

労働協約事項の実現を求める特別決議を採択！！

－ 2010年度定期大会報告－



【写真】09年度活動を報告する清水書記次長（くすのき会館レセプションルーム）

組合は7月29日、2010年度定期大会をひらき、運動方針、予算などを決定し、さらに昨年度の給与交渉をすすめる中で大学と締結した「労働協約」を活かし、教職員の給与水準引き上げに奮闘しようとする「特別決議」を採択しました（裏面に全文掲載）。

大会には代議員、執行委員など85名（委任状を含む）が出席し、すべての議案が出席代議員の賛成を得て決定されました。決定内容は、①09年度活動報告、および決算、監査報告②10年度運動方針、③支部財政活動の見直し、④10年度予算、⑤規約・規程の一部改正、⑥労働協約事項の実現を求める特別決議です。このうち規約改正は組合員投票（11年度役員選挙と合わせて実施）に諮って施行されることになっています。

活発な質疑・討論

議案に対する質疑・討論では、運動方針と支部財政活動見直し議案は別個に審議してもらいたい、と審議のすすめ方に意見が出され、別個に討論されました。方針の議論では、情勢の項に示された人件費削減数値目標と進展状況の見方について質問・意見がありました。これらに執行部から説明と大学使用者に対して有効に要求実現を迫れる内容となるよう文書精査を行いたいと回答がありました。採択にあたっては、意見に沿った文書精査とすることが執行部に一

任され、採択後、執行部から訂正内容について各代議員に通知されました。

支部財政活動についての質疑・討論では、会計年度開始時期と見直し実施時期との関連、とりくみ内容により予算見積もりが困難な場合はどうするのか等の質問がありました。質問に提案は支部活動を活発に行ってもらうために見直すもので、緊急に活動費が必要となった場合には、事後に執行委員会で確認を行うことや、予備費を計上して余裕をもって活動費を申請してもらえば、対処できると考えていると回答しました。

予算審議についても2名の方から意見や質問がありました。その内容は組合員拡大に努力したことへの評価が適切かどうか、旅費活用の内容はどのような行動が予定されているのかというものでした。組合員拡大については、開会あいさつでとくに今年4月の医学部支部の奮闘によって、組織強化がはかられたと報告・紹介させてもらったと回答し、旅費については労働条件改善や教育研究活動前進への情報収集などに有効に使いたいと回答しました。

「特別決議」を全員の賛成で採択

規約・規程の一部改正提案については、とくに質疑はありませんでした。

また、今年度行動の中心となる教職員給与水準改善に向けたとりくみの方向を示す「特別決議」（別掲）が提案され、代議員からの一部修正意見を受け入れ、満場一致で採択されました。決議文は8月5日に組合掲示板および、立看板で掲示しています。なお、採択された運動方針は熊本大学教職員組合ホームページに掲載されています。

人事院勧告に注目を

今年も8月10日頃に人事院勧告が予定されています。50歳代後半の基本給を引き下げるなど大変問題が多い内容となりそうです。組合は概要のニュースと「国公労新聞」を組合員にお届けしますので、注目してください。

赤煉瓦	熊本大学教職員組合	
	No.4 2010.8.6	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp

労働協約事項の実現を求める特別決議

現在、熊本大学教職員組合は、使用者に対して教職員の待遇改善に関わる要求事項 16 項目の実現を求めている。教職員の給与を適正な水準に引き上げ、労働条件を改善するよう使用者に求めることが労働組合の務めであることは言うまでもない。しかし、2010 年 4 月 12 日に学長に宛て提出したこれら 16 項目の実現を求める要求書は、2009 年度に実施された給与引き下げの有効性に関わり、ことさら重大な意味をもつものである。2009 年 11 月 24 日、繰り返される一方的な不利益変更に歯止めをかけ、情勢を改善に転ずる契機とすべく、組合は、使用者の基本給 0.2%、一時金 0.35 月の賃金切り下げ提案の合理性を否定し尽くしたうえで、敢えて交渉決裂を回避する決断を下した。合意と引き替えに締結した「組合員の給与に関する労働協約」は、賃金切り下げへの代償措置と将来的な賃金水準の改善を約束するものであり、使用者に対して強い法的拘束力をもつ労使間の契約である。したがって、16 項目の要求項目の実現は、学長はじめ熊本大学の役員が、2,000 人以上の教職員を雇用する労働法上の使用者としての法的義務を果たすための最も有力な手段である。

「組合員の給与に関する労働協約」は、その第 4 条において、使用者が 2009 年度に実施した給与引下げによる余剰金を人件費として使用することを基本として定めている。しかしながら、給与引き下げが実施されてから今日に至るまで、およそ 3 億円にも上る余剰金を私たち教職員に人件費として還元するような就業規則の変更は行われていない。労働協約が使用者に対して有する拘束力は就業規則に勝るものであり、労働協約が約束する水準を下回る労働条件を規定する就業規則は、その部分において無効となる。したがって、熊本大学の使用者は全教職員に対して約 3 億円相当の未払い賃金を抱えたまま月日を重ねているのであり、仮にそれが使用者にとって困難な課題であろうと、これを反故にし、あるいはその還元を徒に先送りすることなど断じて許すことはできない。

「組合員の給与に関する労働協約」では、昨年度の不利益変更への代償措置にとどまらず、私たち熊本大学教職員の労働条件の将来についても極めて重要な意味を持つ契約が結ばれている。協約の第 2 条に明記する人事院勧告の増額勧告の完全実施は当然のことながら、第 3 条で使用者が約束するラスパイレス指数の改善に向けた努力は、不当に抑制され続けてきた熊本大学教職員の労働条件の更なる不利益変更を歯止めをかけるとともに、およそ 20%の改善を最低限の到達目標とすることを使用者自ら約束したことにほかならない。なぜならば、法人化以降も拡大を続ける対国家公務員の賃金格差は、2009 年度の段階でラスパイレス指数にして既に 83.1 にも及んでおり、使用者がこれを改善する努力を明確に示す方法は、唯一賃金水準を引き上げることでしかないからである。協約は、賃金水準を現状のままに維持することさえ違反行為となる可能性を示している。ましてや、協約の趣旨に則れば、たとえ僅かであろうと、これ以上の賃金切り下げなど決してあってはならない。公務員制度改革への圧力が増す中、人事院が自らの保身のために 2 年連続の基本給・一時金の引き下げを勧告する見通しも強まっている。しかし、使用者自らがラスパイレス指数の低さを認めている以上、基本給・一時金・手当の別にかかわらず、人事院の減額勧告を考慮して熊本大学教職員の労働条件に不利益変更を加えること

は、法的秩序をびん乱する行為であり、断じてこれを許すことはできない。わけても、早期退職の勧奨を目的とする、50 歳台後半の職員を狙い撃ちにした大幅な賃金切り下げを熊本大学の教職員に適用するならば、教授層、幹部職員の私立大学や民間への流出を食い止めることはもはや不可能となり、不調となる採用人事の件数が一層の増加を見ることは必至である。熊本大学使用者が、自ら招いた人材確保の危機的状況を真に危惧するのであれば、政府・文部科学省の圧力に屈することなく、毅然とした態度をもって賃金水準の更なる引き下げを見送り、かつ、改善する決断を下すべきである。

また、6 月 22 日に閣議決定された『財政運営戦略』の「中期財政フレーム」が高等教育予算に直接適用されるとすれば、国立大学法人は、従来の効率化係数や経営改善係数を大きく上回る年率 8%にもおよぶ破滅的な財政的打撃を 3 年間にわたって被り続けることになる。さらに、7 月 27 日には全省庁に対する前年度比 10%減の概算要求基準が閣議決定され、予想される危機的状況は現実味を一層増している。このような高等教育予算の大幅削減政策は、国立大学法人法成立時の附帯決議を完全に無視した政府による背信行為であるとともに、国立大学法人、ひいては高等教育の機会均等という国民の権利に対する侵害であり、大学関係者が総力を挙げて阻止すべき極めて危険な政策である。教職員の賃金水準の改善を求め、国立大学法人への攻撃に立ち向かうこの闘いは、私たち自身の生活を守るための闘いである以前に、教育・研究・医療を通してこの地域社会の人々が安心して暮らせる未来を実現するための闘いである。私たち熊本大学教職員組合は、情勢の迅速な分析と、協議・交渉における徹底的な追及・要求を活動の核とし、幅広く、かつ、粘り強い運動を展開することをここに宣言する。

以上、決議する。

2010 年 7 月 29 日
熊本大学教職員組合 2010 年度定期大会

↓立看板（北地区食堂前）、組合掲示板にも掲示しています。

