

賃金大幅引き下げに根拠無し！組合の論点紹介(4)

使用者側提案は全教職員の1号給引き下げ

今回の給与改定で賃金が平均4.8%（最大7%）切り下げられますが、実はこれだけではないのです。従来の号俸を4分割するのですから、標準的な昇給は4号俸です。しかし、経過措置期間（4年間）はそれを3号俸にしようというのです。経過措置期間終了までに、教職員全員が現行の1号俸相当を引き下げられることになります。

何故、昇給幅抑制なのか

人事院勧告では、「新たな改善措置に要する原資を確保するため、同日（2006年4月1日）から4年間昇給幅の抑制を行う」と述べています。ここで新たな改善措置が具体的に明示されているわけではありませんが、提案の内容から原資が必要なものをあげれば、最大18%までの地域手当と本府省手当（実施は2007年度以降）の新設、および行(一)10級（現行の11級の上の級）の新設などです。しかし、これらはいずれも熊本市のような地方都市には無縁です。このことから、熊本県では昇給幅抑制は行わないということになりました。無論、熊本大学にも抑制を行う必要はありません。

根拠はいつも人勧準拠と退職金への跳ね返りのみ

団交で組合は県の動きも紹介しながら、昇給幅抑制を何故行うのか尋ねました。しかし、人勧準拠と「国の基準より賃金をよくするとそれは退職金に跳ね返るが、増えた分は国から措置されないので大学の手出しになる。それはできない。」といういつもの理由しか示されていません。使用者側は人勧準拠しか頭にないのです。こんな労務政策なら誰にでもできます。高い給料は不要です。なお、ここで退職金跳ね返り論を一度批判しておきます。

1. 手出しができないというのであれば、運営費交付金で措置されていない「特別都市手当」も廃止すべきである。
2. 賃金と退職金の関係は公務員どおりにしなくてはいけないというわけではない。賃金は引き上げつつ、退職金については国から措置された額でまかなえるような制度設計も可能である。

国の制度どおりにしか規則を作る能力がないために、賃金が自動的に退職金に跳ね返るのです。いい知恵が思いつかないというのであれば組合に相談にきたら如何ですか。

経営が苦しいというのならまず役員報酬のカットから行え

民間企業でも経営が苦しければ賃金カットが行われます。組合が合意する場合も多々あります。国立大学法人も国の人件費5%削減計画の対象に含まれたこともあり、役職員の賃金についての環境の厳しさは認めます。賃金カットの提案についても組合として誠実に対応してきたつもりです。しかし、使用者側のやり方は社会常識と大きく異なっています。それは役員報酬の大幅削減などの経営側の努力の姿勢です。職員に賃金カットを求める前に役員として以下の行動をとることを求めます。

- ・ 役員報酬の大幅削減
- ・ 今年度末の役員退職金の自主返納

賃金切り下げの影響を受けない形での役員の退職金受け取りは倫理的に許されません。役員報酬は労基法の規制対象ではないので上記は、役員会の合意ですぐにでも実行可能です。

給与切り下げ断固反対！！

なぜ全国の国立大学法人で最低賃金なのか！？

3.20 反対集会に参加しよう！！

日時：3月20日(月) 12:00～12:50

場所：黒髪北地区「いこいの広場」(通称 センターサークル)

集会後に本部事務局までデモ行進します。大空の下、反対の声を響かせましょう。

	熊本大学教職員組合	
	42 2006. 3. 16	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/