



## 給与規則と退職金規則の「強行変更」に合理性はない！

### ～顧問弁護士を交えた拡大中央執行委員会を開催～

昨年7月から給与が5～10%削減され、さらに、今年度から退職金も大幅に引き下げられました。いずれも国家公務員に対する施策を、そのまま岐阜大学の職員にも適用したものです。「国立大学法人の職員は労働法の適用を受ける」「労働条件は労使交渉で決する」という原則に基づき、職員組合は団体交渉を申し込み、その非合理性を訴えてきました。しかしながら、団体交渉は、それぞれ1回、事務折衝も数回しか開催されず、規則改正が「強行実施」されてきました。

#### 今号の紙面

- 1面 弁護士を交えた会議
- 2面 大学改革学習会の報告  
「新春の集い」の報告
- 3面 運営費交付金減額
- 4面 医学部学習会、企画

岐阜大学における労使交渉は、労働法に照らし合わせて問題点はないのでしょうか。1月28日（月）に、法律面からこのたびの給与賃金問題にどう取り組んでいくのか検討するために、職員組合の顧問弁護士である岡本弁護士をお招きして、拡大中央執行委員会を開催しました。土岐委員長ほか4名の中央執行委員、支部役員3名が参加しました。

岡本弁護士に尋ねた主な内容は、(1)「今回の規則変更のやり方は労働契約法違反に相当するのか」、(2)「不利益変更の内容が労働基準法違反に当たるのか」という2点です。

(1)については、岡本弁護士の見解は「今回の規則変更は合理的ではない」というものでした。その理由は、以下のようなものです。

- ・周知の期間や方法が不十分である。
- ・収入（運営費交付金）の減少が決まっていたわけでもないのに給与や退職金を減額するのは不合理。これだけの減額が必要だったのかどうかの検討も尽くされていない。
- ・労働者の被る不利益が大きすぎる。
- ・単に国家公務員の減額率をそのままスライドしただけの内容である。
- ・組合との交渉も全く尽くされていない。

一方、(2)については、「退職金の減額は、労基法違反の不利益遡及にあたるのか」「減額幅の大きさ自体が違法ではないか」ということについて伺いました。岡本弁護士の見解では、「退職金の減額は不利益の遡及とまではいえないかもしれないが、退職金には給与の後払的な意味合いもあることは否定できない」「減額幅自体で労基法違反ということはできないものの、今回は巨額であり、問題をはらんでいる」ということでした。

弁護士の見解を受けて、今後の対応について協議しました。再度、給与と退職金引き下げについての団体交渉を要求すること、交渉では不合理性を追求するとともに、減額幅の再検討を求め、また、代償措置も要求していこうということになりました。

## 「大学改革」の学習会を開催

2月13日（水）に「大学改革」についての学習会を開催しました（職員組合中央・地域留学生センター支部の共催）。賃金問題や退職金問題が焦点となっていますが、それらの当面の課題の背景にはなにがあるのか、なぜさまざまな「改革」が大学構成員の意向を顧みることなく強行されるようになってしまったのか、こうした問題を考えるために、講師に中嶋哲彦・名古屋大学教授（教育学・全大教委員長）をお招きし、お話を伺いました。



中嶋さんが背景として指摘したのは国立大学の法人化であり、そのポイントとして二点が挙げられました。一つは、法人化の理由とされ、少なからぬ国立大学関係者によって歓迎されたそのメリットが、ことごとく覆されてきたという点です。メリットとされていたのは、「単年度主義の予算制度からの解放」、「人事院勧告に左右されない労働条件の自主的決定」、「公務員定数管理からの除外」などでした。これらが実現すれば、国立大学法人法のもとで国立大学は教育研究機関としての自主性・自律性が十分に確保されることとなりますが、中嶋さんが強調したのは、結局のところ国立大学法人制度は行政のスリム化・効率化を目的とする新自由主義改革の一環であり、法人化の実相はむしろ「国立大学の行政機関化」だったという点でした。

上記の点は文科省による国立大学への管理統制が依然として強力に行われているということの意味ですが、とはいえその管理統制のやり方は大きく変わっている—これが、中嶋さんの指摘したもう一つのポイントでした。その変化を、中嶋さんは、大学設置認可制度による大学進学率の管理から、市場主義的競争原理と第三者評価制度による統制と表現しておられました。言い換えれば、文科省による直接的な統制から、大学に学生獲得競争を強いることによる、間接的な統制への変化と言えます。これは管理が教育研究の目的や内容にまで及ぶ点で、むしろ国家関与の強化であるというのが中嶋さんの評価でした。

国家統制と市場化という、わたしたちが日頃ぼんやりと感じていた点についての問題の所在を的確に捉えた刺激的な内容で、20余名の参加者からも積極的な発言がなされ、充実した会となりました。日々の業務や活動に追われ、大きな問題意識のもとにいろいろな課題を考えることがますます難しくなっておりますが、やはり今後もこうした学習会を折に触れ行っていければと思います。

## 「新春のつどい」を開催しました

1月23日（水）に、新年恒例の「新春のつどい」を第2食堂にて開催しました。

各支部から、組合員30名が参加しました。普段あまり顔を合わせる機会が少ない他支部の組合員と交流することができ、様々な情報交換ができる



とともに親睦を深めることができました。また、各支部からの活動報告等もあり、支部の垣根を越えての交流も呼び掛けられました。さらには、余興としてビンゴ大会を行い、謎の！？景品があったこともあり、盛り上げに一役買いました。



## 2012年度の運営費交付金が補正予算で減額！

### ～給与削減を事実上「強制」～

2月14日、2012年度の補正予算案が衆議院を通過しました。補正予算案には、懸念されていた国立大学の運営費交付金の減額が盛り込まれてしまいました。その額は629億円。国家公務員の臨時給与削減と同等の給与削減分に相当する額です。岐阜大学では6億円ほどの減額が予想されます。

人件費をどのようにするかは、各国立大学法人が労使交渉を経て独自に決める事柄のはずですが（少なくとも建前上は）。運営費交付金を給与引き下げ相当分削減することは、政府・文科省による事実上の給与削減の強制であるという見方ができます。

### 「財政難」「復興予算の確保」という大義名分はどこへ、、、

2012年度補正予算案では、給与削減分を減額する一方で、緊急経済対策として、耐震化・老朽化対策1235億円、実用化研究開発のための出資1200億円などを計上しています。

また、2013年度予算案では、国立大学法人運営費交付金は対前年度574億円の減額です。そのうち、給与減額相当分が425億円です。これらは一般運営費交付金ですが、それが減額される一方で、特別運営費交付金の中に324億円の復興関連事業が計上されています。これは、耐震・津波対策や震災に伴う授業料免除などの経費であるということです。

職員の給与を減額して、耐震化対策や研究開発の予算を増やすということは、いったいどういうことなのでしょう？ 国家公務員の給与臨時減額措置は、「震災復興の財源確保」と「我が国の厳しい財政状況」を理由としていました。それに準じた国立大学法人の給与削減についても、「被災地の復興のために使われる」と説明されました。岐阜大学職員からは、「復興予算の確保のためなら給与削減も仕方がない」という声も上がりました。ところが、現実には、給与削減分以上の「復興関連事業予算」が被災地でない大学にも入ってくることになるのです。もちろん、耐震化や津波対策は重要ですし、岐阜大学自体は被災していません。実家が被災した学生が入学してきています。大学予算が増額すること自体は、大いに歓迎します。それはそれとして、ある一面、給与削減の根本的な意味が覆されたと言えるでしょう。

### 給与削減は、やはり許せません！

「復興予算の確保」「身を切る改革」といった「美名」のもと、国家公務員の給与は削減され、わたしたち国立大学法人職員の給与も、その「お付き合い」で削減されました。このたびの補正予算案の状況からしても、給与削減に何ら合理的理由がないことは明白です。一人一人の職員とその家族の生活を「狂わせ」てもなお、どうしても給与を削減しなくてはいけない「理由」などあるのでしょうか？

職員組合では、1) 来年度の運営費交付金額を踏まえて、予定されている給与削減が妥当かどうか再検証し、必要以上の削減はしないこと、2) 運営費交付金の削減に対しては、人件費以外からも対策を講じること、3) 給与削減の根拠は「復興財源の確保」である以上、学長は政府に向けて「復興予算」の使い方について意見を出すこと、を要求していくことを検討しています。



## 組合員を増やして、職場環境を改善しよう！

### ～医学部支部で学習会～

2月15日（水）に、医学部支部主催で学習会を行いました。

講師として、名古屋大学職員組合の戸田貞一氏（全大教中央執行委員）をお招きしました。学習会には、医学部支部の組合員のほか、土岐中央執行委員長、椎名中央書記長、荒井書記が参加しました。

まず、4月に新人看護師を迎えるにあたって、どのように組合を紹介して、加入を訴えるかについて、議論しました。戸田さんから、名大病院での取り組みとして、オリエンテーションの中身を紹介していただきました。続いて、現在の附属病院の職場の実態について、交流しました。夜勤の状況や「キャリアアップ」

の実態、年休の取得、超過勤務など、お互いの職場の状況を出し合いました。同じ病院内でも、部署によって職場環境が大きく違うこと、お互いの状況を意外と知らされていないことが明らかになりました。特に、妊娠している看護師の夜勤や、高度救急救命センターの職場環境が問題となりました。

今後の取り組みとして、新人看護師に加入を訴える組合紹介のオリエンテーションや、病院長・看護部長への申し入れの準備をしていくことを確認しました。

#### 仲間ふやし作戦会議

3月9日（土）13：30～  
岐阜市文化センター 第1会議室  
参加自由

#### 3・8国際女性デー岐阜県集会 ～ジェンダー平等へ～

3月3日（日）13：30～  
岐阜県図書館小ホール  
参加協力券あり

2013年春

### 転退職される皆様 を囲む送別会

3月7日（木）12:10-  
教育学部 第1会議室  
会費 500円

申し込みは3/4まで  
支部役員または組合事務室へ

連絡先 岐阜大学職員組合（内）9552