

琉球大学 教授職員会ニュース 第151号

2013年11月14日 琉球大学教授職員会 (内線 2023)

E-mail: kyoshoku@eve.u-ryukyu.ac.jp <http://www.cc.u-ryukyu.ac.jp/~kyoshoku/>

団体交渉が行われました！

大城学長 出席の下、去った10月28日に団体交渉が行われました。交渉事項は、「副学長及び学長補佐に対する管理職手当の追加」についてでした。教授職員会は、昨年7月に強行された大幅給与削減が今もって続く中、新たな管理職手当の増設について反対しています。

大城学長曰く「今提案したわけではなくて、4月の段階でお願いしたとは思いますが」とのことでしたが、8月12日に教授職員会からの「申し入れ」に対して、2カ月以上も梨の礫であったのは、大城学長だったのです。

そもそも、この新たな管理職手当の対象となっている副学長と学長補佐ですが、「前学長の方針もあって、手当のことも念頭にはあったが見送り、期末勤勉手当について、学長補佐、副学長という管理職の仕事をしてきたということで、期末勤勉手当に加算することであげてきた」ものを、大城学長は「業務が付加された分について手当すべきだ」という考えから提案された理由を述べられました。しかし、配布された4月1日付けの「学長裁定」文書は、「琉球大学理事及び副学長の職務分担等について」とあり、担当職務と所管事務部門が記されていますが、学長補佐については、日付もタイトルも無い文書で、「学長補佐の担当業務(職務内容)等について」があるだけで、その位置づけは副学長と明らかに異なっています。

確認 すべきは、「理事ではない副学長」は、「琉球大学副学長に関する規程」第3条で人数が定められているのに対し、「琉球大学学長補佐に関する規則」には、人数の制限が定められていないことです。それは、前学長の時には学長補佐が8人指名されていたことで分かるように、現行の規程では学長権限によって如何様にもなってしまおうということです。しかし、そもそも大学における管理職とは何なのでしょう？「長」の付く職責にありながら、手当が一切ついていないポストもあります。今一度よく考えてみるべき問題です。

水面下 で動いていた問題があります。一つは、8月に出された「人事院勧告」(通称「人勧」)の「55歳を超える国家公務員の昇給抑制」を踏まえ、「抑制」を飛び越え「停止」を議題に掲げる乱暴な方針を役員会及び経営協議会で決定したというものです。

■55歳以上の昇給停止について

私たち大学教員は、他業種に比べて雇用開始年齢が高く、大学院修了後に各種研究員等を経て、常勤教員に雇用されることが一般的な状況となっています。これを踏まえて65歳定年制となっているにもかかわらず、55歳で昇給停止となれば、大学教員の生涯賃金等への影響も極めて大きいものになります。

さらには、臨時特例措置によって平均7.8%の給与削減が強行され、とくに55歳超の教職員の多くを占める教授層の給与削減率が他の職階に比べて高く設定されており、このうえ昇給幅の圧縮が実施されれば、対国家公務員ラスパイレス指数の低い中で、いっそうの困窮を強いることとなります¹。ちなみに、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、平成24年度の教育職員(大学教員)と国の行政職(一)の年収比率を比較して算出すると、その比較指標は91.7となり、どこをどうひっくり返しても「国家公務員の昇給抑制」に準拠する理由などみあたりません²。

「この数年、いつまでたっても給与は上がらず、逆に下がっているのに、このうえ55歳で昇給停止？もうやっていられない」という、その叫びを、今度こそ大城学長に届けなければなりません。教授職員会は11月5日に「55歳超教職員の昇給抑制を実施しないことを求める要求書」を提出しています。

¹ 対国家公務員ラスパイレス指数とは、概ね国家公務員の何パーセントの給与をもらっているのかを表す統計学上の指数であり、国家公務員の職員構成を基準として、一般行政職における学歴別・経験年数別に比較し、国家公務員の給与を100とした場合の給与水準を示した指数。

² http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/25/06/attach/1336821 参照。

■早期退職者募集制度の導入について

二つ目の問題は、「国家公務員退職手当法及び同施行令」の改正に伴い、「勸奨退職」が廃止され、今年5月に総務省人事・恩給局からその概要が発表されましたが、そこに施行期日が11月1日と記されていました。

これを受けて大学は、「(教職員の)平均年齢が上昇している状況を踏まえ、年齢別構成の適正化を通じた組織活力維持等」を目的とし、「早期退職者募集制度の導入及び定年前早期退職特別措置の見直し」を考えています。

しかし、事務折衝での説明では募集の対象や方法等、その具体的要項は一切明らかにされていません。そもそも人事についての重要事項、特に教員人事に介入する重大な内容にも拘わらず、学部教授会には全く諮られていないので

す。このような重大な仕組みや規程が慎重に定められるべきなのは言うまでもありません。

★みなさんの声をお聞かせください！

このような異常事態に対して、教授職員会は、大城肇学長の「good governance」を強く期待し、最後まで誠意ある対応を求めて参ります。そのためにも、55歳から10年間の昇給停止で、仕事への意欲や生活にどんな影響があるか、また、①年齢構成の適正化や②組織改廃を目的として、大学が早期退職者を募集するというやり方についてどう考えるか、などについて、みなさんの率直な気持ちをぜひ教えてください。お近くの代議員もしくは、kyoshoku@eve.u-ryukyu.ac.jpまで、メールでもかまいません。

私たち教授職員会は、誠意をもって粘り強く交渉します。

[庶務]それはそうと、大学の教員の仕事は増える一方で、お給料が一向に上がらない。どして？

[顧問]う〜ん。世間では大学教員の給与はさぞ高いと思われているだろうな〜。

[庶]はあー。そういやこの前、ある教授が給与明細を学生に見せたところ、「ウチのお母さんの方が高い」って同情されたって泣いてました。

[顧問]…(苦笑)。聞けば、琉大の教員の給与は、国立大学法人では下から2番目だそう。さてさて法人化10年はなんだったのかの〜(黄昏)。

[庶]あ、今、遠くをみてましたね。そうそう、いつまでも郷愁に浸ってるわけにはいきませんよ。知ってました？「早期退職者募集制度」って。

[顧問]な、なんだ〜？その「早期退職者募集制度」とやらは？世間で「リストラ」とか「肩叩き」と呼ばれてるアレか？そんなものが、なぜ大学に？

[庶]エヘヘ。焦ってますね。でもね、顧問の時代はまだマシだったって言えるかもしれませんよ。こちらら、「55歳で昇給停止」なんてものを突き付けられそうなんですから。

[顧問]ほとんど悪い冗談にしか聞こえないが、一体全体なにを考えてるんだ、大学当局は。そんなことしたら、この先優秀な人材の流出、いわゆる優秀な人材はそもそも集まらんぞ!!

[庶]そうそう、もっと怒ってくださいよ。それもこれも、どれもこれも、み〜んな「人勧準拠」と「国の法改正に伴って」ですって。

[顧問]ハア〜？それじゃ国の要請に従っておけばよいという事大主義そのものじゃないか。どこまでも公務員的な責任回避、弱い者に痛みを押し付け抑圧を委譲する、まさに植民地主義官

僚の典型じゃないか。ゆ、ゆ、許さん！ここをどこだと思っておる。このようなやり方、天に代わって成敗してくれるわ！

[庶]…。

[顧問]いや、失敬。私としたことが、面目ない。ともかく、法人化された国立大学の労働条件は、一般労働法のルールにもとづいて決定されなければならない。法人化が労使関係と労働条件にもたらした意味というのは、<公務員労働関係という身分保障を原理とする全国的統一的画一的中央集権的労働条件決定システム>から、<労働契約関係を基礎として最低労働条件保障と労働基本権保障とを原理とする個別法人単位の自主的集团的労働条件決定システム>へと移行したということだから。つまり、この自主的集团的労働条件決定とは、使用者(大学)と労働組合が、対等平等な関係のなかで、労働条件を決定するということである。されば、大学は教授職員会との団体交渉を通じて労働条件を決定するという憲法28条と労働法にもとづく法的義務を果たさなければならないのだから。

[庶]それって、前回は仰ってませんでした？

[顧問]何度でも言うぞ！国立大学法人において組織されている労働組合である限り、法的環境の決定的変化にあつて、労働条件決定の主人公としての役割を果たさなければならないんだ。

[庶]今こそ組合だあー!!ってことで、今日のところは、このへんでご勘弁を。

[顧問]…。

(次回につづく)