



## 給与削減提案 に対して提出し た組合の意見

2012. 6. 14 No. 38-7  
編集・発行：名大職組中央執行委員会  
連絡先：TEL:789-4913 FAX:781-4072  
事務所：工学部二号館北館 332  
Home Page：http://nuufs.org  
e-Mail：nuufs@nuufs.org

# 組合は給与削減提案に反対する 削減の根拠も経営努力も示されていない

部局長会での提案から、部局の意見集約までの期間があまりにも短すぎる。教職員の生活に関わる重要な問題を、一週間にも満たない意見聴取だけで終わらせようという態度には、大学教職員の生活を軽んじており、憤りを覚える。このような重要な問題であれば、まず総長自ら全教職員を対象とした説明会を千種・鶴舞の各キャンパスで開催し、職員との直接討論に臨むべきである。

未だに運営費交付金の削減額が決まっていなばかりか、削減自身も決まっておらず、給与を削減する根拠自身が無い。また、そもそも政府が人件費平均 7.8%の削減を求めること自体に正当性がなく、復興対策費のねん出のみが目的であるならば、運営費交付金の総額を削減することも選択肢の一つであり、どの予算科目から削減するかは、それぞれ各大学法人の自主判断である。政府の言う、「法人の自律的・自主的な労使関係のなかで」行うとしながら、いまだ職員組合との合意には至っていない段階でこのような提案をするのは拙速である。

運営費交付金が削減される可能性を根拠にし、「早急に給与削減を行わなければ、最悪の場合、年度末に教職員給与のほぼ 1 ヶ月分を削減しなければならない」と提案理由が示されている。しかし、たとえ運営費交付金の人件費相当分が引き下げられたとしても、それをすべて給与の引き下げで行うというのは、経営責任、経営努力を放棄するものである。

## 経費節減や増収の具体策、目標額もない 教員の流出、7 対 1 看護体制の崩壊を招く

労働契約法第 10 条では、就業規則の変更で労働条件の引き下げが許されるのは、引き下げの程度や引き下げの必要性に合理性がある場合とされている。引き下げの程度が大きければ、それだけ変更の必要性や十分な代償措置が講じられなければならない。我々はこの間に、学年暦の変更による酷暑期の授業の縮小、消費エネルギーの削減、一斉休業の増加、大学施設の有効利用による収入増等、経費節減や増収の具体策を提案してきた。しかし、こうした経営努力が尽くされた形跡は、ほとんど見られない。団体交渉の場においても、こうしたことが検討されたことは何も示されていない。ところが、大幅な給与引き下げを回避するための、運営費交付金削減を回避する努力や経費節減、増収等の経営努力は、全くのところ不十分である。このままでは労働条件の不利益変更の合理性が認められない可能性が高い。

もし今回のような給与の引き下げを行えば、すでに始まっている教員の有力私学への流出に歯止めがかからなくなり、いっそう加速する可能性も出てくる。また、附属病院では看護師を始め、医療系職員がより待遇の良い他の病院に移ってしまう危険性もある。ただでさえ過重労働で休みも取れない大学病院から去ってしまうことになりかねない。それでは、「患者 7 対看護師 1」の体制が維持できず、大幅な減収となり、大学病院の運営ができなくなるなど、名古屋大学の教育・研究・医療基盤が弱体化することは容易に予想される。また、給与を削減する前に、本来あるべき手当をきちんとつけるべきである。手当の低さも勤労意欲を低下させる要因となっている。

総長以下執行部はこれに対する具体的対策を、給与削減に先立って、提示すべきである。

## 給与削減を提案するなら、 それに見合った具体的提案を

懲戒処分に通ずるような事情が何もないのに、年収の1ヶ月分もの給与が引き下げられるということは、通常考えでは、1ヶ月働かないことに等しい（ノーワーク・ノーペイ）。もし引き下げるといふのなら（ノーペイ）、それに見合った、それ相応の代償措置を提案すべきである。現在提案されているような、月1日の特別休暇の増くらいでは全く不十分である。実際には授業、会議、学生の面倒や、現在でさえ有給休暇が取得できない状況で休暇を取るのには困難であり、代償措置とならない。最低でも以下の案について検討すべきである。

- (1) 1日の所定労働時間の短縮を行うこと。
- (2) 大学全体の休日を増やすこと（たとえば、夏季休暇の増、創立記念日を休日にする、その前後も休日にするなど）。
- (3) 組合が提案したように学年暦の変更を行うこと。
- (4) 提案である毎月一日が必ず取得できるような方策や、他の月との合体など、教職員が取得しやすい条件を付けること。
- (5) ホームカミングデイ、オープンキャンパス、SSH、SPP事業などを従来と同じように行うのではなく、開催の延期・中止、学内印刷物の全面廃止などの節約による経費削減。
- (6) オープンキャンパスを夏から秋の休日に移し、真夏の電気消費量を削減するとともに、実質的な夏休みを更に増やす。最も暑いお盆の直前にオープンキャンパスがあるため、エネルギー消費と教職員の消耗が激しい。最近ではオープンキャンパスにくる学生は1、2年生であるので、秋、冬でも問題ない。
- (7) 扶養家族数に応じた削減額の減額を要求する。特に家族を多数扶養している職員にとってその打撃は大きい。従って例えば扶養家族1名につき1%の削減額の減額を要求する。日本は諸外国に比べて、子育て世代に対するサポートが十分でなく、そのことが人口減少をもたらし、経済を停滞させ、無理な景気刺激策を行い国の借金を増大させている根本的原因である。次世代を育てている教職員に対し多少なりとも配慮していただきたい。

給与削減の提案に際しては、こうした点の検討結果も示すのが常識であろう。団体交渉の場では、それを行うのが、誠実交渉義務の内容となる。

## 政府方針の修正交渉を 国立大学の運営への介入を許すな

他国の公務員が給与から援助したからと言って、単にそれを真似るのは無策な政府の考えである。また、今回のように労働者から給与を削減せよという事態が許されるなら、どのような事柄についても政府が国立大学の運営に口を挟むことになりかねない。したがって、総長以下大学執行部は、政府方針に最初から従うのではなく、まずはその修正（削減額の圧縮、人件費以外の科目での予算削減を認めさせることなど）を実現するよう、他の国立大学法人や国大協とも協力しつつ、政府との交渉を行うべきである。さらに、復興が最優先課題で、財政難であるから労働者から給与を減額して復興資金の一部を調達しようとしながら、凍結していた高速道路の建設を行うことからしても、政府の無策を見ることができるといえる。このような政府の対応からすれば、今回の給与削減措置が再来年3月以降も延長されることは十分に予想される。それを阻止するよう、総長以下執行部は全力を挙げて政府との交渉を継続することを要望する。