

6月期ボーナスについて労働協約を締結、 0.2月分は決して削減されたわけではありません

赤煉瓦 33号でもお知らせしたように、使用者側は人事院勧告を参考に6月期ボーナスの0.2月分凍結を提案しています。凍結という言葉は聞いて実質的に削減だと思われる人も多いと思います。しかし凍結は直ちに削減を意味するものではありません。多くの大学で凍結と削減の区別を曖昧にしたまま、労使協議が不調に終わっていく中、私たちはまずこの措置が削減ではないことを明確化することが重要だと考えました。労働法のもとでは就業規則変更による不利益を、遡って適用することが許されないからです。

組合は決して使用者側提案の正当性を認めているわけではありません。現時点でも凍結は見送るべきだと考えています。しかし交渉を決裂で終わらせることは、凍結と削減の区別の曖昧さを残してしまうことになります。また凍結分の扱いが曖昧になってしまう可能性があります。このような判断から5月25日の団体交渉において労働協約の締結を条件に0.2月凍結に同意することにいたしました。このニュースでは合意の内容とそこにいたる経緯について報告します。組合員の皆様のご理解をお願いします。

5月28日に調印された労働協約とその趣旨

まず28日に調印された「組合員の給与に関する労働協約」をご覧ください(裏面)。このうち実質的な意味を持つのは第2条から第5条までです。

第2条はこの措置が削減ではないことを明確にすることを目的とします。今回の就業規則の変更は、給与規則の本則は変更せず、附則に読み替えの内容を示す方式をとっています。改正趣旨に暫定的凍結であることを盛り込んでいますが、規則だけでは凍結か削減か不透明だからです。

第3条は凍結した額の扱いを定めたものです。人事院勧告を受け速やかに労使交渉(団交)を行って決定します。第2条と第3条によって、凍結がなし崩しに削減にされることを防ぎます。

第4条は夏の人事院勧告(ボーナスの大幅削減を含むことが予想される)を受けた団交で、減額分の用途についての交渉を行うことを約束したものです。なお、第3条で交渉を早期に行うことにしていますが、この交渉も同時に始めることになります。

第5条は将来増額の人事院勧告が出た場合の対応です。勧告を社会一般の情勢として不利益を押し付けるわけですから、増額の場合にそれを無視することは許されません。今回、これを協約として確認したことは意義あることと考えます。

なお、5月21日の団体交渉において谷口学長は「基本的には下げるときには下げるので、上がる時は上げる。逆の答えが出ればそれはある種の約束」と明言しています。協約より踏み込

んだ内容であり、団交の場での発言として重く受け止めています。

労働協約締結に至る経緯 - 5月22日臨時大会で方針を決定

さて、労働協約締結に至る経緯を報告します。この件に関して21日と25日に団交を、22日に組合臨時大会を行いました。21日の団交では、組合として凍結見送りを強く求めましたが、使用者側の姿勢は変わりませんでした。組合は、

- (1) 今回の措置が凍結であって削減ではないこと。
- (2) 凍結額の扱いについては8月の人事院勧告を参考に組合と協議を行って決めること。
- (3) ボーナス削減の人事院勧告が出たときに、その対応についての交渉を人件費全体の枠内で早期に行うこと。
- (4) 今後人事院が賃金の増額を勧告した場合、完全実施を行うこと。

を確認し、これらの条件を労働協約(組合臨時大会での承認が不可欠)として確認されれば凍結に同意する用意があることを表明しました。

5月22日の組合臨時大会では、団交の報告と労働協約案とその趣旨が提案され、妥協できる範囲についても議論しました。暫定凍結を明確化し粘り強く運動を進めていくことが必要との執行部の判断が支持され、労働協約案の内容についても執行部に広い裁量を与えることになりました。

5月25日の団交では双方から労働協約案が示されましたが、お互いに21日の団交を踏まえた内容を提案したために大きな違いはありませんでした。双方が誠実に対応した結果だと考えます。

今後のボーナス闘争のために皆さんの声をお寄せください

組合は今年度のボーナスを巡る闘いにおいて、山場は8月の人事院勧告以降と判断しています。国立大学法人が教職員の賃金水準について「社会一般の情勢に適合させること」を求められている以上、厳しい戦いになることが予想されます。しかし仮に削減された場合には、減額分を何ら
(裏につづく)

赤煉瓦	熊本大学教職員組合	
	35 2009.6.1	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

かの形で人件費として教職員に還元するよう、粘り強く運動することが必要です。例えば、入試手当の総額拡大、時間外手当割増率アップ（超勤のために勤務間隔の取れない看護師や、特例措置で月45時間以上働く職員には急務です）パートタイム職員のボーナスなどが考えられます。夏までに組合として要求項目を整理しますので組合員の皆さんの声をお寄せください。

もう一つ、人件費（賃金）に関する交渉は大学の財務状況を踏まえて行う必要があります。使用者側は財務状況の具体的説明を行い、削減しなければならない合理的根拠を示す義務があります。それに対し組合は予算の執行状況を批判しながら、もっと人件費に回せるはずだと主張する必要があります。そこで皆さんの周りで大学の予算執行にかかわって無駄だと思えることがあれば是非組合にお伝えください。無駄を放置しながらボーナスを減らすのは許せないという強い態度をとることが可能になります。

組合員の給与に関する労働協約

国立大学法人熊本大学（以下「甲」という。）と熊本大学教職員組合（以下「乙」という。）は、労使関係に関する労働協約（平成16年8月4日締結）第11条に基づき、平成21年5月25日開催の団体交渉において、双方が同意した給与に関する事項に関し、次のとおり協定する。

（適用範囲）

第1条 本協定は、乙の組合員に適用する。

（平成21年6月期の期末手当及び勤勉手当の凍結に関する確認）

第2条 甲は、平成21年6月期の一般職員の期末手当及び勤勉手当にあつては、期末手当1.4月分（国立大学法人熊本大学職員給与規則（以下「給与規則」という。）第39条第2項）、勤勉手当0.75月分（給与規則第40条第2項）であることを確認する。

乙は、そのうち期末手当0.15月分と勤勉手当0.05月分について、支給を暫定的に凍結することに同意する。

（平成21年6月期の期末手当及び勤勉手当の凍結分の取扱い）

第3条 甲は、平成21年6月期において、期末手当及び勤勉手当の支給月数を一部凍結した部分の取扱いについては、平成21年夏に予定されている人事院勧告を受けて、早期に乙と労使交渉を行い、決定するものとする。

（平成21年度の期末手当及び勤勉手当の取扱い）

第4条 甲は、平成21年夏に予定されている人事院勧告において、平成21年度の期末手当及び勤勉手当の減額が勧告された場合には、減額分の使途について、乙に情報を提供し、労使交渉を行うものとする。

（人事院勧告の取扱）

第5条 甲は、人事院勧告において、給与の増額勧告がなされた場合には、社会一般の情勢に配慮しつつ、その完全実施に向けて、最大限努力する。

（有効期限）

第6条 この協約の有効期限は締結の日から平成22年3月31日までとする。ただし、第5条については、期限満了の30日前までに甲・乙が相手方に対し、この協約の改正についての意思表示をしない場合は、さらに1年間延長するものとし、それ以降も同様とする。

平成21年5月28日

国立大学法人熊本大学長
谷口 功



熊本大学教職員組合執行委員長
市川 聡

