不利益変更を強いることは教職員の権利を奪い、法人における労働関係を破壊するものです。

また、臨時特例措置にリンクする形で運営費交付金が削減された場合には、本来の役割である教育・研究・医療の機能は低下し、公教育の重要な一端を担う国立大学の責任を果たし切れなくなります。新規の人材確保が困難になるとともに、現職の人材の流出増加も心配されます。競合する民間等との均衡や人事交流を行うために医療職や附属学校教諭を臨時特例措置の除外職種として扱うのはもちろんのこと、すべての教職員の人材確保のために賃下げは許されません。また、このような国立大学の教育・研究・医療の機能低下は国民の利益にもかないません。

さらに、年度途中で運営費交付金が減額される事態も重大な問題です。国立大学法人は「国民との約束」である中期目標を立て、その達成を通じて国立大学の責任を果たす義務があります。その中期目標期間に大幅な運営費交付金の減額が突然あるとすれば、それは国立大学法人制度の趣旨を大きく踏み外す暴挙です。一旦確定した政府予算の中の運営費交付金を年度途中で減額することもまた、運営費交付金が渡し切りの交付金である性格からあってはならないことです。アンケート調査でも運営費交付金が削減されない場合は 75％が賃下げに反対しています。そこで私たちは－

②学長に対し、運営費交付金を守るための「共闘」を呼びかける。
③運営費交付金が減額されない限り、賃下げはさせない。
④運営費交付金が減額されたとしても、賃金は減額させない、あるいは減額幅を圧縮させる。
⑤団体交渉での合意形成を図りつつ、ストライキや法的措置も含めた取組を行う。

なお、今回のアンケート調査では普段十分に声を聴くことができない未組合員、非常勤の方、事務系の方の意見をたくさん聴くことができました。

現在、岡山大学職員組合では非常勤職員の雇用期限の撤廃に向けた取組をしていますが、非常勤職員の組合員数が少なく、十分力を発揮することができていません。皆さまのご加入をよろしくお願いします。