

使用者側の賃金切り下げ提案は明白な労働契約法違反！！

10月15日団体交渉報告

10月15日、使用者側の求めに応じて人事院勧告への対応についての団体交渉を行ないました。席上、使用者側は0.2%の基本給切り下げと年間0.35月のボーナス削減を正式に提案しました。しかし、このような大幅な賃金削減をしなくてはならない事情についてはまったく説明できず、この賃金切り下げ提案が労働契約法に違反することが明白になりました。このニュースでは使用者側の提案内容を紹介するとともに、それがなぜ労働契約法に違反するかについての組合の見解を紹介します。

使用者側提案の内容

基本的に8月に出された人事院勧告の内容と同じですが、森理事の説明に沿って箇条書きします。

- (1) 基本給を月額0.2%引き下げる。引き下げ時期は給与法公布日の翌月の初日とする。
- (2) 給与構造の見直しによる賃金切り下げに伴い、現給補償を受けている職員の基本給は0.24%引き下げる。
- (3) 4月から法施行日までの基本給の差額を12月期ボーナスから減額する措置については、不利益遡及に該当するので実施しない。(解説:公務員の扱いと唯一異なる部分です)。
- (4) 期末勤勉手当については年間0.35月引き下げることとし、6月期のボーナスの0.2月の凍結額は引き下げ分に充当する。12月期は期末手当0.1月分、勤勉手当0.05月分減額する。
- (5) 自宅にかかわる住居手当(購入後5年間に限り月2500円)を廃止する。なお、現在支給対象になっている職員については、従来の制度に基づき支給を続ける。
- (6) 非常勤職員の賃金切り下げは今年度は行わず、来年度から常勤職員に準じた改定を行う。

さらに、この措置によって生じる財源は約3億円であるとし、その用途について、新型インフルエンザに係る入試対策経費、新型インフルエンザ対策経費、安全衛生対策福利厚生経費、旧式蛍光灯を省エネ型の新型に切り替えるなどをあげましたが、それぞれの具体的な金額は示しませんでした。

なぜ違法行為なのか(1) 法人経営上、賃金切り下げの必要性は無いことを明言！

労働契約法(最後に条文を掲載しています)によれば、就業規則の不利益変更によって労働条件を切り下げることが原則として許されません。許されるのは就業規則の変更に合理的な理由がある場合だけです。特に賃金切り下げのような労働条件の基本にかかわる事項については高度の必要性に基づい

た合理性が求められます(最高裁第四銀行事件判決)。組合が「年度途中で賃金切り下げを行わなければならないような、法人経営上の問題があるのか」質すと、森理事は「無い」と明言しました。製造業を中心にボーナスが大幅に引き下げられたのは、売り上げの極端な減少という事情があったからです。大学ではそのような状況はまったくないことを確認しました。

なお、運営費交付金は人事院勧告によって増減するものではありません。国が賃金切り下げを大学に押し付け、その余剰を国が吸い上げるというシステムはなく、賃金を切り下げればその分が余剰となって大学に残されます。このような余剰を作らなければならない法人経営上の必要性は存在しないわけです。

なぜ違法行為なのか(2) 独立行政法人通則法も人事院勧告を受けた閣議決定も、大学に賃金切り下げを押し付けるものではないという組合の主張に反論できず

通則法63条は法人役職員の給与水準について「社会一般の情勢に適合させる」ことを求めています。また閣議決定(前政権下ではありますが)では国立大学法人に対しても「国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう要請する」としています。

さて、人事院勧告とは社会一般の情勢すなわち人事院の調査した民間の給与実態に、国家公務員(熊本大学職員は含まれません)の賃金水準を適合させるための具体的方策を述べたものです。熊本大学職員の給与水準は国家公務員よりも低いことは理事も認めており、熊本大学教職員の給与水準を社会一般の情勢に適合させる方策が国家公務員のそれと同じであるということは到底理解し得ないことです。

森理事は「熊本大学職員の給与水準が社会一般の情勢と比較してどうなっているのか、大学として調べることはできない」として、人事院勧告の方式を適用するしかないと言いましたが、熊本大学の給与水準が国家公務員と比べて83.3であることはラスパイレズ指数¹の形で自ら「熊本大学役職員給与等の水準」で公表しているのです。これと人事院勧告で示している官民格差をあわせて考えれば、熊本大学職員の給与水準と社会一般の情勢との比較は可能なはずで

組合は通則法は社会一般の情勢への適合を、閣議決定は、国家公務員の給与水準の考慮を求めているのに過ぎず、人事院勧告と同じ内容の賃金切り下げを求めているわけではないと主張しました。それに対し、森理事は根拠のある反論をまったく行えませんでした。(裏につづく)

¹ 熊本は地域手当非支給地なので国家公務員並みであってもラスパイレズ指数は90台前半にしかありません。また年齢構成の違いなど様々な要素があり、83.3がそのまま国家公務員の給与水準との比較になるわけではありません。しかし、国家公務員より大幅に給与水準が低いことは明らかです

	熊本大学教職員組合	
	15	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/
2009.10.19		

なぜ違法行為なのか(3) お粗末な代償措置の内容。教職員の受ける痛みに対する配慮なし！？

10月1日の労使協議において、組合は仮に賃金切り下げを提案するのであれば、それによって生じる財源の扱いについても提案するように求めました。さらにこの財源は人件費として使うべきとの要望を伝えました。しかし団交で提示された財源の使途についての案はまったくお粗末なものでした。

唯一手当に結びつく可能性のある、新型インフルエンザ入試対策経費についても、現実には業務が増えるのだからそれに伴って手当が増えるのは当たり前と考えます。その他の項目は蛍光灯の省エネタイプへの交換以外具体的な内容はなく、蛍光灯の交換も人件費を削って行うような質のものではありません。

なぜ違法行為なのか(4) 学長も財務担当理事も団交に出席しないという不誠実な交渉態度

労働組合との交渉経緯も不利益変更の合理性を判断する一つの要素です。無論すべての交渉に学長・事務局長が出席すべきとしているわけではありません。しかし、今回の団交は賃金切り下げという教職員に大きな不利益を押し付ける提案です。学長自らが出席し、組合の理解を求めべく努力するのは法人経営のトップとして当然の態度です。財務担当理事については、人件費を含めた財務管理上の責任者というだけでなく、教職員の給与などを扱う事務局の長も兼ねています。賃金切り下げ交渉に臨むのは職務上当然のことです。組合の強い要望を無視し、出張中でないにもかかわらずあえて出席しなかったことは、誠実交渉義務に違反し組合軽視の不当労働行為に当たると考えます。

賃金切り下げの強行は違法行為であることは明白

以上、お伝えしたように、10月15日の団交での使用者側提案は、明らかに労働契約法に違反します。使用者側が賃金切り下げの合理性を確保したいのであれば、3億円の余剰はすべて人件費に回すような大規模な代償措置、学長・財務担当理事の出席を含め団体交渉への誠実な対応が不可欠です。10月1日の労使協議において、組合が、団交への学長・財務担当理事の出席と、余剰はすべて人件費に当てることを要求したのは、この点を考慮したからです。

これについて森理事は「基本給と一時金を下げれば人件費は減る。それをすべて人件費に当てるといなら具体的に方法を出してほしい」と開き直りました。組合は、「私立大学の中には基本給や一時金は国立大学並みとしつつも、様々な手当で高い賃金水準を実現しているところがある。そんなことも知らないのか。」と追及しました。これに、森理事は、何も答えることができませんでした。

次回の団交は10月23日に行われる予定です。使用者側が団交に臨む姿勢及び提案内容を抜本的に改めない限り合意に至ることはあり得ません。

【資料】労働契約法

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第九条 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。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

【資料】最高裁第四銀行事件判決における不利益変更の合理性の判断要件

就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度

使用者側の変更の必要性の内容・程度 (賃金引下げについては高度の必要性)

変更後の就業規則の内容自体の相当性

代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況

労働組合等との交渉の経緯

他の労働組合又は他の従業員の対応

同種事項に関するわが国社会における一般的状況等