

組合ニュース

発行：2012年9月13日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

E-Mail: oitauu@fat.coara.or.jp

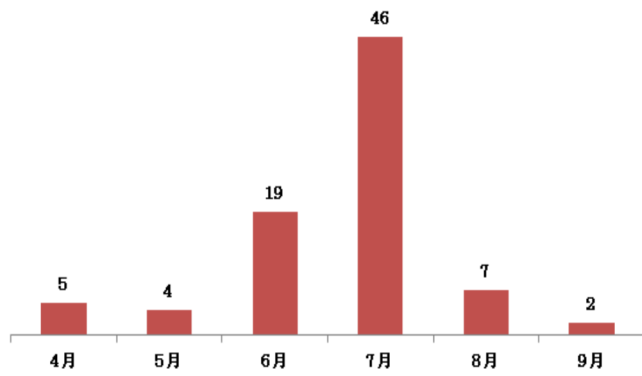
他大学の給与削減状況 —改めて浮き彫りになる本学の異常さ—

9月7日の学内イントラで、法人より「国家公務員給与減額支給措置に係る対応について」の通知がありました。国大協調査の資料から、これまで実施した大学の数のみが抽出して記載されています。ここからは圧倒的多数の大学が実施しているということしか読み取れませんが、国大協の資料のうち法人があえて紹介しなかった部分には、大学間の質的な差も記載してあります。

■ 給与削減—他大学の状況

周知の通り、本学では圧倒的多数の教職員の反対にもかかわらず、平均7.8%の給与削減が5月より強行実施されました。法人の想定している「運営費交付金削減」がいつ、どのような形で来るのか、また、それに法的正当性があるのか等、先行き不透明な部分が多く、そのため法人とこの問題をめぐって今後も交渉を続けていきますが、全国的な動きがほぼ見えてきたこの時点で、入手可能な資料をもとに項目別に他大学等の状況をまとめてみました。

給与見直し実施月別大学数



国大協調査H24. 8. 31より作成

実施を決定した大学は86大学中83大学

①実施時期

周知の通り、本学では圧倒的多数の教職員の反対にもかかわらず、平均7.8%の給与削減が5月より強行実施されました。

4月実施の大学も見受けられますが、多くの大学が7月以降の実施です。給与は遡及して削減できないので、実施時期の違いは給与削減額の違いとなります。しかも期末勤手当は6月支給ですから、7月より前と後で実施した場合にはより大きな差が出ます。例えば、7月実施の大学に比べ本学では教授クラスで20万円近く多く削減されています。

したがって、法人の提案する実施時期を遅らせることが賃金削減分を縮小することにつながっています。括弧内を（法人提案実施月→実施月）で表すと、京工大、弘前大、高専機構（4月→7月）室蘭工大（6月→8月）、九大（7月→8月）、東京芸大、秋田大、東京農工大（6月→7月）、北大（8月→9月）など実施時期を遅らせた大学は数多くあります。

②代償措置

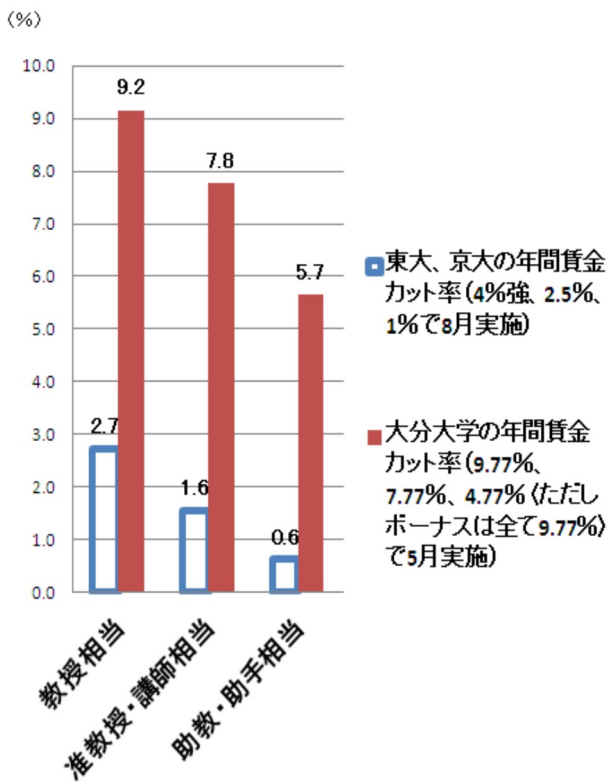
地域手当の出ている大学等ではその引き上げで給与削減分を補填しています。例えば茨城大学は4月実施ですが、地域手当を4%引き上げています。また、奈良教育大、東京芸大、埼玉大、静岡大等も地域手当の引き上げを行っています。教育研究費の増額(島根大)、非常勤の正規化(新潟大)もあります。

③減額率の圧縮

—減額率の圧縮も可能だった—

本学の減額率(%)は国家公務員の場合を機械的に適用

年収で見たカット率の比較
平均で分大7.5%減、東大わずか1.6%減



して、階層別に9.77、7.77、4.77ですが、京大は(4.35、2.5、1.0)で、東大もほぼ同率の圧縮を行っています。

地方国立大学でも減額率の大幅圧縮等で経営努力

また、地方国立大学でも、山梨大(5.77~0.77、勤勉手当5.77)、岡山大(6、4、2、期末勤勉5)をはじめ、新潟大、島根大、宮崎大、愛媛大、愛知教育大等が圧縮を行っています。

■ 大分大学での強行実施

—改めてわかる異常な決め方—

さて、大分大学での強行実施を振り返ってみましょう。

①に関しては、他大学での実施の「遅れ」は、それだけ法人側が教職員側の主張を真摯に聞き、時間をかけて議論を重ねていたからだと考えられます。本学では杜撰な資料のもとに説明会の回数のみ重ね、学長が長期不在の中、持ち回り会議と称して理事たちが経営協議会委員のもとを訪ねて個別に承認を取り付け、役員会(議長の学長は音声でのみ参加)で強行を決定したことは周知の通りです。

②に関しては、本学では地域手当の制度はありませんが、法人は可能な代償措置の検討すら行おうとしませんでした。

—他大学では人件費以外での対応も—

③(および①)から、他大学が「削減」に必ずしもすべてを人件費(給与)で対応しようとしていないことがわかります。教職員の士気を考慮し、予算の中で節約できる部分があればそれで対応しようという姿勢です。それがまともな経営感覚でしょう。翻って本学では、節約どころか青天井の予算で一千万円を超える学長公用車(レクサス)を直前に購入しており、財政的に節約できる部分を検討しようもしないという姿勢です。

本学法人は今回の給与削減の決定に関して「法人としての経営判断」という言葉を再三用いますが、雇用者の士気や生活に無自覚な人々にこの言葉を使う資格があるとは思えません。

—5月実施が「親心」とは…—

さらに、なぜ5月実施が必要かという説明のなかで、4月の給与分からの削減は必至なので、時期を延ばせばそれだけ一月当たりの個人負担が多額になる事態が生じる。そうなったら皆さんが困るので、親心として早期実施を行うのだと法人は強弁しています。法人の「経営判断」を無理にでも探せばこの「親心」くらいでしょう。しかし実施を遅らせて教職員の給与が過剰に削減された大学があるでしょうか。答は明白です。「親心」論は単なるお節介であるばかりか教職員への根拠のない脅迫だったのです。今の時点で言えることは、法人の判断が誤っていたかわれわれに嘘をついていたということです。しかも、それは雇用者への賃金という経営者が最も注意を払わなければならない領域の一つにおいてです。

実施時期の違いによって大学間に不平等は生じない、という説明を始め、いくつもの瑕疵のある説明のなかで強行した本大学での給与削減は、実施から時間がたてばたつほどその正当性のなさが明白になってきており、その根拠が崩壊してきています。他大学も含め今回の給与削減自体にそもそも正当性はありませんが、最低でも他大学並みに今からでも修正すべきです。