

国家公務員給与削減問題についての学長との懇談会 議事要旨

日時場所：2012/3/30 11：00～11：40 地域国際・交流プラザ3階共用室

組合側参加者：中央執行委員長代行、書記長、書記次長、会計、組合員

大学側参加者：学長、総務部長、人事課長、人事課課長補佐2名

【要旨】

大学側の主張

- ・ 現段階では運営費交付金がどのような形でどれぐらい削減されるのかがまだはっきりしないので、給与削減の幅や方法について確定的なことは言えない。
- ・ 少なくとも運営費交付金の削減額相当については給与減額の形を取らざるをえないが、研究・教育・医療の崩壊を避けるために、なるべく削減幅を圧縮する方向で考えたい。
- ・ 他大学と大きく違うことを行って世論の反発を受けることは避けたい。

組合側の主張

- ・ 大学側が減額幅を圧縮する必死の努力をしているという態度を教職員に対して示すことが必要だ。
- ・ 俸給表からの一律減額は労基法24条違反になるのではないか。
- ・ 人事院勧告に関する部分については、現給保障を維持してほしい。
- ・ やむなく減額という場合には、学内の合意形成に努めてもらいたい。

【議事要旨】発言内容は論点を整理し、適宜要約したものである。

現状について

双方の出席者の紹介の後、大学側より「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（以下、「特例法」という）」の概要の説明があった。（別紙参照）

大学：「ご承知のこととは思いますが、特例法の概要の説明から始めたい。まず人事院勧告にかかわる部分では、俸給月額を平均0.23%引き下げる。給与構造改革による経過措置、いわゆる現給保障については平成26年4月1日をもって廃止。若年層における昇給の回復。平成24年6月に支給する期末手当での減額調整。これについては、国立大学職員は国家公務員ではないので、不利益の遡及適用はできないと考えられる。それから臨時特例部分として、俸給月額の削減。本省課長・室長相当職員以上でマイナス9.77%、課長補佐・係長相当で7.77%、係員4.77%の削減となる。管理職手当については10%減、ボーナスについては9.77%減となる。」

組合：「特例法の内容については分かっている。重要なのは、本学ではどうするのかということだ。全国国立大学高専教職員組合（全大教）の集計では今のところ20の国立大学、研究機関、高専機構で給与削減に関する労使協議が行われているが、人事院勧告部分につ

いての申し入れがほとんどで、特例部分についてはどこも基本的に様子見のようだ。特例部分について大学側が申し入れて、組合との協議の場でさしあたり撤回したというケースもある。」

大学：「国立大学協会（国大協）の学長会議でも、給与の大幅削減は困るということで、知恵を出し合っているところだ。ただし、震災復興ということに対して反対ということは言いたくない。しかし、大きな不安は、本当に 2 年間でもとに戻してくれるのかということだ。そこで国大協としては、当時の中川文部科学大臣に対して、「運営費交付金は全額ください、復興費相当額は自主返納します」という文書を出した。

3 月の国大協の総会では、文部科学副大臣、高等教育局長らとディスカッションを行ったが、彼らが言うには、いずれにせよ改革をやらないと困るということだ。近いうちに文部科学省から具体的な指示があるだろうということで、待っていたのだが、今までの人事院勧告の時と同じ文書が来た。運営費交付金の減額についても、どのような形でいくら減額されるのかがいまだに分からない。

大学としてまだ方針は決まっていないので、個人的な見解ということで発言するが、本学人事課の試算によると、人事院勧告分の 0.23%については、大した額ではないので、多少決定が遅れても対応できると思われる。しかし、特例部分については、もし運営費交付金が 7.8%の減額となった場合に、給与減額の決定が遅れると、ひと月遅れるごとにおよそ 4,800 万円の持ち出しになる。なので、交付金の減額幅などが決定されたら即、対応する必要がある。今のところ、4 月 6 日に予算が成立する見込みで、5 月か 6 月までには運営費交付金について具体的なことが分かるだろう。

組合からの文書にあったように、運営費交付金が 7.8%減額ということなら、単純計算で人件費の 5.2%の減額相当ということになる。運営費の減額分相当を減らすというのが妥当なところだとは思いますが、世間の目があるので、徳島大学だけがあまり下げしていないという印象を与えるのは好ましくない。個人的な意見だが、ボーナスの業績手当などの形で戻すこともできるのではないか。」

組合：「医療職員や附属学校の教員については適用対象から外すように国と交渉している大学もあるそうだが。」

大学：「医療職員については、看護師の給与を下げたことで離職が増えて 7 対 1 看護が崩れたら 4 億円の減収になる。それは何としても避けたい。ただし、医師については教育職なので、減らすことになるだろう。国立病院機構は、医療職は減らさないと宣言している。」

組合：「京都大学では物件費を人件費に回して減額幅を圧縮できるという話も出ているようだ。」

大学：「それは大学の規模による。京大のような大規模校であればそうしたこともできるだろうが、本学では難しいだろう。もちろん、改革費や GP などで予算を取ってくれば物件費を増やすということもできるだろうが、給与以外の部分でも知恵を出したい。」

組合：「減額をゼロにしろと言っているわけではない。金額の問題ではなく、大学側の態

度の問題だ。国が無理難題を言ってきているということはみんな分かっていることだ。それに対して大学が教職員を何としても守るという態度を示すかどうかということが重要だ。大学が自分たちを必死で守ってくれているということが伝われば、教職員としても大学のために頑張ろうという気になる。そこを教職員に分かる形で伝えることも必要だ。」

給与減額の違法性について

組合：「ところで、技術的な問題だが、特例法では、給与表で示された給与から減額して支給するという形になるが、法律上は、賃金の全額支給が義務付けられている。つまり、これでは労働基準法の第 24 条「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」という条文に違反することになるのではないか。法律上の検討は行っているのか。」

大学：「減額についても就業規則に書くことで、労基法違反にならないのではないかとと思われるが、違法にならないようにきちんと検討することにする。」

人事院勧告に関する部分について

組合：「最初に言ったとおり、いくつかの大学や研究機関では人事院勧告に関する部分について先行して交渉を行っているところがあるようだ。本学ではどうするのか。」

大学：「人勧は、できたら特例部分と同時にやりたい。ただし、先にも言ったが、運営費交付金が減額されたのに給与を下げないと、月額 4,800 万円の支出になる。いつ決めるかのリミットは 6 月だろう。個人的意見だが、そのためには 5 月中には準備を進め、いくつかの選択肢に絞っておかなければならないだろう。」

組合：「人勧については、若年層では増額、高年層では減額で、トータルとしては大学の支出は増えるのか、減るのか？」

大学：「試算では支出増になる見込みだ。」

組合：「基本給部分については、0.23%の減額なので影響は比較的小さいと思うが、今回の人勧では現給保障の廃止が言われている。実はこの部分の金額のほうが大きいのではないか。事務方は定年 60 歳だが、教員は 65 歳なので、まだもらっている人が結構いるのではないか。何人が、いくらぐらいもらっているのかを確認して、おそらく総額は数百万のことだろうから、退職まで気持ちよく払ってあげる方向で検討してほしい。」

学内の合意形成プロセスについて

組合：「学内の合意形成プロセスについてはどのように考えているのか。今までの人事院勧告準拠の給与減額では、組合とは何度も交渉したが、一般教職員に対しては説明会を各事業所 1 回だけで導入してしまっている。今回は額も大きいので、もう少し丁寧な説明や合意形成プロセスが必要だ。たとえば、組合としては学長との討論会などの企画を考えている。なるべく多くの人が発言できるような機会を設けることが必要だ。」

大学：「いずれにせよ、具体的にどれぐらいのお金が来なくなるのか、減額分を誰にどう配分するのかなど詳しいデータを作って検討することが必要だ。そうしたデータに基づいて説明を行いたい。」

組合：「説明会であれ討論会であれ、上意下達式に「こう決定しました、よろしく」では不満が出るだろう。最終決定が下されてからではなく、いくつかの選択肢に絞られた段階で説明会、討論会を実施することで、教職員に組織の意思決定プロセスへの参加意識を持ってもらえれば、納得しやすいのではないか。そうした観点からも、組合としても話し合いを続けたいので、4月にも話し合いの機会を作ってもらおうよう、よろしく願います。」