

2012年6月19日

千葉大学長 殿

「臨時特例法への対応」に対する千葉大学ユニオンからの質問・意見

千葉大学ユニオン 第9期委員長 亀尾 浩司

千葉大学ユニオンでは、さる6月13日に開催された「臨時特例法への対応」に関する説明会で提示された資料およびご説明を検討した結果、教職員にとって最も重要な労働条件である賃金の大幅な減額を、このように拙速に実施することには反対の意向をもっています。

より具体的には、説明会で提示された資料およびご説明について、以下のような疑問点・問題点があると考えます。もとより特例法が、未曾有の災害に対する特別な措置であることを考えれば、ユニオンとしてもその重要性については理解いたします。しかしながら、今回、提案された特例法への対応が、千葉大学として取り得る唯一の対応であるとは認めがたく、現状のまま「臨時特例法への対応」を受け入れることは困難です。

そこで、千葉大学におかれましては拙速な対応は避け、来月からの給与減額の実施はひとまず見合わせること、また以下の疑問点・問題点に対する丁寧な説明をお願いするとともに、労使間で協議を行うことで、千葉大学としての独自性をもってこの問題に対処していただくよう、お願いいたします。また、下記の疑問点・問題点を解消するべく、教職員から広く理解と協力を得るための説明会を十分に開催していただき、併せて教職員の生活に及ぶ影響が極力小さくなるような対応を改めて示していただくことを、強く要請いたします。

(1) 「臨時特例法」で求められている減額率を、ほぼそのまま教職員の給与減額で対応しなければならないという財務上の根拠を、財務データに基づいて示していただきたい

6月13日の説明会で示された資料（以下、「613資料」）では、千葉大学の収入とその内訳（運営費交付金を含む）、あるいは千葉大学の支出とその内訳（人件費を含む）などが一切示されていません。仮に予想されているように運営費交付金の減額が行われた場合に、大学の収入の減少額が幾らになるのか、またその場合に、法人側の考える給与減額を実施した場合と、しなかった場合とで、大学の収支がどのように異なるのかといった比較も、何ら示されていません。現状では運営費交付金の減額がどの程度になるのかわからない状況であることは理解しますが、そうであっても、大学の財務状況の全体的な見取り図や、予想される減額時の収支のシミュレーションを何ら示すことなく、「運営費交付金の減額にあわせて人件費も下げなければならない」とのご主張は、納得しうるものではありません。提案された

案は、国家公務員の行政職に適用される減額率をそのまま職階毎に適用したように見受けられ、より工夫された収支バランスの取り方があるのではないかと思います。特に、毎年計上される内部留保を積極的に活用するといったような経営努力によって、給与の減額率を大幅に圧縮することも可能でありましょう。現に他の国立大学では、国家公務員の給与削減率を踏襲するのではなく、これを大幅に圧縮すると労使間で合意・妥結した大学がありますし、さらに給与を減額しないと決めた国立大学さえあるようです。また、現状において実際に給与削減を実施したのは、90の国立大学法人等のうち、わずか13法人と、ごく一部にすぎません（5月18日時点）。さらに、この問題に関しては、「それぞれの法人の労使交渉の中で決められることだ」という平野文部科学大臣の発言も、報道されていることは、よくご承知かと思えます。「613資料」は、単に本学とは直接関係がない国家公務員の給与削減幅や、政治社会情勢を述べたものに過ぎないのであって、法人として給与を大幅に減額しなければならない財務上の根拠が何かについて十分な説明をされておらず、納得できません。

（2）手当の減額率だけではなく、「年収」の減額率とその額を、モデルケースに基づいて具体的に示していただきたい

これは上記（1）で示したように、「臨時特例法への対応」の妥当性を知る上で重要です。「613資料」では、教職員毎の俸給表にもとづく俸給や各種手当の減額率を示すのみで、仮にこの給与の減額が実施された場合に、実際の額面上の「年収」の減額率やその額が幾らになるのかが、示されていません。とくに、俸給月額の減額率と、期末勤勉手当の減額率とが大きく異なっているケース（主任、課長、一般職員、技能職員、講師・准教授、助手・助教、副校長・主幹教諭、教諭など）については、「613資料」からは実際の「年収」の減額率さえ読み取ることができず、判断をすることが困難です。

そこで、たとえば、「35歳・独身（助教）」、「40歳・夫婦＋子供1人（准教授）」、「45歳・夫婦＋子供2人（主任）」など、役職別・年齢別にいくつかのモデルケースを設定し、それぞれにおける年収の減額率とその額を、具体的に示していただきたい。

（3）給与の減額に伴う社会保険料の額について

教職員が給与から控除されている社会保険料（健康保険、介護保険、厚生年金など）は、標準報酬月額によって決まっていますが、これは4～6月分の給与の平均額に基づいて、毎年1回（7月に）決定されており、給与の大幅な増減がなければこれが1年間（9月～翌年8月まで）固定される、とユニオンでは理解しています。こうしたなかで、「613資料」では、仮にこの給与の減額が強行された場合に、標準報酬月額はどうなるのか（給与の大幅な減少ということで、標準報酬月額が下がるのか否か）が示されていません。そこで、こうした「手取り年収」の減収率とその額についても、上記（2）に記したようなモデルケース毎に示していただきたい。

(4) 交流人事による教職員への対応について

千葉大学には、地方自治体からの交流人事によって勤務している教職員がいます。特に、教育学部の4つの附属学校・園（小・中・幼・特別支援）では、98名の専任教員中93名が、千葉県・千葉市・習志野市からの、いわゆる「交流教員」です。この交流人事に関しては、各教育委員会教育長と国立大学法人千葉大学長との間で、平成16年4月1日付で協定書が交わされています。また、これら「交流教員」は、基本的に交流元教育委員会の給与水準が保証されることになっていますが、交流元教育委員会の地方自治体では、給与減額措置は予定されていません。

そこで、「613資料」において、「交流教員」の給与減額を提案すること自体が、各教育委員会と千葉大学との間の信義に反していますので、交流教員は給与削減対象から除外していただきたい。なお、既に全国の多くの国立大学において、「附属学校・園の教員は全員、給与削減対象から除外」または「交流教員については、給与削減対象から除外」となっています。

また、交流元教育委員会は、千葉大学に送り出した仲間の労働条件を心配しています。そこで、千葉大学の役員は、協定書の重みを鑑みて、各交流元教育委員会に直接、こうした懸念を払拭するための説明に伺うべきです。

さらに、教育学部の附属学校・園以外にも、交流人事によって千葉大学で勤務している教職員がいるのかどうか、いるのならば、その人数や所属部局等を具体的に示していただきたい。また、その方たちへの対応についても、明らかにしていただきたい。

(5) 附属病院の医師への対応

「613資料」では、医学部附属病院に勤務する医師の給与をどのように扱うのかについて、明記されておらず、窺い知ることができません。そこで、これについても、説明していただきたい。

(6) 上記の点を明らかにしていただき、学内教職員全員を対象とした説明会を、時間をかけて広範に開催していただくとともに、教職員の生活に及ぶ影響が極力小さくなるような案を改めて提案していただきたい

今回の給与削減の提案は、時限措置とはいえ、明らかな不利益変更です。のみならず、過去に前例のない大幅な給与削減の提案であり、この急激な手取り額の減少によって、住宅ローンの返済が滞るなどの深刻な事態の発生が容易に予想されます。ユニオンには、既にこうした不安を訴える声が、寄せられています。今回の措置は、あまりにも重大な事態であり、なによりも過去に前例がないことから、過半数代表およびユニオンのみならず、より多くの教職員からの適切な理解と協力を得るべきではないでしょうか。そこで、ユニオンとしては、教職員に対して直接、十分に時間をかけて、説明会を行っていただくことを要請いたします。そしてその際には、上記の点についての資料をご用意いただき、多くの教職員が納得できる十分な説明と案を提示していただくことを、重ねてお願いいたします。

す。このことは、これからも労使の良好な関係を維持していただく上でもきわめて重要だと考えています。まずは次回の説明会（6月21日）で、これらの点についてご説明をいただくことを要請します。なお、千葉大学ユニオンとしては団体交渉を申し入れる可能性もありますことを、申し添えます。

以上