

# 組合側が引き下げ提案に合意する場合の条件を提示!!

## 11月5日臨時大会・11月11日団体交渉報告

熊本大学教職員組合は、11月5日に臨時大会を開催するとともに、11月11日に給与引き下げ問題に関する4回目の団体交渉を行ないました。

これまでの団体交渉によって使用者と組合の間に共通認識が形成されている点もありますが、「給与引き下げによって生じる余剰金はすべて人件費に充てるべき」という組合の最大の要求については平行線をたどったままです。11月11日の団体交渉で組合側が「合意する場合の条件」を具体的に提示したことによって、合意するか決裂するか、交渉は次回、最大の山場をむかえることとなります。

ここでは、11月5日の臨時大会と、11月11日の第4回団体交渉の内容についてお伝えします。

### 11月5日臨時大会 合意する場合の条件と決裂した場合の対応方針を決定!!

熊大教職員組合は、賃金引き下げのような労働条件の基本にかかわる問題については大会を開催して組合の意志を決定することにしています（これは、今年度の活動方針でも確認しています）。10月30日までの3回の団体交渉によって使用者側の考えがほぼ明らかになったことを受け、11月5日に臨時大会を開催し、今後の具体的方針を決定しました。

大会では、まずこれまでの交渉経過について報告がありました。すでに3回の『赤煉瓦』（2009年度№15、№16、№19）でお伝えしていることですが、簡単に整理しておきます。

1. 基本給・一時金引き下げの合理性については、使用者側の説明にすべて反論を加えている。国立大学法人制度として人事院勧告に倣った賃金・一時金引き下げを行わなければならない法的義務は無いこと、また経営的にも引き下げなくてはならない状況は無いことが明白になっている。
2. 今年5月に締結した労働協約に基づく6月期ボーナスの凍結分の扱いについては、使用者側は支給しないことを提案している。しかし、支給しないことの合理性は提示されていない。
3. 基本給切り下げ時期を来年1月とすることが示唆されている。これが実現すれば、12月期ボーナスが切り下げ前の基本給をベースにして支給されることになり、若干ではあるものの不利益が緩和される。
4. 10月23日の団体交渉で要求した不利益緩和措置についてはいくつかの項目で若干の進展がある。

これまでの団体交渉によって、基本給・一時金の引き下げを行う合理的な根拠がないことを

明らかにしているとはいえ、いたずらに交渉決裂・引き下げ強行という結果を招かないために、「合意する場合の条件」について決定したいというのが執行部からの提案でした。

これに対して、「引き下げの合理的根拠を示せていない以上、妥協策を探るよりも、使用者の違法性を徹底的に追及すべきである」という強い意見が出されましたが、執行部から「使用者の違法性の追及は執行部も貫いているつもりであり、その意見との間に認識の相違はない」・「使用者側に十分検討してもらうためにも「合意する場合の条件」を検討したい」と回答があり、引き下げ提案に合意する場合の具体的な条件を審議し、決定しました（決定した具体的な条件は2枚目の右側をご覧ください）。

さらに大会では、交渉が決裂に終り、引き下げが強行された場合、どのような運動を行なうかについても、執行部から提案され、審議のうえ承認されました。

### 11月11日の団体交渉


最初に、前回の交渉で組合側から出された質問に対する回答が谷口学長と森理事から示されました。ここでは各項目ごとに回答と組合の反論をまとめる形で報告します。

#### 1. 基本給・一時金削減の合理性について

使用者からの回答は「ラスパイレス指数の低さは地域手当の問題や年齢構成が原因であり、個人のレベルでは国家公務員と同じ給与水準である」という従来からの回答にとどまりました。その一方で、「熊本市が政令指定都市になるのにともない、地域手当の支給対象地になるよう市とともに働きかけたい」；「上位級ポストの新設などラスパイレス指数を改善する努力も行っている」などの発言も行いました。これに対する組合の反論は、以前と同様ですが、確認のため箇条書きしておきます。

- (a) 地域と年齢構成だけでは83.3という異常に低いラスパイレス指数を説明することはできない。あくまでこれが原因と主張するのであれば、他の独立行政法人が出しているものと同じように地域・年齢・学歴を考慮したラスパイレス指数を出すべきである。

（裏につづく）

	熊本大学教職員組合	
	22 2009.11.16	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

(b) 総務省が発表する独立行政法人の給与水準に関する資料を見れば、閣議決定にある国家公務員の給与水準を考慮せよというのは、ラスパイレス指数を考慮せよということに他ならない。ラスパイレス指数の問題をことさら軽視しようとする使用者側の態度は、他の独立行政法人の対応と明らかに矛盾している。

(c) 第四銀行事件判決の求める「高度の必要性に基づいた合理性」が無いことは明らかであり、使用者側の提案には「国民の理解が得られない」といった主観的な理由しか残らない。

こうした組合の主張に対して、使用者は「我々は合理性があると思っている」といった主観的に過ぎる見解を示すにとどまりました。

## 2.6月期ボーナス凍結分の処理について

前回の団交で谷口学長は「一時金については不利益遡及する」といった問題発言をしましたが、今回の交渉では「ボーナスは年間を通じて支給月数を決めるものであり、不利益遡及にはあたらない」と説明しました。これに対して、組合は次のように反論しました。

(a) 民間ではボーナスの月数を毎年交渉で決めるところが多く、熊本大学のように6月期と12月期のボーナスを分けた支給月数の規程を持っていない場合もある。そうしたところでは6月期のボーナスを6月以降に不利益変更することが許されることもあるが、それはあくまで熊本大学の就業規則の規程とは異なる状況での判断にすぎない。

さらに、5月に締結した労働協約において、6月期のボーナス支給月数を確認(第2条)したうえで、凍結額の扱いを組合と協議して決めるとされている(第3条)ことをふまえ、次のように指摘しました。

(b) この協約のもとで一方向的に支給しないという処理を行なうことは労働協約違反である。就業規則を不利益に変更したとしても、組合員については労働協約の内容が優先するので、組合員に対して凍結分を支給する義務が残る。

これに対して森理事は「協約を結んだ裏には削減もやむを得ないという共通理解があったはず」などと発言しましたが、組合は、

(c) 組合が合意したのは、凍結であって削減ではけっしてない。組合が凍結に合意したのは、あくまで凍結を実質化させるためである。

と主張し、私的な解釈をあたかも組合との合意であるかのようにいう森理事を毅然と批判しました。なお、凍結した理由として森理事は「凍結しなければ12月期のボーナス削減が大きくなり過ぎる」ことをあげましたが、5月に行なった凍結をめぐる団体交渉のなかではこうした理由は示されていません。当時、森理事が強調していたのは、政府・与党からの圧力の強さであり、森理事の発言はまったく事実を無視したものです。

## 3. 熊本大学の財務状況について

使用者側は基本給・一時金引き下げによって生じる財源の約半分を省エネ型蛍光灯にあてるこ

とにこだわり続けています。この点について組合は「昨年度の総利益金が12億円あることを指摘したうえで、人件費を削減しなくても対応することは可能なはずである。あえて人件費の余剰分を使うというのであれば、今年度の財務全体の状況をふまえて人件費の削減分から拠出しなければならない必然性の説明を求める」としていました。これに関して学長は、「昨年度の総利益金12億円は、現在、目的積立金とするよう政府に申請中であり、政府の承認が無い限りは使えない。目的積立金は部局ごとに積み立てており、部局が使用するものなので全学的な扱いはできない」と説明しました。

この学長の説明は、組合の要求を誤解したものです。組合は昨年度の総利益金を省エネ型蛍光灯の購入にあてるべきと主張したのではけっしてありません。組合は「12億円もの総利益金を積み立てられるような良好な財務状況にあるにもかかわらず、なぜ賃金の引き下げをしなければ省エネ型蛍光灯を購入できないのか」と説明を求めたのです。不当にも使用者側は財務担当理事を交渉に出席させないという姿勢をとりつづけており、今年度の財務状況については何ら説明することはありませんでした。省エネ型蛍光灯の購入に必要な経費は約1億5千万円、導入によって削減される電気代は毎年1600万円という説明には、導入の必要性自体を疑問視せざるを得ません。学長は、それを「将来、賃金を増額する必要性が生じた場合への先行投資である」というのですから、なおさらです(原価償却するだけでも、10年近くを必要とします。一体、どのような経営感覚をもっているのでしょうか?)。仮にその必要性を認めたとしても、人件費の削減分をあてなければ行なえないという説明はまったくありませんでした。

## 4. 組合が要求する不利益緩和措置について

組合は、「基本給・一時金を引き下げるのであれば、不利益緩和措置を行なうべき」と主張し、計11の事項を要求しています。なかでも(1)休日(土・日・祝日)勤務に対する休日給の支給、(2)入試手当の増額、(4)特定有期雇用職員の正職員化に備えた退職金の積み立て、(8)技術職員の初任給格付けの正当化の4つを重点項目としています。この4項目のうち(4)と(8)については、基本的に組合と共通の認識をもっているとの使用者の見解が示されました。しかし、(1)については「原則は休日振替とする」という立場にこだわりつづけ、「振替日に業務を行なった場合は休日給を支給することを徹底する」と回答しました。(2)については「教員以外についても入試手当の対象に加えることを検討している」、「採点手当の改善については具体的方法を検討している」と歩み寄りの姿勢を見せました。

(1)に関する使用者の回答は、「原則は休日給支給とし、休養が必要な職員には年次休暇、あるいは代休で対応すべきである」という組合の考えと大きく隔たったままです。しかし、時間の関係上、今回の交渉では十分な議論を行なうには至っていません。(2)・(4)についても、使用者側が歩み寄りの姿勢を見せているとはいえ、具体的な内容は示されておらず、組合が納得できる回答にはなっていません。

(二枚目につづく)

## 基本給・一時金削減による余剰金はすべて人件費に充てるべき

これまで繰り返しお伝えした通り、今回の給与引き下げ提案は、第四銀行事件判決にある「高度の必要性に基づいた合理性」の要件を満たしたものではありません。就業規則の変更によってこの引き下げを行なうのは違法行為です。熊大教職員組合は、違法な提案に合意することはありません。唯一、合理性を担保する方策は「代償措置」です。組合が“基本給・一時金削減によって生じる余剰金はすべて人件費に充てるべき”と要求しているのは、引き下げによって労働者が受ける不利益の程度を緩和し、今回の提案に合理性をもたせるためにほかなりません。

しかし、森理事は“余剰金をすべて人件費に充ててしまったら、増額勧告が出たときに対応できなくなる”と主張しました。裏をかえせば“省エネ型蛍光灯を買えば、毎年1600万円節約できるので、増額勧告にも対応できる”という主張です（その荒唐無稽さは、前述の通りです）。これに対して組合は

(a) 人件費を必要以上に削減してしまうと、今後、政府から人件費の削減を要請された場合に対応することが困難になる。

(b) 昨年度の総利益金12億円で端的に表されているように、熊本大学の財務状況は非常に良好である。今、投資しておかないと将来の増額勧告に対応できないという理事の主張には説得力が無い。

と反論しました。森理事は(a)の反論についてそうした要素もあると認めるとともに、(b)については何も答えることができませんでした。熊本大学の予算規模は約450億円です。そのうち総人件費は約230億円にのぼります。給与引き下げによって生じる余剰金約3億円の扱いのみで、増額勧告があった場合に対応できるか否かの判断ができるはずはありません。明確な根拠（今年度の財務状況の説明）を示さないまま、従来通りの主張を繰り返すというのは、誠実交渉義務違反にほかなりません。

## すべては熊大使用者の対応次第 11月19日の次回団体交渉に注目を!!

今回の団体交渉において、組合は臨時大会で決定した給与引き下げ提案に合意する場合の条件を具体的に提示しました。また、今回の給与引き下げに合意することは、実質的に“労働協約にある6月期ボーナス凍結分の扱い”，ならびに“2006年4月に強行した約4.8%の賃金削減”の争議状態を解消する意味をもつことを使用者に伝えました。“給与引き下げによって生じる余剰金はすべて人件費に充てるべき”という組合の要求は、合意の内容と比べれば、ささやかなものです。

給与引き下げによる熊本大学教職員の苦痛を少しでも緩和することができるか否か、2005年度以来の争議状態を解消できるか否か、熊本大学使用者の違法行為を逃れることができるか否かこれらのすべては、組合が提示した「合意する場合の条件」に使用者がどのように応じるか

にかかっています。

今回の団体交渉は、11月19日に予定されています。熊本大学使用者がどのような対応を見せるか、ご注目ください。

2009年11月11日

熊本大学学長  
谷口 功 殿

熊本大学教職員組合執行委員長  
伊藤 正彦

我われ熊本大学教職員組合が2009年度の給与引き下げ提案に合意する場合の条件は、下記の通りです。宜しくご検討ください。

記

- (1) 今後、人事院勧告において給与の増額勧告が行なわれた場合にはそれを完全実施すること、ならびに今後、熊本大学職員のラスパイレス指数の改善に努めることを明記した労働協約を締結すること。
- (2) 基本給の引き下げについては、引き下げ時期を2010年1月1日とすること。
- (3) 給与引き下げによって生じる余剰金をすべて人件費に充てること。2009年度については、最低限、次の4つの事項を実施すること。
  - 1) 休日勤務に対する休日給の支給（最低限、センター試験の本試験と追試験に要する計4日間の休日給を支給すること）。
  - 2) 新型インフルエンザ対策によって増加した入試業務に対する手当を完全支給すること。また採点手当を増額すること。
  - 3) 特定有期雇用職員の正職員化に備えた退職金の積み立てを行なうこと。
  - 4) 技術職員の初任者格付けを正当化すること。
- (4) 2009年10月23日付の要求書が明記する他の不利益緩和措置要求については、今後、熊本大学教職員組合との協議をふまえて、その実現に努めること。