

国立大学法人職員の給与削減問題についての

総務・財務担当理事との懇談会 議事要旨

日時場所：2012/5/16 16:00～17:00 新蔵地区第一会議室

組合側参加者：中央執行委員長、書記長、会計

大学側参加者：総務・財務担当理事、総務部長、人事課長、人事課課長補佐 2名

【要旨】

大学側の給与改定方針

- ・ 常勤職員については6月1日より俸給月額引き下げ（人事院勧告相当分）及び給与の減額措置（臨時特例相当分）を実施する。ただし、削減される予算額が確定後、削減額を調整する。
- ・ 有期雇用職員については来年度から俸給月額引き下げ（人事院勧告相当分）を実施する。
- ・ 病院の医員、研修医は適用対象外。
- ・ 病院所属の看護職員及び医療技術職員は、6月1日より俸給月額引き下げ（人事院勧告相当分）を実施し、給与の減額措置（臨時特例相当部分）については実施しない。

組合側の主張

- ・ 給与の引き下げは教職員のモチベーションの低下、地域経済の悪化につながるため反対である。
- ・ 反発するかどうか分からない世論や文科省ではなく、教職員の方を向いて考えてほしい。
- ・ 業務改善の一環として、一般教職員から「予算の無駄遣い」の具体例を募集して交付金削減対応に当てたらどうか。
- ・ 学長が全教職員宛のメールなどで事情を説明し、「力及ばず申し訳ない」と謝るぐらいのことはしたらどうか。

【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。

一般教職員は6月1日から給与減額の方角

大学側より資料「職員給与の改定方針」と5/11付日経新聞の記事「独法・国立大の給与削減」が配布され、今後の対応方針について説明があった。

大学：「組合との話し合い、先日の一般教職員対象の説明会を受けて、またその後の政府の動きなどを受けて、配布資料のとおり給与改定方針を検討している。まず、常勤職員については、6月1日より俸給月額引き下げ及び給与の減額措置を実施する。ただし、削減される予算額が確定後、削減額を調整する。

有期雇用職員については今年度、契約期間中の給与改定はできない。来年度については俸給月額引き下げ（人事院勧告相当分）を実施する。ただし、病院の医員、研修医は本給表によらず定額のため実施しない。

病院所属の看護職員及び医療技術職員は、6月1日より俸給月額を引き下げを実施し、給与の減額措置については実施しない。」

政府の方針

大学：「先週、5月10日に文科省法人支援課より呼び出された。すでに給与削減を実施している一部の大学を除くすべての国立大学が呼び出されたようだ。そこでの文科省の説明では、国立大学法人に対する政府部内の考え方は以下の通りだということだ。

まず、特例法にかかわる閣議決定のうち、「法人の自律的・自主的な労使関係の中で」という文言が重視され、国立大学の教職員の給与は国家公務員と同様である必要はないと認識されているようだ。そのため給与の引き下げが進んでいない。4月に実施された対応調査において、国立大学法人における対応が甘いという認識を持った。文言の後半、「国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずるよう要請する」の部分を重視し、国家公務員同様に平均して7.8%の給与減をすることが望ましい。補正予算での交付金の減額も行われることになるだろう。交付金の減額幅については、自己収入分については考慮の対象外となった。

国家公務員については国立病院機構についても給与削減すべきという動きがあるので、国立大学病院も同様に削減すべきだ。給与を削減した積立金は中期計画終了時に国庫返納させるという話もある。

補正予算での交付金の削減額が明確になるのは秋口であると思われる。

こうした話を聞いて、翌11日に配布した日経新聞の記事が出ている。11日には閣僚懇談会があり、岡田副総理や安住財務大臣などが交付金削減についても踏み込んだ発言をしている。」

組合：「国立病院機構には交付金は入っていないはずだ。自己収入で運営されている国立病院機構の給与を削減して国庫返納というのは、どういう理屈なのか。民主党政権は法律上の問題を認識しているのか。

こちらが集めた情報について述べると、まず閣僚懇談会で岡田副総理と安住財務大臣の言っていることに齟齬があるという点だ。岡田副総理は「来年度から」と発言し、安住財務大臣は「次回予算編成で」と言っている¹。政府内でも混乱しているようだ。

それから、今配布された日経新聞の記事にもあるように、国立大学運営費交付金からの削減は300億円とされている。これは、交付金の予算総額が約1兆1千億円であることから、3%に満たない金額だ。7.8%を単純に掛けたら800億円ぐらいになる。この差額の500億円はどうなるのか。

¹ 岡田副総理の発言はこちら。↓

<http://www.kantei.go.jp/fukusouri/press/201205/11kaiken.html>

安住財務大臣の発言はこちら。↓

https://www.mof.go.jp/public_relations/conference/my20120511.htm

全大教からの情報では、財務省は交付金のうちの人件費相当部分について 7.8%掛けた金額を減額する意向だそうだ。交付金の人件費相当部分は、平均すると 50%ぐらいなので、1兆1千億円×0.5×0.078は400億強となり、新聞報道の300億円とそれほど離れていない金額と言えるかもしれない。

ところが文科省は交付金に 7.8%を掛けた額を給与削減せよと言っている。どうも、世論の目を気にして名目上は国立大学職員も国家公務員同様に 7.8%削減させたことにして、実際の交付金の削減額との差額については手当などで支給することは容認するという底意のようだ。実際、滋賀医科大学では平均 7.8%の給与削減をして、他方で地域手当を現行の 5.5%から 10%に引き上げて、手取りでは実質の賃下げを 4%程度に抑える方針のようだ。」

大学：「文科省の底意についてはよくわからない。地域手当が支給されている大学であればそういう手もあるかもしれないが、本学では地域手当は支給されていない。」

組合：「地域手当でなくても、何らかの手当を考えてもらいたい。ただし、11日の新聞報道を受けて、「300億では甘すぎる」という声があったとかで、500億にしようとかいう話も出ているという情報もある。」

物件費の抑制などの対応策について

組合：「他大学では物件費を抑えて人件費に回すという議論もあるようだ。」

大学：「東大や京大など大規模校であれば予算も潤沢だろうが、本学ではそのような余裕はない。」

組合：「授業料収入が40億円以上あるはずだ。」

大学：「学生からの授業料収入は学生のために使うべきもので、今回の削減対応に回すことはできない。公開講座の収入なども今回予想される削減額に比べたら微々たるものだ。物件費や営繕費なども固定費が多く、余剰部分はほとんどない。」

組合：「もちろん予算には、改築経費など用途が限定されたものが多いことは承知している。そうはいつても、現場の教職員からの提案で無駄の削減を積み上げることで、多少の金額は確保できるのではないか。以前、職員からの業務改善目安箱のような制度があったが、ここ数年は実施されていない。今回、業務改善を兼ねて無駄の洗い出しを一般教職員から募って行ったらどうか。我々から見ても予算の無駄な使い方と思われるものは結構ある。」

大学：「業務改善は常に必要なことで、業務改善提案の募集について組合から提案があったことは学長に伝える。」

組合：「裁量労働制の教員については、みなし労働時間を現在の7時間45分から8時間にしてその分、毎月超過勤務手当名目で支払うという手もある。」

今後の予定

組合：「今後の説明会の予定などはどうなっているか。」

大学：「22日に説明会の予定だ。前回の説明会の時から変わった点と言えば、病院所属の看護職員と医療技術職員を対象から外す点だけだが。」

組合：「丁寧に説明して理解を求めることが必要だ。はっきり言って今回の給与削減で教職員のモチベーションは非常に低下するだろう。少しでもモチベーション低下を避けるためには、まず第一に大学側が文科省や世論の方を向いているのではなく、一般教職員を守るために必死の努力をしているということを目に見える仕方で示すことが必要だ。

そのためにはまず、「物件費は余裕がありません」ではなく、具体的に、「現在の予算のうち、固定費や使途が限定されている分がいくら、何とか回せる分はこれぐらいしかありません、と具体的な金額が示されたら、なるほど検討したんだな、と分かる。

第二に、学長が頭を下げたらどうか。政府にも働きかけました、予算の使途も精査しました、必死の努力をしましたが力及ばず7.8%削減ということになりました、すみません、とみんなの前で謝ったら、多少は納得する人もいるのではないか。」

大学：「今回の件は、学長の責任に帰するようなものではないので、謝るようなことではないのではないか。また、学長は先日の説明会に出席し、冒頭で遺憾の意を表明されている。なお、22日の説明会は、大変申し訳ないが学長は欠席する予定だ。」

組合：「学長の直接の責任でないことは分かっている。しかし教職員を守るのが学長の責任で、それが果たしきれなかったのなら頭を下げてしかるべきではないか。それから、直接説明会に出て来られないのであれば、メールなどを使って全教職員に学長が説明し理解を求めたらよいのではないか。他大学でも、学長からのメッセージのようなものを配信しているところはいくつかある。そうした、学長の声を直接届けるような仕組みを作ること、大学執行部と教職員との信頼関係も醸成されるのではないか。」

大学：「学長からメッセージを発信したらよいのではという提案については学長に伝える。」

組合：「構成員が存分に力を発揮できる活力のある組織とは、構成員が誇りを持って帰属意識を持てるような組織だ。そのためには情報の伝達と、組織の意思決定に自分の意見が反映されているという実感を持てるようにすることが必要だ。先ほど言ったような業務改善の意見の募集はそのためにも役に立つ。さらに、上司が部下を信頼して仕事を任せ、現場における裁量を認めるような組織であれば、構成員は創意工夫しながら組織のために尽力しようと思うだろう。

しかし現状では、大学の組織はどうも風通しが悪く、上意下達で現場の声を上げても上まで届かないようなものになっていると思われる。それでは構成員が最高のパフォーマンスを発揮できない。この機会に、組織の在り方そのものを見直したらどうか。そうすることで、今後も予想される国立大学へのさまざまな逆風や困難に、構成員が一致して立ち向かえるような活力のある組織にしていかなければならないだろう。」