

学校法人 神戸女学院
理事長 松澤員子殿

要 求 書

2010年1月27日
神戸女学院大学教職員組合
委員長・石川康宏

2009年末に行われた常務委員会との交渉の結果を踏まえ、当組合では理事会からの回答書の特に給与に関する部分（①俸給0.2%減額、②ボーナス0.15ヶ月減額）についてのアンケート調査を実施しました。

回答は「むしろ給与をあげてほしい」27.5%、「せめてカットはやめてほしい」58.8%となり、両方で86%をこえる結果となりました。

以下にその集計結果を紹介し、人事院勧告がマイナスである今年度のような場合には、これに準ずることがないことを、あらためて要望するものです。真摯なご検討をよろしくお願いいたします。

以下、アンケート調査の結果です。回答は「無記名可」としましたが、「記名」の回答も多数ありました。ここでは、回答者の氏名は省略させていただきます。「自由記述欄」への書き込みについては、回答者が特定される可能性のある1件を除いて（関連箇所のみを削除しました）、すべてをそのまま紹介します。

1) アンケートは以下の選択肢のいずれに同意するかの回答を基本としました。その結果は、次のようです。ただし、複数の項目を選択した回答者が3人ありました（それぞれ①と⑤、①②と⑤、②と⑤を選択したものです）。

①仕事量の増加と生活を考えれば、むしろ給与をあげてほしい。

（回答数14、比率27.5%）

②仕事量の増加と生活を考えれば、せめてカットはやめてほしい。

（回答数30、比率58.8%）

③人事院勧告より下げ幅は小さいのだから、今回カットは受け入れるべき。

（回答数2、比率3.9%）

④人事院勧告どおりの幅でカットすべき。

（回答数0、比率0%）

⑤その他〔自由にご意見をお書きください〕。

（回答数5、比率9.8%）

2) 以下は自由記述欄への書き込みです。17名の記入がありました。

〔回答に①を選択した組合員の声〕

- ・有能な人材が仕事量の増加で退職されるのは学院の損失で残念です。
- ・総文は学生数も多く、教育・学務とも相当な負担です。財務に問題ないのであれば、「貢献に対する正当な評価」をいただきたいところです。

〔回答に②を選択した組合員の声〕

- ・制度ができた時と現在では状況が大きくかわっているのであるから、人勸に準拠するのは、やめるべきだと思う。
- ・仕事量と今後の生活を考えるとカットは厳しいです。
- ・現場の状況を見ず、不適切、不当な人事異動が行われてきた。一部の者には大きな負担を強いる、一部の者には甘いという偏った人事計画は、誰がどのように行っているのか！
- ・人勸に準拠しない、本学独自の俸給制度を構築すべき時期に来ているのではないかと（エネルギーが要りますが・・・）
- ・本音をいえば①に○したいところですが、社会情勢を考えて②にしました。それでも基本給に手をつけるというのはよほどの事情がないかぎりうけいれがたいです。我々の生活の基盤を、「学生の保護者を納得させるため」だけに削られるのは断じて納得いきません。（乱筆お許しください）
- ・常勤職員がどんどん減ってきたのに伴い仕事の増加は如実です。
- ・カット理由は「将来不安」と聞いているが、一般的すぎると思われます。
- ・執行委員の皆様には交渉の労をお取りいただき心より感謝申し上げます。
- ・執行部の皆様御世話様です。

〔回答に③を選択した組合員の声〕

- ・仕事量の増加と生活を考えると、カットは辛いことですが、今後の学院経営の安定・発展や社会情勢を考えると、仕方がないことなのだと思います。私たちが少しずつ我慢することで、学生のために、よりよい環境を整えることができるのならよいと考えます。また、任期制教員や派遣・臨時職員の正規雇用等につながることを望みます。教職員一丸となって、神戸女学院をよりよい学校にしていけることができるよう願っております。いつも私たちを代表してお忙しい中ご尽力下さいまして、本当にありがとうございます。
- ・ただ、俸給については、退職金等のベースとなるものなので、下げ幅がせめて0.1%程度に留まれば良いとは思っています。

〔回答に⑤を選択した組合員の声〕

- ・先の常務委員会との会合は中途出席・中途退出でしたが、経営が安定していても、日本全体の給与水準に合わせて下げるべきだという経営側の主張（私にはそう聞き取れました）は、授業料納付者の学生・保護者に対する姿勢として一定の合理性はあると思いました。しかし、それならば、同じように授業料も下げるべきではないでしょうか。逆に授業料をすえおくなれば、給与カットもやめるべきだと思います。
- ・少幅であるので問題ない範囲ではあるが、せめて今後5年程度の要員計画と人件費推移予想くらいは見せて欲しい。人件費比率が2010年度補充によって大幅に上昇するはず。

〔回答に①と⑤、①②と⑤、②と⑤をそれぞれ選択した組合員の声〕

- ・この「経営は安定」している状況で、もし給与を下げるのであれば、受け入れ学生数を（も）減らすべきである。給与を上げてほしいわけではなく、教育（学生）の質を上げるためなら給与を多少下げても納得できるという考え方。安定期にできる（安定期にしかできない）対策としては、一考の価値ありでは？ 教育の質の向上
- ・専任職員数を120名から70名に減じ、適正数としています。“はじめに70人の枠ありき”で大きな部署から配置し、小さな部署を併合したりしていますが、トップの配置も予算枠もそのままで（つまりWの仕事になる）、まともな職務の遂行には、ハードワークとならざるを得ません。経営側の正職員70人枠の根拠について、納得のいく説明を求めたいです。責任ある仕事の体制には、なり得ません。