

“給与引き下げによって生じる余剰金を人件費に充てたいという思いは組合と同様”と使用者が姿勢を大きく軟化!!

11月19日団体交渉報告

11月19日、給与引き下げ問題について5回目の団体交渉を行いました。10月1日の労使協議に始まり、2ヶ月弱という短期間にこれだけの団交を重ねたのは、すべての熊本大学教職員の生活に直結した給与引き下げという問題の重要性を使用者側も認識したことを如実に物語っています(これまでの労使協議と4回目までの団交の詳細については、『赤煉瓦』14, 15, 16, 19, 22をご覧ください)。

今回の団交は、この問題をめぐる最大の山場になるであろうと『赤煉瓦』(22, 2009.11.16)で述べた通り、11月5日の臨時大会決定を受けて組合が提示していた「合意する場合の条件」に対して、熊大使用者側がどのような回答を示すがすべてを決する局面となりました。ここでは、その内容についてお伝えします。

給与引き下げの合理的根拠は最後まで明示できず!!

これまでお伝えしてきたように、人事院勧告に対応した給与引き下げ提案には、法律的にも、現在の熊本大学の財務状況からしても、なんら合理的根拠がないことは、これまでの組合の反論・主張によって明白になっています。使用者側が示した根拠のすべてを組合はすでに論破しています。使用者側に残された「根拠」は、熊本大学だけが給与を引き下げなければ一般社会(国民)の理解は得にくいという、きわめて主観的かつ曖昧なもののみです。これについても組合は、1) 国家公務員との比較においても、民間企業との比較においても熊大職員の給与水準は低い、2) 職員の給与は熊本大学が独自の判断で決めるべきことである、3) 法人化後さらに多忙化が進んだにもかかわらず、教職員の献身的な努力と貢献によって、熊本大学の第1期中期計画期間の達成度は良好であるという評価も受けており、給与を引き下げなくとも、十分に社会(国民)の理解は得られるはずである、4) むしろ、社会(国民)の理解を得るために努力するのが大学を管理運営する立場にある者の責務である、と反論してきました。こうした観点に立ち、組合は一貫して今回の給与引き下げ提案の違法性を指摘してきましたし、その考えは現在も変わりません。しかし、使用者側が給与引き下げ提案を撤回する姿勢を見せることは最後までありませんでした。

「合意する場合の条件」に対する使用者の回答

組合は、10月23日の第2回団体交渉で11項目の「不利益緩和措置」を要求しました。また組合は、11月5日に臨時大会を開催し、交渉が決裂し引き下げが強行された場合の運動の具体的なあり方を決定するとともに、給与の引き下げによって生じる余剰金約3億円のすべてを人件費と

して使うことを使用者が認めるのであれば、合意する余地はあるとの判断のもと、「合意する場合の条件」を決定しました。この「合意する場合の条件」は11月11日の第4回団体交渉で使用者側に提示しました。これらによって、熊本大学使用者が給与引き下げ提案の違法性を回避できるかどうかは、十分な不利益緩和措置を講ずることができるか否かにかかる状況となりました。

今回の交渉の冒頭において、使用者は組合からの「合意する場合の条件」に回答しました。回答の要旨は次の通りです。

組合からの要求(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。

使用者側の回答：増額勧告が出た場合、財源の問題もあり、「完全実施する」とは言えないが、完全実施に向けて最大限努力する。また、ラスパイレス指数の改善には、これまでも努力を重ねてきたが、放置しておけない問題であり、今後も努力を続けてゆく。

組合からの要求(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。


使用者側の回答：組合の要求通り、2010年1月1日からとする。

組合からの要求(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。

(裏につづく)

	熊本大学教職員組合	
	23 2009.11.26	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

使用者側の回答：将来、人事院勧告で増額勧告が出た場合に備えて(増額分を捻出するための先行投資)としての設備投資(新型蛍光灯)を考えていたが、それは実施しない。人件費に充てるほか、職員の福利厚生にも充てる。身近で実感をもってもらえるところに使いたい。部局等から出されている営繕要求で下位になっているものなどを考えている(具体的には、トイレの改修やエレベーターの改修など)。

1) 業務繁忙期で振替を行ないにくい時期であることを考慮し、センター試験の本試験と追試験の計4日間については、本人の意向を十分考慮したうえで、休日給を支給することを基本に運用する(本人が休日振替を希望した場合は、振替とする)。

2) 増加した入試業務については当然、相当の手当を支給する。これまでは支払っていない職員についても手当の新設を検討している。採点手当については、実績をより良く反映するよう、できるだけ速やかに見直す。

3) 特定有期雇用職員を正職員にするとしても、2010年4月1日からとなるため、制度上不可能であり、今年度の積み立ては考えていないが、特定有期雇用職員の問題は現在も検討を進めており、年度内に結論を出す。満足度の高いものにしたい。

4) 必要なことであり、現在検討しており、年度内に結論を出す。

組合からの要求(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。

使用者側の回答：実現可能なものについては、速やかに実行する。業務実態の把握や職員間のバランス調整といった問題があり、検討する時間が必要である。

組合が提示した4つの条件はいずれも、合意する場合の最低限の要求です。そのなかでも特に組合が重視しているのは、要求(3)の「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」です。「福利厚生」という表現は、いかにも職員のための有効な用途のように聞こえます。しかし、“なぜそれを我われの給与引き下げによって生じる余剰金を使って行なわなければならないのか、今年度の財務状況を明らかにしたうえで、納得できる説明をせよ”と組合は迫りました。これに対する使用者側の回答は“年度途中であり、開示できる状況にはない。今年度は中期計画の最終年度であり、かりに運営費交付金から余剰金が出れば、政府に吸い上げられることになる。こちらとしても、できるだけ人件費に充てたいが、実態調査が必要なものもあり、また新たな制度を作る場合の時間的制約があり、今年度内の実現は困難である”というものでした。

さらに組合は“要求(3)で具体的に挙げた4つの事項をすべて実行しても、約3億円の余剰金をはるかに下回る金額にしかならない。第2回目の団交時(10月23日)に要求した11項目の「不利益緩和措置」のなかにも今年度中に実現可能なものもあるではないか”と強く追及しましたが、

使用者側の回答は“時間的に今年度内の実行は無理である”というものでした。そこで、組合は“給与引き下げの合理的根拠も示すことができず、また今回の提案に合意することは2005年度の「給与構造の見直し」にともなう引き下げにも実質的に合意することを意味するものである以上、この程度の不利益緩和措置で合意することは絶対にできない”と強く主張しました。この後、使用者側は大きな歩み寄りを見せました。

使用者側が姿勢を大きく軟化!!

使用者側は次のような見解を表明しました。“給与引き下げによって生じる余剰金を人件費に充てたいという思いは組合と同様であり、今年度はやむを得ず福利厚生施設の整備にも充てるが、来年度以降は可能な限り人件費に充ててゆきたい。具体的にどうしたらよいか、今後、組合からも提案して欲しい”。今年度の扱いの理由については“人件費に充てるにはその根拠と規則の整備が必要であるが、3億円すべてについてそれを行なうのは不可能である。3億円を人件費のみに充てようとするれば、中期計画期間の最終年度であるため、国庫への返納につながりかねないため”と述べました。これに対して組合は、使用者が示す理由を理解するとともに、従来から要求してきた労働条件の改善(特定有期雇用職員の正職員化など)の手がかりを得る機会であることも考慮し、また不利益緩和措置の他の7項目についても組合との協議をふまえて早期実現を図ることを条件に、今年度については3億円の一部を人件費以外に充てることを認めました。さらに組合は、その旨と今後給与引き下げによって生じる余剰金を人件費以外に使用する場合は組合に開示・説明することを明記した「労働協約」の締結を提案し、使用者側も同意しました(新たな「労働協約」は、11月24日に正式に締結しました。その全文はニュースの末尾をご覧ください)。

使用者側の給与引き下げ提案の違法性をあくまでも主張し続け、交渉決裂もやむなしという選択肢もありました。しかし、組合は組合が提示した「合意する場合の条件」に使用者側が実質的にほぼ同意していること、また新たな「労働協約」を結ぶことによって来年度以降の不利益緩和措置の実現にむけて大きな手がかりを得ることができることを重視し、引き下げ提案に合意しました。

使用者は「合意」の重みを真摯に受けとめ、不利益緩和措置のさらなる実現に努めよ!!

新たな「労働協約」を締結したもとでは、今後、毎年発生する約3億円の余剰金をいかにして不利益緩和措置のための人件費として予算に計上させていくかが、重要な課題となります。我われ熊本大学教職員組合は、今後も引き続き不利益緩和措置の獲得にむけて努力していくことを宣言します。と同時に、熊本大学使用者に対して、今回の合意が5月28日に締結した「労働

(2枚目につづく)

協約」にある「6月期ボーナスの凍結分」の扱い、ならびに2006年4月に強行した約4.8%もの賃金削減以来の争議状態の解消をも意味するきわめて重大なものであることを胆に銘じ、次年度以降の余剰金すべてを人件費に充てて不利益緩和に努めることを強く要求します。

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11月19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。

なお、本協定により、平成21年5月28日に締結した「組合員の給与に関する労働協約」は、失効する。

（適用範囲）

第1条 本協定は、乙の組合員に適用する。

（人事院勧告の取扱）

第2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。

（ラスパイレス指数の取扱）

第3条 甲は、熊本大学職員のラスパイレス指数の改善に努力する。

（平成21年度の給与引下げによって生じた余剰金の取扱）

第4条 甲は、平成21年度の給与引下げによって生じた余剰金は、人件費として使用することを基本とする。ただし、人件費以外に使用する場合は、その理由を乙に開示・説明する。

（有効期限）

第5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、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11月24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

伊藤 正彦



注記：この「労働協約」第4条には、組合が提示した「合意する場合の条件」の第4項「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」が含意されています。