

2006 年度定期大会で特別決議を採択

賃金不払い残業の早期解消をはかるための特別決議

法人化後の労使関係における最大の懸案事項の一つは、長時間労働の蔓延とそれに伴う賃金不払い残業の放置である。

この背景には、職員の労働時間を適正に把握しなければならないという、使用者の当然の義務が全く果たされていないことがある。終業時刻のコンピューター入力システムが一部に導入されるなどして、一見、適正に把握されているようにみえるところでも、労働時間に位置付けるべき業務について労使の捉え方に違いがあり、結果的に賃金不払い残業を生んでいる実態がある。

また、業務の効率化が進んでないこと、すなわち、削減可能な業務をそのまま放置している実態も、この事態を悪化させている要因と言える。さらには、職員の中に賃金不払い残業も仕方がないとする意識(厚生労働省の指摘する賃金不払い残業を生む職場風土)があることも問題である。

この超過勤務問題には、これまで取られてきた人員削減政策が大きく影を落としていることは明白であり、賃金不払い残業の解消に当たっては、業務の効率的削減は無論、根本的には、業務量に合わせた適切な人員配置を行う必要がある。特に、超過勤務時間の業務内容が通常業務で占められている附属病院は、適正な職場環境とは言えない状況にある。

このように、これらの事項を一つ一つ検討・是正していくこと以外に、この長時間労働の問題の解決はあり得ない。

2005 年 7 月の労使協議において使用者側は、厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する規準」を遵守し、始業終業時刻を正確に記録することを速やかに全職員に周知すると約束した。また、始業終業時刻の適正把握方法を決定し、迅速に実行に移すこと、並びに、実労働時間データに基づく組合との話し合いも継続して行うことも表明した。併せて、学長と組合執行委員長による賃金不払い残業撤廃宣言を出すことも検討されることになった。そうすることで業務を命じる立場の人に明確なコスト意識を徹底させることができ、業務量の削減にも結びつくはずであった。また、それぞれの組織の実情に即した解消案を検討することもできるようになるはずであった。

しかし、それから 1 年を経た今日に至るまで、使用者側はこの問題に明確に対応していない。勤務時間管理方法を見直し、いくつかの文書による指示を出しはしたが、適正な自己申告がなされているとは言いがたく、明確な苦情処理システムも設けられていない。長時間労働の蔓延と不払い残業の発生が、いまだ抜本的に改善されていないのは明らかである。

私たち熊本大学教職員組合は、全教職員の職場風土を改善するべく一層の取り組みを進め、充実した、働きがいのある職場作りの実現に向けて引き続き努力することを、ここに誓うものである。

右、決議する。

2006 年 8 月 2 日

熊本大学教職員組合 2006 年度定期大会

人事院勧告に準拠した賃金切り下げに反対する特別決議

本学使用者は 2006 年 4 月 1 日付けで就業規則を改め、人事院勧告に準拠し平均 4.8%という賃金の切り下げを強行した。40 歳台以下の場合、そのマイナス額は生涯賃金にすると 1,000 万円をはるかに超える。

最高裁判決に明らかなように、合理的な理由がないまま就業規則を改定して労働者の労働条件を不利益に変更することは許されない。人事院勧告どおりに給与を決めなくてはならないという法的義務は法人化後には勿論ない。このように大幅な賃金削減を行わねばならないほどの経営状況の悪化が熊本大学に見られるわけでもない。そもそも、法人化以前の定数抑制・削減政策により、大学職員の給与は常に不当に抑制されてきた。2004 年度における国立大学法人職員の給与水準は国家公務員の給与額を平均で 83.4 パーセントと大きく下回っていた。にもかかわらず、合理性なき、すなわち違法な賃金切り下げが行われたのは何故か。

今回の賃金大幅切り下げを強行するにあたり、使用者側の論拠は独立行政法人通則法 63 条の「社会一般の情勢」への適合の必要性という一点に統一され、かつ、全ての国立大学法人の使用者が人事院勧告こそが「社会一般の情勢」であるとの誤った法解釈を教職員に強要した。こうして、全ての国立大学法人が一律に人勤に準拠した給与制度の変更を実施した。この大きな一因は、各大学の人事労務担当者を対象に、文部科学省が人勤準拠を徹底するよう指導を行ったことである。政府は独立行政法人法の附帯決議を完全に無視し、大学使用者集団に違法な賃下げを強要したのである。

賃金切り下げについて、熊本大学教職員組合と使用者は 2006 年 3 月までに 6 回の交渉を持ったが、代償措置を提案する組合に対して使用者側は一切の歩み寄りを見せず、交渉は決裂した。このように合理性を欠いた就業規則改定・賃金切り下げによって、何らの地域手当も付与されない熊本大学教職員の給与は、全国立大学法人のうちで最低となった。

こうした事態に対して、賃下げ実施後 2 か月の間に 350 名をこえる教職員が学長に対して異議通知書をもって労働条件の不利益変更不同意の旨の申し立てを行った。しかし、これへの学長の対応は、賃下げの合理性の欠如すなわち違法性を露呈させた文書を本人宛に郵送したに止まった。

本年度においてことに憂慮されるのは、2006 年度の人事院勧告が更なるマイナス勧告となる可能性が高く、そうなれば本学使用者は、またもそれに追従・準拠しようとする可能性が極めて高いことである。このように人件費削減を強行する政府の方針が、国立大学法人、とりわけ熊本大学を含む地方大学の存続に甚大な影響を及ぼすことは必至である。主体性を欠如している使用者の違法な賃金切り下げによって、教職員の労働意欲の減退や、大学間の格差拡大による優秀な人材確保の困難化といった、地方大学の命取りとなりかねない状況が、急速に深刻(裏につづく)

赤煉瓦	熊本大学教職員組合	
	12 2006 . 8.4	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

化している。さらに、国家公務員や地方国立大学法人の給与切り下げは、地方公務員や地方企業の給与削減へと連鎖し、国民が等しく高等教育や医療を受ける権利をも妨げることになる。

私たち熊本大学教職員組合は、これまでも他の単組に抜きん出る活動を行ってきたが、今後も政府と使用者に対する抗議の声をさらに強くあげ、他団体との連携の下、人事院勧告に準拠した賃金切り下げに反対する全国的な活動を強化していく。また、学内・外情勢の迅速な分析に基づく要求提示と協議における徹底的な追及とを活動の核とし、幅広く、かつ、効果的な反対運動を展開することをここに宣言する。

右、決議する。

2006年8月2日

熊本大学教職員組合 2006年度定期大会