



OPEN オープンユニオン 岐阜大学職員組合ニュース UNION



岐阜大学職員組合発行

〒501-1193 岐阜市柳戸1番1

Tel. Fax058-230-1118, 内線 9552

Email: kumiai@gifu-u.ac.jp

HP: <http://www.gifunion.gr.jp>

(岐阜大学 職員組合 検索)

正しく怒ろうー給与改定（賃下げ）の動きと、組合の方針について

今、様々なところで私たちの生活を破壊する動きが進展しています。年金福祉の切り下げ、消費税導入、震災復興を口実とする様々な増税、料金の値上げなどです。国立大学における賃下げの動きも、そのような動きの一つとして理解しなければなりません。残念ながら、現在の労働組合にはこれらの動きを押しとどめる力はほとんどありません。でも、無力な我々でも「怒る（いかる）」ことはできます。正しい怒りをもち、その怒りをエネルギーに一人一人が行動し始めたとき、日本は、また大学は変わるのだと思います。せめて「正しく怒る」ことだけは忘れないようにしましょう。

これまでの動き

1. 全職員にむけ、5月2日付けで賃金改定の通知がEメールで行われ、同時に5月1日付けで賃金改定が強行されました。その主な内容は次のようなものです。

- ・ 5月1日からの、中高年者を対象とした俸給表の平均0.23%最大0.5%の改定（賃下げ）。
- ・ 26年3月をもって、19年度の地域手当の見直しで生じた、引き下げ分の補填（現給保証）の廃止。
- ・ これまで保留されていた、若手・中堅層の昇給復活
- ・ 今後の状況によっては、再度の賃下げがあり得ることの示唆

2. 5月1日までの経緯は次の通りです。

- ・ 4月17日組合との懇談という形での賃下げ内容の説明
- ・ 19日に過半数代表に改定案提示、回答期限25日
- ・ 23日に組合に改定案の正式説明
- ・ 25日過半数代表回答（回答内容は過半数代表HPに）

3. 5月17日、当局から組合に対して賃下げ問題について労使交渉のための事前折衝を行いたい旨連絡があり、18日に説明を受けました。その内容は以下の通りです。

- ・ 7月1日から、国家公務員に準じた賃下げ（平均7.8%、最大10%）を行いたい。
- ・ そのため、労使交渉の日時、方法（参加者）について、取り決めたい。

組合は、「賃下げ提案を行う前に、賃下げの必要性を当局が全職員に説明、職員皆で対処法を議論するための『説明会・討論会（キャンパスミーティング）』を開催し、具体的な労使交渉はその討論会での意見を踏まえて行うこと」、を要求しました。当局は即答せず、持ち帰って検討するということで、現在に至っています。



今後の戦い方

1. 賃金問題について

・国家公務員特例法に基づく賃下げは人事院勧告の精神から考えて法律違反であり、それに準拠する賃下げは労働法の精神からいっても認められない。よって、特例法による賃下げに関しては、撤回以外の一切の条件交渉には応じない。

・運営費交付金が削減されたときには、岐阜大学の研究教育を守るという視点から、全職員の参加による討論を行うこと。議論の中で、職場の効率化などの工夫を含めて、皆が納得できる形で、大学にとって最も望ましい運営費交付金の使い方を決定する。そこでは、必要最小限の賃下げを検討せざるを得なくなることは、当然あり得ると考えている。

・現給保証は地域手当改定と一体で提示・実施されたものであり、これを廃止することは労使間の約束違反であるので、直ちに撤回すること。

・教育職員以外の定年の65歳への延長については、再雇用に頼るのではなく、人事院勧告にあるように定年延長として対処すること。

2. 様々な職場の要求について

組合の主要な役割である、賃金問題以外の様々な職場の要求などを組織化し、公式、非公式の折衝を通して、その実現に向けた行動をとります。これを通して職場をより働きやすいものに変えていき、結果として生産性・創造性の高い大学を実現します。具体的には次のような事項を取り上げる予定ですが、これ以外にもありましたら、組合に提案をお寄せください。

- ・一人当たりの仕事量の増大による慢性的な超勤・時間外労働の改善。特に、一部の職員については現実の問題となっている、肉体的・精神的な健康への影響の実態調査と改善方法の検討。
- ・産休、育児、ボランティア、介護、研修休暇など、ライフスタイルに合わせた柔軟な休暇制度の実現。
- ・職場の問題を職員が皆で議論し、改善策を検討・実施できるための仕組み作り、またそのような場を通じた業務の効率化。

最初に述べたように、今回の動きは大きな政治の流れの中での一つの戦い(battle)です。一部の職員しか組織できていない現状の職員組合が、この流れを変えることは難しい状況です。でも、我々は政治の動きを正しく判断し、国民の生活を守るという戦争(War)を勝ち取らねばなりません。そのためには、組合執行部だけに頼るのではなく、一人一人が現実を、また敵を正しく見据えて、正しく戦わねばなりません。組合員の皆さん、まずは、正しく『怒る』ことから始めませんか。

保育所でも合理化の動きが

これまでは、岐阜大学の直営保育所（ほほえみ、すこやか）は、主としてフルタイム、6時間勤務のパート保育士の人たちによって保育が行われてきましたが、今年になって経営の合理化ということで、6時間パートを短期間（3ヶ月）派遣職員へと置き換えようとする大学当局の動きが生じています。

保育の現場では、先生が小さな子供たち一人一人と向き合い、それぞれの子にあった保育を行うことが必要です。保育士の人たちからは、「これでは今までのようにきめの細かい保育ができなくなる」と不満・不安の声が出ています。



誌上討論 2

労働組合は社会の「批判・抵抗勢力」でよいのか—労働組合の社会的責任とは（文責 伊藤昭）



これは誌上討論であり、組合の一致した見解ではありません。いろいろな人が議論に参加をすることで、今後の組合のあり方を考えようという取り組みです。皆様のご意見を募集します。

1. 労働組合の存在意義とは

筆者が岐阜大学の職員組合の委員長として行動する中で、一番疑問に思ったのがこの問題です。抵抗勢力とは、社会の側からの労働者への攻撃に対して、労働者を守る、その「防波堤」のようなものだという意味です。「それで良いのだ」という声の一部から聞こえてきそうですが、「それでは駄目だ」というのが筆者の意見です。以下はその議論の展開です。

労働組合は労働者が、また国民が暮らしやすい社会を作るために指導的・中心的役割を果たすべき組織です。そのためには、自らが政策を立案する能力を持ち、積極的に経営（management、大学であれば運営、国政であれば政治）に関与していかねばなりません。「反対ではなく提案を」というのが、今労働組合に（いや、あらゆる組織、人に）一番求められていることだと思うのです。

2. 労働者の訴え・課題

現在、労働者が、また国民が直面している課題は、その多くが政治課題です。福祉・年金・医療をどうするのか、消費税を含めた税のあり方をどうするのか。我々の賃金でも例外ではありません。現在直面している、特例法による賃下げは、政治課題以外の何者でもありません。もちろん政権政党にその解決責任があるのは当然ですが、労働組合はその中で役割を果たさなくて良いのでしょうか。反対を叫んで、責任を相手に押しつけるだけでよいのでしょうか。

また職場においても、様々な人事上の不満、適切でない評価システム、恒常的な働き過ぎの問題、そこから生じる心身の健康問題、非正規雇用・任期付き採用の増大、など、様々な、でも当人にとっては賃金問題よりも深刻な問題が生じています。例えば、非正規、任期付き採用の問題をとってみても、では採用しなければよい、という問題なのでしょうか。処遇を同じにすればよいのでしょうか。状況はそう簡単ではありません。定員削減が進行する中で、職員の負荷を減らそうとすれば、非正規職員に頼らざるを得ません。教員についても、若手ポストは少なく、大学の後継者育成もままならない状況で、任期付きポストは貴重な若手支援策になります。このような問題で、組合は原則論を叫んでいけばよいのでしょうか。

3. 労働組合の社会的責任

もう少し具体的に考えてみましょう。

国政レベルの課題では、給付（福祉・年金・医療）と（消費税を含む）税負担の問題の解決が急務です。国の財政は、すでに国内の年金預貯金財源を使いつくし、今まさに破綻直前です。これにより、国家財政の破綻と同時に、我々の年金・預貯金が無価値化することが、ほぼ確実視されています。これへの対策として、政府は数年後に消費税 10%への増税を目論んでいます。これで財政赤字が解消されるとは、殆ど誰も信じていません。むしろ、消費の落ち込みと共に、深刻な不況と、それに伴う税収の落ち込みが生じ、逆に財政赤字の増大も予想されます。では、労働組合はどのような戦略をとればよいのでしょうか。政府の方針を批判しておくことで、責任が自分たちにかからないようにすればよいのでしょうか。それで本当に国民の生活は守れるのでしょうか。

形式的な責任は問われなくとも、現実には生活の苦しみを味わうのは、政治家ではなく、労働者や国民です。労働組合は、たとえ自分たちが泥をかぶっても、予想される国民生活の破綻を少しでも緩和できる政策に関与

(コミット)すべきではないでしょうか。もちろん、反対していれば、消費税も上がらない、福祉の切り下げもない、というのでしたら結構なことです。でも、反対をしてもいずれは実施される、いやさらには、反対をしていることで解決策が先延ばしになり、結果として国民により悲惨な生活を強いることになるとしたら、それでも、労働組合は反対を叫んで、自分たちが「形式的責任」を問われないようにすればよいのでしょうか。

4. 大学の課題

実は大学レベルでも状況は類似しています。大学の運営は、そのかなりの部分を運営費交付金で縛られているため、大学執行部にできることは（民間会社に比べれば）殆どありません。運営交付金を減額されれば、大学の裁量で賃下げを回避することは殆ど不可能です。では、大学にできることは何もないのか、といえば、必ずしもそうではありません。運営費交付金をどう使うか、どのように教育、研究に振り分けるかは、大学内での裁量が可能です。大学執行部は、決して「私腹をこやそう」としているのではなく、限られた資源の中で大学の研究・教育のレベルを最適化しようと努力しています。もし組合が同じ目的を持っているのなら、協力する余地、というより協力する必然性があるはずで

例えば、組織を改革するためには、評価の枠組みは必要です。完全な評価が困難という理由で、評価を拒んでいては、組織は良くなりません。でも、多くの職員の反対・抵抗を押し切って評価システムを導入しても、コストだけがかかって、得られるものは何もないでしょう（現在の評価システムはこの状態に近いです）。もし執行部と職員が上手に協力すれば、評価システムを、職場環境を改善し、業務の効率化をはかる道具とすることも可能なはずで

これは一つの例ですが、このように大学運営の問題でも、組合が反対を叫ぶだけではなく、現実可能な対案を提案し、皆のコンセンサスを得て実現していく、その中で大学を働きやすい職場にしていく、そういった活動形態があるはずで

このような、政策、運営への関与は大きな危険を伴います。経営（マネジメント）は結果責任を問われる世界であり、間違った政策の推進は多くの職員、労働者、国民の生活を破壊することになります。正しい（正確に言えば、成果の期待値を最大化する）政策を立案するためには、十分な現状認識が、またそれを支える理論的基盤が不可欠です。また、それぞれの職場での議論を通して、現状認識、理論的基盤が共有されるようにしなければなりません。組合の任務・責務というのは、そのような中で指導性を発揮し、結果責任という意味で労働者、国民の生活を真に守ることにあるのではないのでしょうか。

人は、またどのような組織も、責任を負わずに社会を変えることはできません。「虎穴に入らずんば虎児を得ず」とも言います。確かに、危険を冒さないですればそれに超したことはありませんが、責任を負うことを恐れて何もしないで放置する、それではいずれ（いや既にそうなっている？）職員に、また国民に見放されてしまうでしょう。労働組合は勇気を持って虎穴に入ろうではありませんか。

組合に加入しましょう！

組合は組合費（基本給（本俸）×0.7%）で運営されています。
お試し加入（半年 500 円、1 年 1000 円）の制度もあります。
詳しくは組合事務局（内線 9552、kumiai@gifupu.ac.jp）
までお問い合わせください。



組合に皆様のご意見をお寄せください！

職場の「変だな」、「困った」、「言いたい」など日頃の悩み、意見を組合にお寄せください。
組合は何でも解決できる魔法の杖ではありません。でも職場の「変だな」「困った」「言いたい」を他の人と共有するだけでも前進です。「皆が同じ悩みを持っているのだ」、と分かれば、次のステップが見えてくるかもしれません。組合はそんな交流の場を提供します。