

団体交渉速報

組合：「金銭的に難しいなかでどういふふうにして人材を確保しようとしているのか？」

経営責任者としての

展望示せず

尾藤事務局長

「実施時期の延期」とくに不利益を受ける人への配慮 25日の役員会で再検討

平均85万円をこえる退職手当引き下げに反対する団体交渉が、24日に開催されました。当局・尾藤事務局長の説明が「国の要請や本学の財政状況、将来的なことも含めて、将来的には厳しい」というのに終始したのに対して、組合側は「職員がやる気を持って維持できる環境をつくるのは経営

担当者責任。その人が上からいわれたから、今回力がないからしかたないからそうする。外部からくるのは否定できないが、その対策や工夫をするのが経営戦略」と反論。

これに対して尾藤局長は、「運営費交付金の減少に対し、いかに外部資金を獲得していけるか、あるいは共同研究を増やす。また、概算要求でも、現段階では普通よりも評価が高い。そういう小さなところから地道に」「来年度からの地域創生戦略企画室を設置し、そういうところで大きな予算を獲得し、大きな外からのプロジェクトをとってくる体制も整備する。外との接点をできるだけ多くする。部

局・研究科の横断的な体制を組めるようなしくみを」との答弁に終始しました。さらに組合側の「ローンを組んだりして退職金を人

生計画に組み込んでいる人もいる。全員でなくてもそこは何らかのかたちで、何らかの救済措置を」との要求に対し、検討して回答することを約束しました。

総会・組合執行部改選の日程を確認 第10回執行委員会での議論から

先週15日、第10回執行委員会を開催しました。主に議論となったのは、学部長との団体交渉の日程および2月にかけての次期役員改選・定期総会等の日程です。学部長殿団体交渉は、現在調整中です。

①定期総会 2月28日で調整

②支部役員選挙 2月14日の教授会を軸に投票日程

③総会議案の作成 2月上旬の執行委員会で総括案と方針案を作成し、その後組合員の見提出手続へ

④2月15日くらいに会計監査

⑤2月上旬に定期総会の開催告知

その他の議論は以下のとおり。

スローガンとして「研究者のアイデンティティ」というのは重要。今後のキーワードにすべきではないか。

なお、執行委員会当日夜、井上学生支援委員長から学生アルバイト紹介の開始時期の変更についての学部の意見を求められていることについてメールがあった。大きな成果であると評価できる。新入生がブラックバイトの犠牲とならないよう、確実に実施させる決意がある。



三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2018年 1月30日(火) 第205号

津市栗真町屋町1577 三重大学人文学部内

編集・発行人 前田定孝

E-mail:kff02520@nifty.com

*退職手当引き下げを含む就業規則改正に対する過半数代表者の意見書を、上下に分けて掲載します。

意見書(上)

2018年1月22日

国立大学法人三重大学長
駒田 美弘 殿

2017年12月21日の日付をもって意見を求められました、「人事労務に関する規程の改正(案)」につきまして、下記のとおり意見を提出します。

記

以下の規程の改正(案)について、各職域代表を通じて意見を聴取した結果、人文学部(教員)職域から意見がありました。その他の職域からはとくに意見はありませんでした。

(略)

今回の提案は、人事院勧告に基づく国家公務員の給与制度の改定に準拠する形での給与改定、ならびに国家公務員の退職手当の調整率の改定(支給水準の引き下げ)に準拠する形での退職手当の引き下げを中心とするものである。

提案は、国家公務員にかかわる改定を機械的・形式的に三重大学(国立大学法人)に当てはめたものであり、職員の給与・退職手当のあり方についての大学執行部としての十分な検討を踏まえて為されたものとは見受けられない。とりわけ退職手当の引き下げは、職員の長期的な人生・生活設計に甚大な影響を及ぼすものであり、この点に関しては強く反対したい。

国立大学法人三重大学上浜地区事業場
過半数代表 秋元ひろと ○

(選出の方法:選挙により選出された代議員による互選)

人文学部(教員)職域からの意見

今回の意見聴取は、2017年度人事院勧告およびそれを反映した一般職の職員の給与に関する法律および国家公務員退職手当法の一部改正を機械的に受けた、国立大学法人三重大学職員給与規程のうちの本給月額を増額改定、および、調整率を現行の100分の87から100分の83.7に引き下げる国立大学法人三重大学職員退職手当規程の改正を主な対象としている。

このうちとりわけ問題は、職員退職手当の引き下げである。

それは、第1に平均85万円を超える大幅な賃下げであること、第2にその賃下げの理由として、単純に国家公務員退職手当法一部改正という、労働条件の不利益変更としては決して正当とも思われないものであること、そして第3に、今回退職手当引き下げによる賃金不利益変更の程度を考えるに際して、今回の不利益変更は単体として考えられるべきではなく、2012年の震災臨時減額、2013年の調整率104から87への退職手当引下げ、55歳昇給停止、および満63歳に達した大学教員に対する本給月額の73%への削減、ならびに2014年の国家公務員の「給与制度の総合的見直し」をそのまま受けた給与改悪という、一連の賃下げに上乗せした賃下げという、一連の不利益変更のなかに位置づけた場合に、その生涯賃金における被害総額が、教員で2000万円、職員で900万円にのぼるといふ巨額の不利益変更である、という特徴を有する。

この巨額の賃下げのもとで、「退職金でマンションのローンの残りを片付けるつもりであったのが、退職金が減ったことでローン支払後手元に残る老後資金がなくなり、厳しい状況である」との意見も、寄せられている。

そもそも賃金とは、①労働者個人の、翌日の労働力の再生産に必要な必需品の購入費用、②次世代の労働者を自分と同等以上に再生産するための、家族として必要な生活諸手段に必要な費用、③労働者が職業人としてスキルアップする費用という意味をもつ。このことは、当過半数代表および職域代表の一致した見解である。今回のような大幅な賃下げは、教職員個々人が長年にわたって築いてきたその生涯の生活設計に大幅な変更を強制するものである。このような教職員個々人の老後に新たな不安を発生させるような賃金不利益変更は、その生活権を大幅に制限するものである。そしてそれは、三重大学教職員の現在および将来にわたる「維持可能な労働条件(decent work)」を破壊するものであり、大きな人権侵害である。このような労働条件不利益変更を、過半数代表者および職域代表者は、絶対に受け入れ得ることはできない。ただちに撤回されることを求める。(次号に続く)