

展望を示さないままでの、

人員削減・人件費抑制には賛成できない!!

文科省は「運営費交付金と人事院勧告は連動しない」との公的姿勢です。したがって、人事院勧告に準拠して06年度給与が下がっても、運営費交付金は削減されません（1%の効率化係数は別）。

しかし、これは大学教育に対する責任、特に財政面での責任を解除した「国立大学法人法」の枠組に由来するもので、喜ぶべきことではありません。仮に人事院が給与アップの勧告を出したとしても、実施するか否かは大学法人の責任となり、文科省の責任とはならないからです。既に「地域手当」の処理で、文科省の無責任な態度が表面化しています。

今回、三重大学役員会は「5%人件費削減は閣議決定だからやむを得ない」と言っていますが、報道によると**4以上の省庁が削減計画案に依拠していません**。そのため削減の根拠となる「行革推進法案」そのものが閣議決定出来ないままになっています。仮に「法案」による5年間の人件費対策を乗り切ったとしても、その後更なる「構造改革＝交付金・人員削減」が待ちかまえていることは役員会も周知のことです。

重視しなければならないのは、2月10日に国会に上程された**「市場化テスト法案」**です。民営化を進める行政機関等の対象に「国立大学法人」が入っています（同法案第2条）。これが決まれば、**大学法人の民営化、あるいはその前段階として「指定管理者制度」の導入により、企業等が運営を担当する事実上の民営化が近い将来に開始されることが予想されます**。

したがって、文科省の指導に従うことで「民営化を逃れる(?)」より、「法人法」の枠組そのものの問題点を問い、高等教育に関する政府の責任を明確にさせ、大学を財政危機から救出することこそ急務です。

政府は「国連人権規約」の「高等教育無償化条項」の批准を留保していますが、今年の6月が国連への回答期限となっています。「経済大国」が「人権小国」「教育小国」である事態を改善する責任は大学にもあります。格差拡大、格差固定化の原因の一つが教育予算等の大削減にあり、高等教育を担う大学は、国民の教育権を保障するため教育環境・条件を整備する責務があるからです。

三重大学役員会は、黙々と政府の指導にしたがうことによって、大学財政と教育研究を

破綻の危機に追い込むのではなく、三重大学で働く教職員の生活と教育・研究・医療に責

任をもつ立場を明確にして、「5%人件費削減」の不当性を社会にアピールし、学内的に

は教職員が一致協力できる「三重大学の将来像」を提起すべきです。

2/13「人件費問題」に関する当局との意見交換会報告

表記の意見交換会が開かれ、三重大教職組執行委員と附属学校組合役員が出席しました。

大学側の渡邊理事・福島理事等から概ね下記のような説明がありました。

2/2 部局長連絡会で説明した現段階でのシミュレーション例であり、役員会原案ではない。

今後、学内の意向を聞いてから原案を固める。

- ・閣議決定をうけて、今後5年間で5%以上の人件費削減を行うことを中期目標・計画に明記することになる。削減ベースは、2005年度の人件費予算相当額（約9,873,969千円）、削減対象は役員報酬・常勤教職員給与（基本給・地域手当を含む諸手当・超過勤務手当）
※非常勤職員（講師も）人件費は対象にならない。
- ・2010年度までに5%削減、09年度決算で4%達成の必要。09年度人件費を9,479,010千円にするため、83,106千円の人件費削減が必要。
- ・地域手当を毎年どれくらいずつ増加して行くかで毎年人員削減必要数が異なる。
毎年1%、0.8%、0.6%増加のシミュレーションをした。
1%ずつ増加の場合、毎年教員：3人、附属教員：1人、職員6人ずつ削減となる
- ・閣議決定では、国家公務員の総人件費を対GDP比で今後10年間で半減を目安にするすることも盛り込まれているので、その場合2011年度以降、毎年16人位人件費削減。

●教員・附属学校教員・職員（病院を除く）の人員削減シミュレーション例

（毎年1%地域手当実施の場合） ※（上記のように、数値を変えた事例あり）

	07年度	08年度	09年度	今後10年間で人件費半減の場合
教員	3	3	3	(2010~15年度) 毎年9人削減
附属教員	1	1	1	同 1人削減
職員	6	6	6	同 6人削減
計	10	10	10	同 16人削減

※附属病院でも、09年度決算で4%の人件費削減を予想

◎組合側の意見

- ・「人件費5%削減反対の要望書」を学長に届けた。三重大大学だけで反対というのではなく、「国立大学法人法」の趣旨に反するので、国大協等を通して反対の声をだすべきだ。
- ・附属校：このように人員削減して、教育の質を維持できるのか？今でも附属校は公立に比べて教育環境は悪い。どのように事業経営するのかを示すべき。5%削減したら教育が守れないと主張できないのか？「小さな政府」という結論が先にあって、教育のことは考えてない。
- ・人件費が5%減るから人員を削るとするのは「下の下の策」ではないか？働く者にやる気を起こさせないような計画ではダメだ。今後三重大大学をどうするのか？教職員がやる気を起こすような計画とセットで提案すべき。
- ・法案が未決定なのに、削減を前提にすることはおかしい。教育研究を守る立場を明確にすべき。そうでないと教職員が希望を持ってない。良い人材が集まらないし、逆に流出したら今後三重大大学はどうなるのか？
- ・附属校：人事交流や人材確保ができない。一般に附属校教員は5年で公立校に戻るが、条件が悪いので交代者がいない。附属校教員には公立校並の給与水準を保証すべきだ。人件費低

減には、若年者の採用を増やすなどの工夫もある。

◎・案がまとまった段階で再度協議したいが、以下を要望しておく

○交付金の効率化係数1%のまま想定しているが、再来年度その保証はない。財務省は3%削減を主張している。

○06年4月から「高齢者雇用安定促進法改正」が施行され、定年制の見直しや再雇用制度が義務づけられる。就業規則中の「再雇用」や「特任教員」は特に優れた者に限定しており、促進法の精神に対応していない。これも計画中に考慮すべきだ。

◎大学側は、未だ原案が固まってない、3月上旬には示したい、とのことで、改めて説明会を開くことで終了した。

その後、2月の教育研究評議員懇談会の席上、学長から「地域手当4%実施の案で組合などと協議したい」との意向表明があったとのこと。それによると、上記表の人員削減のうち教員は毎年2人に減りますが、附属学校・一般職員は変わらない人数になるとのことです。

なお、最新の情報では、「地域手当4%」実施案も決定できない状態で、**来年度は取り敢えず「地域手当1%だけ」実施するという案**しか出せないとのことのようです。現在の枠組みの中では「人件費削減＝人員削減減少、待遇改善＝人員削減拡大」という絶対矛盾は解決できません。当面の弥縫策にアクセクするのではなく、“大学教育研究の維持発展は政府の責任である”との声を広げるしか大学の未来はありません。

なお、以上の根本問題だけでなく、仮に新制度を実施する場合でも、

- 1、在職者は現給保障があるが、私学・民間などからの新採用者はどうするのか？
- 2、これからの退職者が著しく不利にならないような経過措置を講ずるのか否か？
- 3、事務体制のフラット化にともなう一般職員の昇級・昇任の制度の公平性・透明性をどう担保するのか？個人評価で「極めて良好」「特に良好」等の比率などの公開。
- 4、教員の個人評価とそれによる昇級の格差付け制度の公平性・透明性をどう担保するのか？
職場の人間関係を悪化させるような古くさい労務管理で良いのか？論文偽造など成果主義の問題が各分野で顕在化しています。

等々の問題が山積しています。

全大教による現行給与表と新給与表での賃金格差の試算例

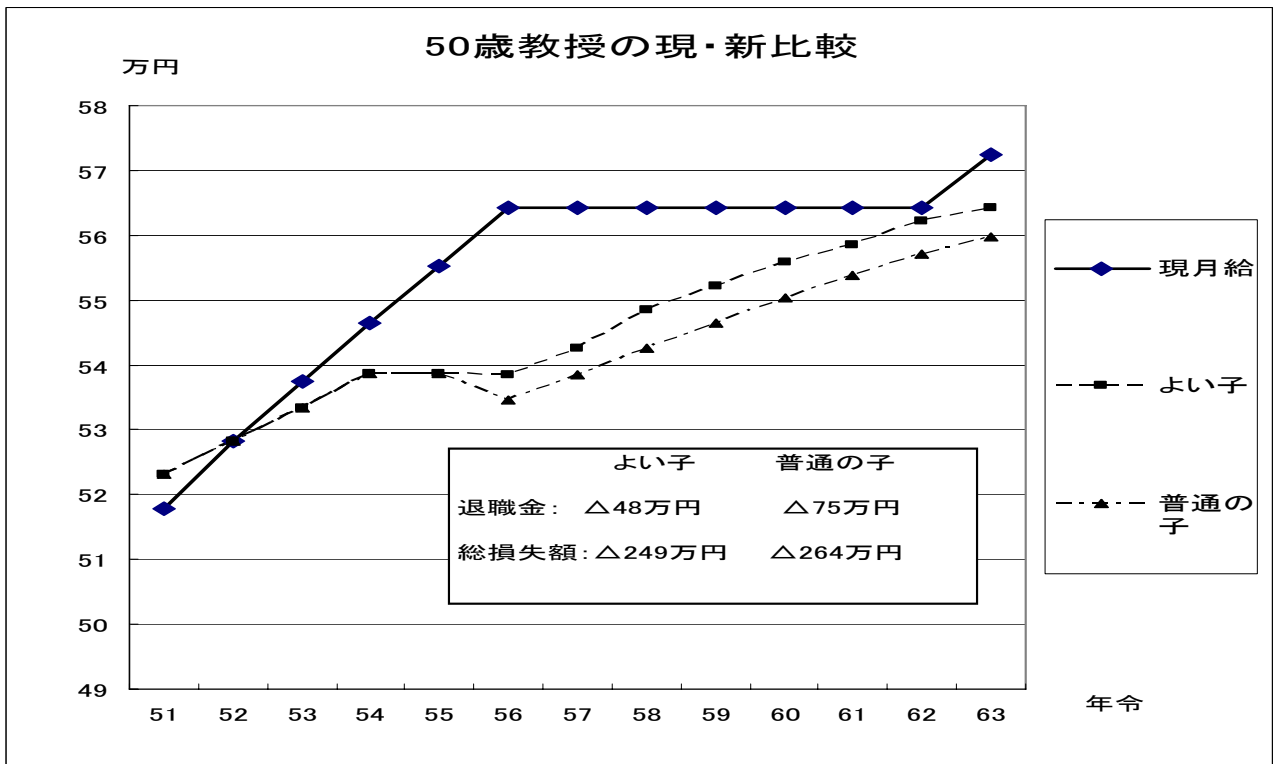
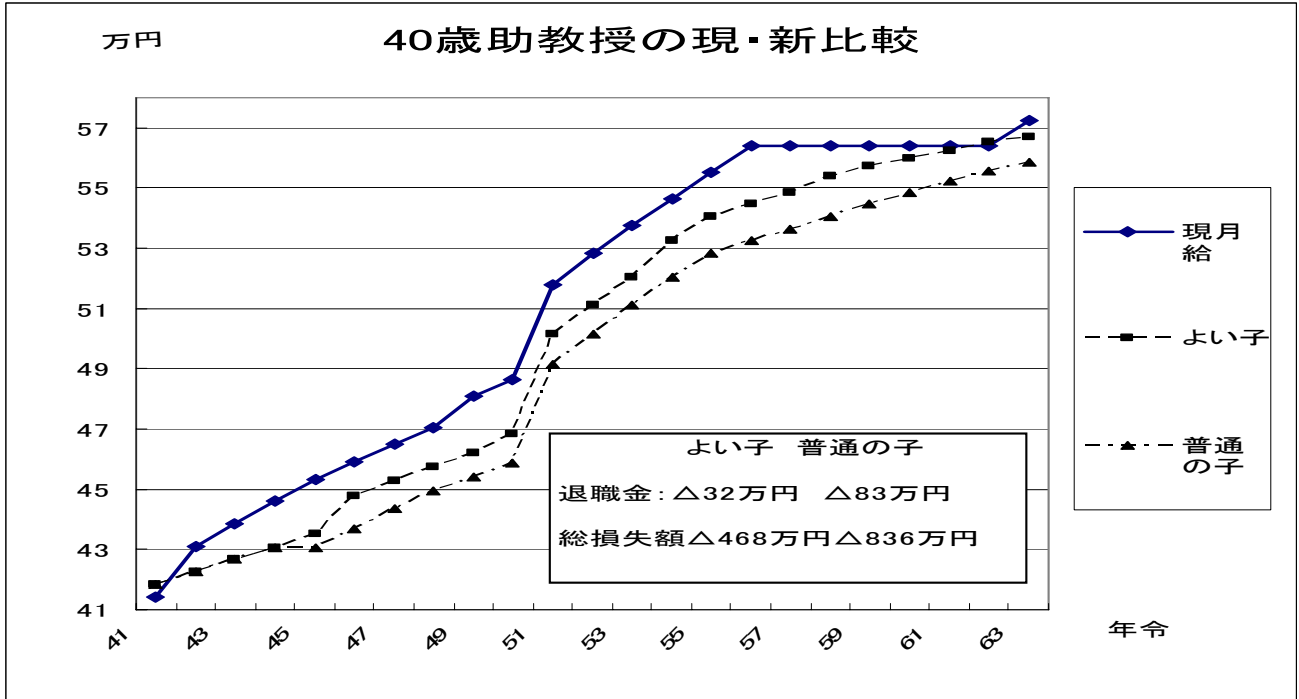
全大教では、HP上に人事院勧告に基づく新給与表と想定される昇級昇格のシュミレーションを掲載しています。地域により新規導入される「地域手当」が異なりますので、地域手当〇%の試算ですが、エクセル表中の地域手当欄に手当%を挿入すれば、各大学用に試算できます。

平均4.8%の賃金切り下げの新給与表で大きく変わることは、号俸を細分割（1号当たり千円程度の差）して昇級格差をつけ易くすること、個人評価の導入によって各人の昇級の度合いが大きく異なってくること、逆に「55歳昇級停止」が無くなることなどです。三重大学教職組HP上でも公開する準備をしています。

以下のグラフは、現行給与表で昇級・特昇制度を継続した場合と、新給与表により、個人評価で毎年優秀な評価をうける「よい子」と、普通の評価をうける大部分の「普通の子」の場合の月給の変化を比較し、同時に退職前の給与をベースに計算される（最高の59.28ヶ月分とした）退職金での損失と、退職金プラス毎年の給与総額のマイナス額を積み上げた生涯の総損失額を示すものです。

◎教育職(一) =大学教員の試算(現行制度と「よい子」「普通の子」の比較)

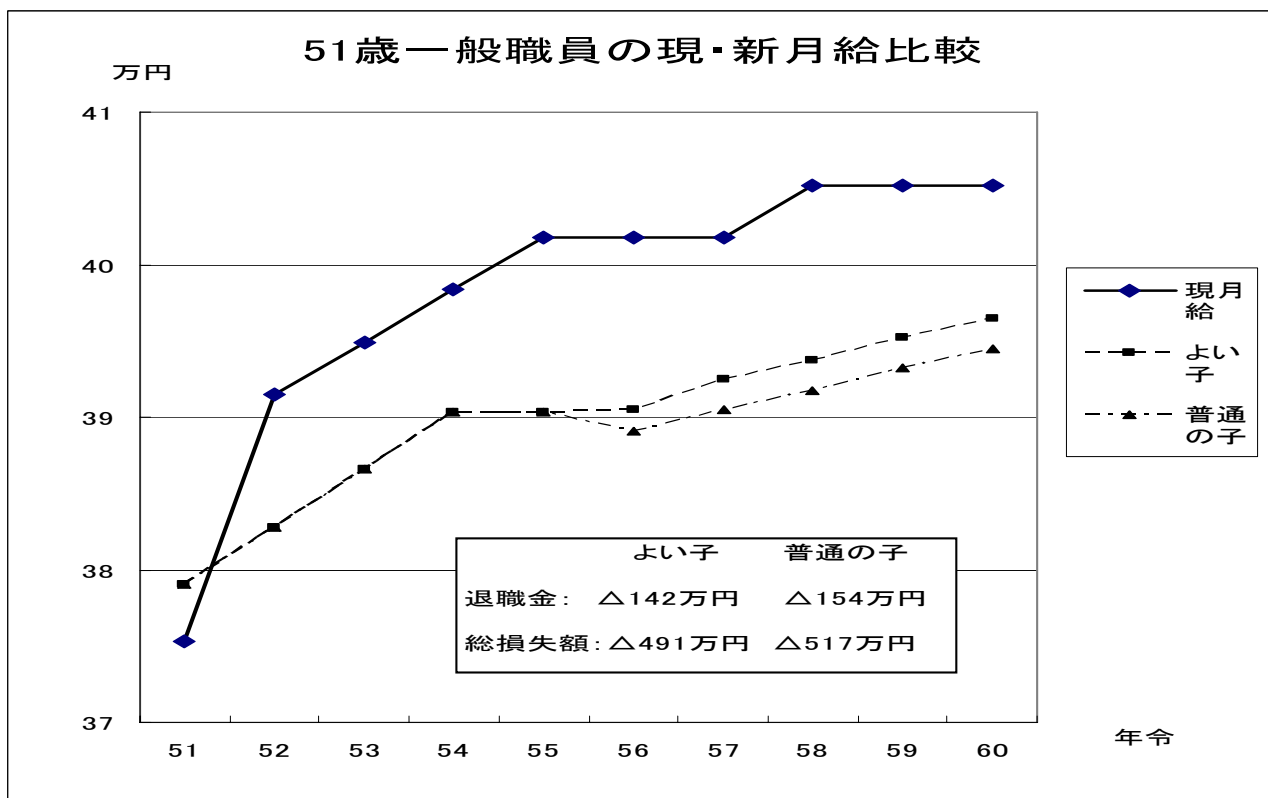
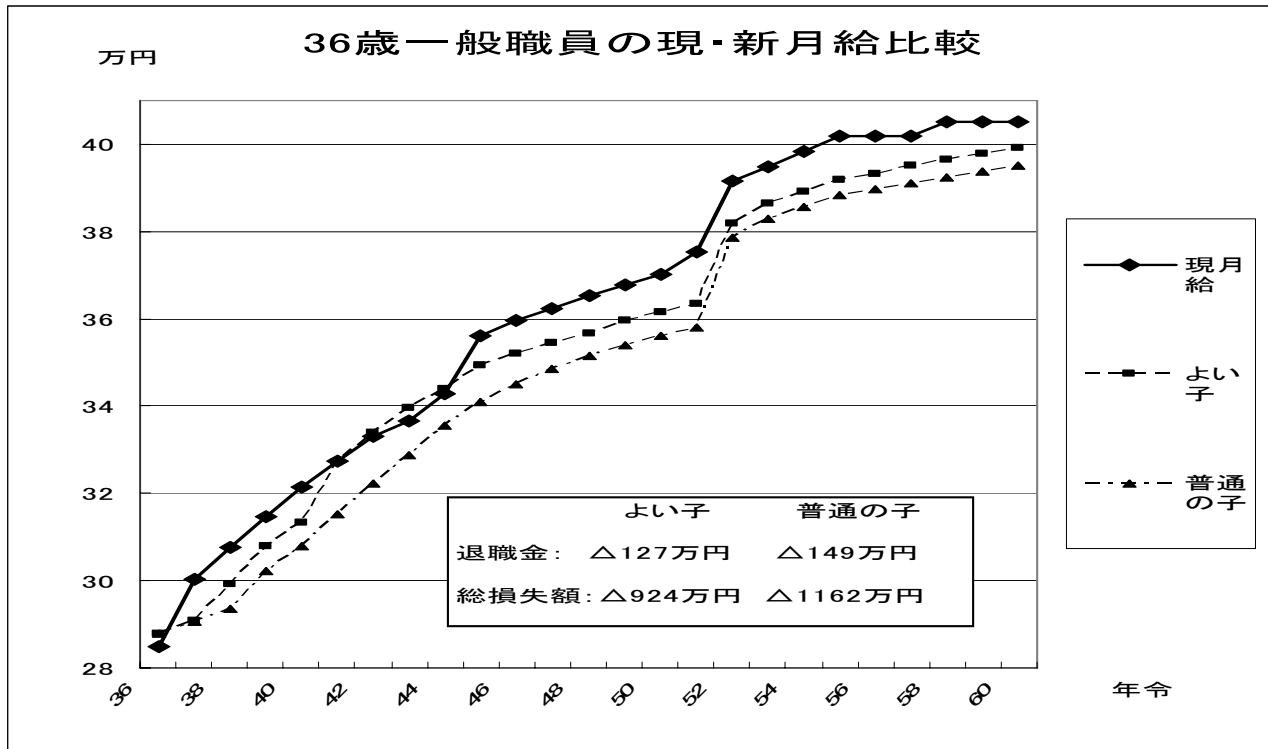
試算は基本給と地域手当のみで行った。現行給与表では、7年に一度特昇ありと想定。55歳から昇級停止。新給与表では、地域手当は06年度から毎年1%ずつ増加、4年目以後4%と想定。DC卒27歳で助手2等級9号俸(以下2-9のように表記)で採用、40歳で助教授4-11(昇格でなく再計算方式)、50歳で教授5-14として試算。年齢はその年度内の満年齢。新制度では特昇はなくなるが、「よい子」は「極めて良好」と「特に良好」の評価を交互に受けると想定。「普通の子」の評価は「良好」のみ。4年間は昇級を3/4に圧縮、5年間は「現給保障」があると想定。



◎行政職(一)＝一般職員の試算(現行制度と「よい子」「普通の子」の比較)

試算は基本給と地域手当のみで行った。大卒 22 歳職員Ⅱ種採用 2-2、28 歳で 3 級昇格 3—5、35 歳で 4 級昇格 4-9、45 歳で 5 級昇格 5-17、51 歳で 6 級昇格 6-17、として試算。現行給与表では、7 年に一度特昇ありと想定、55 歳で昇級停止。

新給与表では、地域手当は 06 年度から毎年 1% ずつ増加、4 年目以後 4% と想定。昇級は 1 年目 2 号、2 年目から 3 号、6 年目から 4 号と計算。「よい子」は「極めて良好」「特に良好」の評価交互に受けると想定。「普通の子」は「良好」評価のみ。5 年間は「現給保障」があると想定。



近隣大学と三重大学役員報酬・教職員平均給与との比較表

国立大学法人法により、各大学は役員報酬と職員人件費の公表を義務づけられています。以下は、文科省 HP 上に公開された各大学から報告された「2004 年度の人件費」の抜粋です。

2004～05 年度は、給与の大きな変動がありませんでしたから、この比較は 06 年 3 月現在でも有効なものと考えます。

近隣大学の役員報酬・職員給与等支給総額の比較

役員報酬

出典：文科省 HP

法人名	常勤役員の間年報酬(千円)			(参考)		
	法人の長	理事(1人当たり)	監事(1人当たり)	予算額(百万円)	役員数(人)	職員数(人)
信州大学	19,349	16,634	13,232	38,780	7	2,094
岐阜大学	18,279	13,514	9,942	31,619	6	1,633
静岡大学	16,071	14,041	11,978	18,125	5	1,231
名古屋大学	24,169	16,105	13,247	76,619	8	3,460
愛知教育大学	18,075	13,191	-	7,937	5	647
名古屋工業大学	19,867	15,060	11,752	9,739	4	561
三重大学	19,344	16,103	11,895	31,977	6	1,747
滋賀大学	18,324	14,291	11,904	5,808	5	434
和歌山大学	17,884	13,655	13,354	6,826	5	529

給与・報酬等の支給総額

法人名	給与・報酬等支給総額				対国 ラス パイ レス 指数 (事 務・ 技術 職)
	2004 年度 (千円)	2003 年度 (千円)	対前年度比較増減		
			増減額(千円)	割合(%)	
信州大学	19,350,229	17,737,967	1,612,262	9.1	82.9
岐阜大学	12,357,413	13,030,886	▲673,473	▲5.2	80.3
静岡大学	11,584,171	11,363,643	220,528	1.9	83.8
名古屋大学	31,200,905	31,980,850	▲779,945	▲2.4	88.9
愛知教育大学	5,391,241	5,538,829	▲147,588	▲2.7	87.0
名古屋工業大学	5,526,763	5,695,551	▲168,788	▲3.0	89.1
三重大学	13,611,440	14,677,932	▲1,066,492	▲7.3	79.5
滋賀大学	4,073,540	3,828,646	244,894	6.4	84.4
和歌山大学	4,514,576	4,332,639	181,937	4.2	86.7

近隣国立大学との教職員賃金比較表

1, 出典は文科省 HP。各法人公表の 2004 年度の賃金など。2, 対国ラスパイレース指数は、国家公務員賃金などとの比較。3, 対他の国立大学とのラスパイレース指数は、全法人給与との比較（年齢階層別ウエイト使用）

事務職員・技術職員

法人名	対象人員	平均年齢(歳)	平均年間給与額(千円)		対国ラスパイレース指数	対他の国立大学法人とのラスパイレース指数
				うち平均賞与		
信州大学	419	44.6	5,787	1,547	82.9	95.9
岐阜大学	287	46.0	5,876	1,574	80.3	93.8
静岡大学	285	45.0	6,058	1,607	83.8	97.8
名古屋大学	762	45.3	6,435	1,721	88.9	103.6
愛知教育大学	119	45.6	6,403	1,719	87.0	101.4
名古屋工業大学	135	43.9	6,249	1,676	89.1	103.1
三重大学	316	45.3	5,843	1,577	79.5	93.1
滋賀大学	81	45.5	6,316	1,695	84.4	98.8
和歌山大学	111	42.6	5,750	1,538	86.7	99.1

大学教員

法人名	対象人員	平均年齢(歳)	平均年間給与額(千円)		対国ラスパイレース指数	対他の国立大学法人とのラスパイレース指数
				うち平均賞与		
信州大学	648	50.5	9,256	2,634	98.0	96.8
岐阜大学	649	48.2	9,024	2,533	97.9	96.6
静岡大学	643	49.7	9,297	2,637	99.7	98.3
名古屋大学	1440	46.2	9,446	2,668	107.5	105.9
愛知教育大学	256	49.1	9,163	2,603	97.0	95.8
名古屋工業大学	336	46.9	9,717	2,709	109.3	107.7
三重大学	417	47.4	8,882	2,517	97.5	96.2
滋賀大学	217	49.0	9,218	2,617	97.8	96.5
和歌山大学	264	47.6	9,203	2,597	100.8	99.4

医療職(看護師)

法人名	対象人員	平均年齢(歳)	平均年間給与額(千円)		対国ラスパイレース指数	対他の国立大学法人とのラスパイレース指数
				うち平均賞与		
信州大学	255	35.6	4,966	1,301	97.4	99.8
岐阜大学	271	33.2	4,577	1,210	92.9	95.6
浜松医科大学	256	36.4	4,902	1,324	93.5	95.8
名古屋大学	388	36.6	5,439	1,452	103.1	105.5
三重大学	262	37.0	4,909	1,314	93.0	95.0
滋賀医科大学	201	33.0	4,590	1,243	94.8	97.5

05 年度人事院調査の私学・民間病院などの給与等比較表

2005年8月 人事院 参考資料

民間給与関係 第16表 企業規模別、職種別、学歴別給与額等より抜粋

職 種 名	調 査 実 人 員	平 均 年 齢	平成17年4月分平均支給額			
			きまって支給 する給与 (A)	うち 時間外手当(B)	(A-B)	
	人	歳	円	円	円	
教 育 関 係 職 種	大 学 学 長	27	66.2	998,816	0	998,816
	大 学 副 学 長	43	60.7	847,306	0	847,306
	大 学 学 部 長	247	61.0	854,256	271	853,985
	大 学 教 授	2,735	55.9	724,420	2,082	722,338
	大 学 助 教 授	2,041	46.5	582,421	1,336	581,085
	大 学 講 師	1,515	41.3	496,046	2,393	493,653
	大 学 助 手	996	36.6	430,798	11,372	419,426
	高 等 学 校 校 長	72	60.6	750,750	116	750,634
	高 等 学 校 教 頭	200	54.9	652,098	337	651,761
	高 等 学 校 教 諭	2,882	44.2	497,317	842	496,475
研 究 関 係 職 種	研 究 所 長	45	53.8	793,448	0	793,448
	研 究 部 (課) 長	1,029	47.6	644,093	2,387	641,706
	研 究 室 (係) 長	775	43.1	531,020	12,365	518,655
	主 任 研 究 員	2,301	41.7	528,613	20,167	508,446
	研 究 員	3,897	31.9	356,509	42,605	313,904
研 究 補 助 員	882	36.3	329,876	38,799	291,077	
医 療 関 係 職 種	病 院 長	123	58.5	1,609,788	19,677	1,590,111
	副 院 長	262	53.6	1,432,363	66,952	1,365,411
	医 科 長	1,008	47.5	1,155,609	107,535	1,048,074
	医 師	2,074	38.5	913,566	99,452	814,114
	歯 科 医 師	101	40.3	785,769	26,766	759,003
	薬 局 長	299	48.3	491,359	27,004	464,355
	薬 剂 師	1,877	33.6	339,253	38,925	300,328
	診 療 放 射 線 技 師	2,212	36.8	394,115	44,138	349,977
	臨 床 検 査 技 師	2,659	38.6	365,560	33,172	332,388
	栄 養 士	1,379	36.5	281,322	15,452	265,870
	理 学 療 法 士	2,062	30.0	296,701	14,460	282,241
	作 業 療 法 士	1,386	29.2	278,398	8,246	270,152
	総 看 護 師 長	326	53.9	505,998	8,009	497,989
	看 護 師 長	3,591	45.3	420,450	28,914	391,536
看 護 師	10,349	33.8	337,664	46,507	291,157	
准 看 護 師	6,852	42.0	298,599	38,340	260,259	