

組NEWS合

Faculty and Staff Union of Kanazawa University
発行：金沢大学教職員組合執行委員会
住所：金沢市角間町 角間内線2105
直通電話(076)262-8009 (FAX同じ)
E-mail kanazawa@ku-union.org
ホームページ http://www.ku-union.org

2009年10月9日

通巻 1119 号

この号の内容

09人勤について思うこと	1P
第66回定期大会のご案内	1P
09人勤 給与減額分を試算	2P
女性部 深津人事課長との昼食会	3P
教員評価について思うこと	3P
鶴彬 映画上映会のご案内	4P

09人勤準拠は無用です 〈大学職員の給与は低い〉

2009年人事院勧告が出された。世間の常識となっている賃金カット、時代の波に飲まれるように世の中デフレが始まっている。当然、買い物するには安い方がありがたい。でも本当にこんな値段で良いのかとふと思う。ジーンズ990円、とうとう850円などと言う品物まで現れた。日本で作っている限りこんな値段じゃ無理、家電製品も韓国製、台湾製、中国製に負けじと安値更新、これでは日本の産業は根絶やしになる。就職先もついでに根絶やしになる。どこが「ものづくり日本」なのか？そのうち日本中、日本の企業名入り輸入製品であふれ、食料の自給率、製品の国内生産率はさらに落ち込む、なんて心配しているのは私だけ？

話を人事院勧告に戻すと、今年も大幅な賃下げを勧告されましたが、金沢大学は準拠するでしょう。2006年の賃金カット分の現給保障に未だ追いついていないのにさらに追い討ち、コリヤ定年までには無理だな～、最後に手取りが増えたのはいつだったかな～？

公務員賃金を下げると言えば誰も文句は言わない。公務員は声を出しにくい状況の上、どの政党も公務員の賃金カットが合言葉のようになっている。公務員さえターゲットにすれば世の中穏便に収まる、大企業もリストラしやすくなる。非正規雇用で雇って補助金もらって海外進出して黒字捻出に翻ろうしている。公務員となって30年、バブルの時代も見てきたが特段恩恵にあずかった記憶もなく、不況になれば人事院勧告凍結さらにマイナス勧告、そのうえ大学事務職員、技術職員は一般国家公務員、地方公務員と比較しても年収レベルで15%は確実に安いはず、

年収500万円で60万円近くの差が生じているのに人事院勧告のマイナス分は同じだけ下がる。このまま続けば必然的に新規採用者は大学職員になろうとはしないだろう。私も誰かに聞かれたら、国家公務員の道を選ぶよう強く説得する。さて今年は何人採用を辞退するのかな。こんな就職状況の中でも採用を辞退されるなんてありえない。

文部科学省は「賃金・労働条件は大学との団体交渉で決めるもの」と言い放つ、しかし好き勝手すれば必ず報復措置が始まる。それを恐れて人事院勧告準拠の方針を打ち出す。すばらしい、なんとも言えない話ではないか。さすが文部科学省、一枚上手です。

総人件費5%削減の目標達成とは言うものの中身は一般職員を非常勤にして、人件費を物品費に付け替えてめでたく達成、お蔭様で係長の部下は非常勤ばかり、仕事量は変わらず人は減る。病気になる方がおかしいくらい。

またまた話の方向転換、今度は我が家について、妻ひとり（専業主婦）子供3人まだ大学生一人で学費が・・・もう少し働かねば、そろそろ老後の心配もしなければ、65歳まで働くのか？再雇用？定年延長？もし途中で死ねば退職金満額じゃなくなるの？などなどいろいろ考える。子供を育て節約して学費を工面して就職が決まるまで年金の肩代わりして、いつの間にか所得税、市民税が増え、介護保険、雇用保険と天引きされ、あつという間に手取りが・・・何とか食事できるだけでもありがたいか、などと寂しく考え込む今日この頃。（一職員）



第66回定期大会案内

日時 10月30日（金）18:00～21:00
場所 人間社会第一講義棟201講義室（旧法経棟）

各支部、分会の代議員の参加をお願い致します。オブザーバー参加も大歓迎です。

お弁当用意いたします

賃金引下げ反対!!

「人勧準拠」でボーナスカット年間0.35ヶ月 基本給もダウン

年間平均**15万4000円**も減収! **係長で12万5千円、教授で30万円の損失**

◆賃金引き下げは労働契約法違反

「使用者は労働者と合意することなく就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」(労働契約法 第9条)



◆「賃金・労働条件は組合と大学の団体交渉で決めるもの」(文科省)

文科省は09年8月の全大教との会見で、「賃金・労働条件は労使の交渉で決めるものである。人勧に沿って賃金を下げるといことは文科省は言ったことはない」と明言しました。

◆総人件費5%削減の評価は人勧とは無関係

行革推進法による5年間で総人件費5%削減の達成は評価の対象です。しかし、金沢大学は既に超過達成です。文科省も「2010年迄に5%削減されていれば評価の上で問題とならない。第1期中期目標評価でも問題にされた大学法人は無い」と全大教に回答(09年8月)。

職員の場合(人事院モデル給与例)

(単位:円)

職務段階	年齢	家族構成	勧告前		勧告後		年間給与額の差
			月額	年間給与	月額	年間給与	
係員	25歳	独身	178,800	2,939,000	178,800	2,876,000	△63,000
係長	40歳	配偶者、子2人	323,900	5,354,000	323,400	5,229,000	△125,000
地方機関課長	50歳	配偶者、子2人	450,700	7,325,000	450,000	7,162,000	△163,000

教員の場合(全大教試算)

(単位:円)

職務段階	年齢	家族構成 地域手当	期末勤勉手当の損失額	本給の損失額	損失額合計
教授	59歳	配偶者、子2人 10%	△280,701	△18,480	△299,181
准教授	48歳	配偶者、子1人 0%	△194,393	△14,400	△208,793
助教	40歳	独身 0%	△135,063	△7,200	△142,263

◆金沢大学職員の給与は国家公務員給与の86.4%

私たちはすでに低い水準の賃金を強いられており、「人勧準拠」の水準になっていません。これ以上の賃金切り下げには何ら道理がありません。

◆教職員の業務は多忙化している

この数年間、教職員の労働は強化されることはあっても緩和されることはありませんでした。それにもかかわらず賃金切り下げを実施することは許されません。



女性部 深津人事課長を囲んで昼食会

10月5日（月）、女性部は深津人事課長と昼食会を設け、職員の育成、事務組織の再編、教職員評価など、今後の大学運営について極めて重要な課題について意見交換の機会を得ました。今回は事務職員に関する話題について報告します。



深津課長は事務組織の活性化に資するため、現在、事務職員の能力開発・育成に力を入れているとの説明がありました。また、職員数の増加が見込めない中で、職員が各自の能力を十分に発揮できるよう、長期的な視点に立って人材の育成計画を検討しているとのこと。

その一環として、新人職員は着任後3ヶ月間人事課預かりにして、さまざまなプログラムを経験した後、各部署に配属するという措置が導入されている。また事務組織の再編について、個人的な見解であると前置きされた上で、大学運営について包括的に取り組むためには、例えば、企画戦略室を設置することが重要であるとの認識を示されました。職員評価については、国家公務員の評価制度導入に合わせて早急に施行したいと考えている。上司と部下で相談して目標を設定し、その結

果を評価するが、評価次第では降格もあり得るとのこと。

非常勤職員の処遇改善については、制度と運用に問題があるとした上で、現在支払われている給与の範囲内で業務を担うべきであるが現実的には難しい。今後の対応については、現在着手している事務組織の業務改善の結果を踏まえて検討すると説明されました。

業務内容が複雑化して高度な知識が求められているだけでなく、業務量自体が増加して職員の多忙化が進んでいます。それに対応するには、課や係としても個人の能力を十分に発揮できる環境を早急に構築していくべきです。その点は深津課長も同意されることと思いますが、現在検討されている職員評価がそれにプラスに働くかについては慎重に検討する必要がありますでしょう。

また力強い大学運営が益々求められる状況において、これまでも重要な役割を担ってきた非常勤職員の処遇改善を進めていくことが、事務組織の力を高め、大学全体の運営に貢献していくことになると考えます。

これからも人事課長懇談会を継続的に持ちたいと考えています。（Y）

「教員評価自己評価調査」システムは「教員の意欲」を向上させる??

教員評価自己評価調査は期限を延ばしながらも、強行されつつあります。昨年度の「試行」をふまえ本年度は本格導入とのことですが、ではその「試行」はどのように生かされたのでしょうか？

「教員等評価および評価結果活用の基本的考え方について」を見ると、

「教職員の研究・教育条件、労働・生活条件の向上（働きやすく、意欲のわく職場の実現）」によって、大学の使命を達成することが、評価の大きな目的としてあげられています。しかし、前回の「試行」結果から、そのような目的がこ



の「教員評価自己評価調査」システムによって達成されうるとい判断が果たしてどこまであったのでしょうか？ 評価票を提出した40%の教員の方が、提出しなかった60%の教員よりも教育・研究活動が活発になった、あるいは、評価導入以前よりも導入後の方が、大学の環境が「働きやすく、意欲のわく職場」に近づいたなど、評価を実施することのメリットがきちんと検証されたという話は寡聞にして知りません。初めから導入ありきで、アリバイ的に「試行」をただただ、入力システムの動作確認や実施手順を確認しただけでは、いっ

たい何のための試行だったのかさえも疑問符がついてしまいます。

このように、効果の検証されない無駄な作業に教員をかりたて、時間と労力をつぎ込ませる大学当局の意図はいったいどこにあるのだろう？と考へて見たとき、思い当たったのがいわゆる「日勤教育」でした。無意味な仕事、本来業務とは思えないような仕事を延々と命じることで、職場への忠誠心を喚起し、指示遵守の姿勢を育成しようという試みです。大学執行部の姿勢は、実はこの「日勤教育」の発想に基づいたものではないのでしょうか？無駄だと知りながら、教員に対してそうした「業務」に専念させ続けられ、皆が大学への忠誠心を高め、指示によく

従うようになるだろう、そんな期待があるのでしょうか。

しかし、そうした日勤教育の果てに起きたのが、前代未聞の大惨事だったことは、皆さんの記憶に新しいことです。

導入される方々からすれば「そんな意図はない。教員の意欲を向上させるために必要なシステムだ」とおっしゃるかもしれません。しかし、「不利益」さえもちらつかせながら強制的に実施されるこうした「業務」群は、受け取る側にとっては、日勤教育と同じメッセージになるだけです。「大惨事」が起きる前に、早く目覚めて、真に「働きやすく、意欲のわく職場の実現」を実現して頂きたいと切に願います。(CTC)

映画上映会のお誘い

鶴彬 — こころの軌跡

鶴彬については「ゆにゆに」2009年3月1日号(通巻1100号)に深井一郎先生が詳しく書いておられます。鶴彬はかほく市高松に生まれ、昭和初期の日本が中国への侵略戦争をしつつあったとき、その戦争に正面から向き合い、川柳によって批判しました。

しかも、その批判はけなげにも懸命に生き働いている庶民・百姓・労働者の立場からなされています。その場で一所懸命働き生きているにもかかわらず、戦争に取られ、手足をもがれ、殺されあるいは肉親を失い犠牲になる者たちが、その悲惨さ、過酷さを、戦争を主導している者たちを、戦争のない未来を自分たちの内に展望しつつ、告発しているのです。

手と足を もいだ丸太に して返し
胎内の 動き知るころ 骨(こつ)がつき
退けば 飢ゑるばかりなり 前ゑ出る
指のない 手に組合旗 握りしめ
枯れ芝よ! 団結して 春を待つ



日時 11月1日(日)、3日(火・祝) 13:30 ~
場所 金沢大学 総合教育棟B10 教室
共催 九条の会・金大ネット 金沢大学教職員組合
料金 組合員、一般〔前売り〕、学生 500円
一般〔当日〕 800円

チケットをご希望の方は組合事務所までご連絡ください。
〔組合員チケット〕〔一般前売りチケット〕販売しています。

角間内線2105 直通電話(076)262-6009 E-mail: kanazawa@ku-union.org

今、日本は一見平和に見えます。しかし、世界中に戦争、紛争が絶えません。自衛隊はイラクへ行って米兵を運んでいました。アフガニスタンへ攻撃に向かう米軍に給油を行なっています。ソマリアでは「海賊対策」と称して基地を作り海外での軍事行動を行なっています。毎年5兆円もの軍事予算を使っています。排外主義を煽る運動も作られてきています。他方で、国際的な金融危機をきっかけに、多くの派遣労働者が契約解除され寮を追い出され「年越し派遣村」で数日を過ごしたのはつい一年足らず前です。非常勤職員の雇い止めも続いています。そして、私たちの賃金も減らされようとしています。このような状況を考えるとき、鶴彬が川柳を作った背景と彼の立場に思いを馳せてみましょう。

映画はいろいろな立場から鑑賞することができますが、彼をしてこの日本の現在に立たせて鑑賞することも必要なのではないのでしょうか。みなさんも現状を川柳にしてみてもうかがいましょうか。