

賃金引下げによる原資を人件費として取り返すために

シリーズ「組合の代償措置要求」(1)

——休日給支給の原則化、報奨金廃止と勤勉手当改善について——

昨年11月24日に締結した「組合員の給与に関する労働協約」は、熊本大学教職員の賃金水準を改善するために、使用者が賃金引下げに伴う余剰金について基本的に人件費に充てることを約束しています。したがって、熊大使用者はこの協約に基づき手当の新設・増額など余剰金を人件費に充てるための具体的方策をとる義務を負っています。しかし、組合は使用者側の対応を手をこまねいて待っているわけではなく、今年4月12日には既に16項目からなる代償措置の要求書(組合HPをご覧ください)を提出し、使用者が労働協約事項を実現するよう求めています。

要求項目の検討に当たっては、2009年度の賃金切り下げの影響が全ての教職員に及ぶものであることを重視し、熊本大学に働く全ての職種の待遇に相応の改善をもたらすものとなるよう、広く組合員の意見を募りました。16項目の要求項目には組合が長年にわたって要求し続けているものも多く含まれますが、賃金引き下げによって生じる毎年約3億円の余剰金を原資とし、労働協約を実現するために取るべき具体的方策としてあらためて提案しているのですから、全ての要求項目が従来の改善要求にも増して重要な意義をもっていると言えます。熊大使用者は、予算がないことを理由にこれらの要求を拒絶することはできません。

シリーズ「組合の代償措置要求」では、16項目の要求項目の中から組合が特に重視している事項を取り上げ、それらを実現することがなぜ大切なのかをご理解いただけるよう、あらためて説明を加えていきます。シリーズ第1弾となる今回のニュースでは、要求項目のうち全教職員にかかわる休日勤務への対応と勤勉手当の改善に関する事項を取り上げ、組合がこのような要求をする根拠について解説します。

休日勤務に対する休日給支給の原則化を要求する。

要求書の第一に掲げた項目であり、休日労働が日常化している現状をふまえれば全ての教職員への代償措置として効果が望める要求です。

要求根拠1 休日労働に手当を出すのは民間の常識

現在、教職員が休日に労働する場合、休日振替何なる文書の提出を求められます。その文書に振替日を記入して提出すると、休日の労働は通常の労働日の労働となり休日給の支給はなくなります。しかし、これは公務員の常識であっても、民間の常識ではありません。民間の常識は休日に働いたら手当が出るということです。国立大学法人の教職員はすでに公務員ではないのですから、この民間の常識を徹底すべきというのがこの要求の最大の根拠です。

要求根拠2 多大な負担を強いる理由書の提出

前日までに振替何を出さなければ振替は成立せず休日給が支給されます。指示通りに振替何を出した教職員は不利になるというのが、現在の扱いです。それを避けるためでしょうか、振替何を出さなかった教職員には振替えられない理由書の提出が求められます。しかし、本当に忙しくて振替日が取れない教職員も多いのが現状です。1ヶ月にわたって振替えられない理由を書くという書式は、そうした教職員に大きな負担を強いるものです。理由書を書くのが大変だから無理やり振替日を決めて振替何を出して、実際には勤務しているという実態さえも見られます。理由書が出されなくとも、休日給支給の義務はなくなりませんので、理由書には法的な意味はありません。このような理由書は撤廃すべきというのが組合の見解です。

要求根拠3 労働時間管理の業務の簡素化

使用者・管理者は、休日に業務を行った教職員おのおのについて振替何の提出の有無を把握しなければなりません。それに合わせて労働時間管理を行い記録しなければなりません。振替何を出しなかった教職員には理由書の提出を求めることとなります。振替何の提出の有無によって管理の方法が異なるのですから業務は煩雑です。休日振替を行わないことにすれば、前日までに業務の内容を勘案して時間を決めて休日労働を命じればよいのです。業務ははるかに簡素化されます。

社会常識に合致し、働いた分の手当がきちんと支給され、その上労務管理上も簡素化されるとというのが、組合がこの要求を掲げる理由です。

報奨金制度の廃止、および勤勉手当のA区分・B区分枠の拡大を要求する。

組合は、優秀な教職員に対してインセンティブとして賃金面で優遇する制度の必要性を認めています。勤勉手当の成績率によってボーナスの支給月数に差をつけたり、昇給の際に成績によって上がる号給数に差をつけたりすることを否定するものではありません。しかし、現行の報奨金(裏につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No.7 2010. 9. 21	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

制度については問題点が多いため、廃止すべきだと考えています。そして、インセンティブを与える方法として最も柔軟に機能する勤勉手当成績率の上位区分の枠拡大を求めています。

要求根拠 1 勤勉手当の成績率をめぐる過去の経緯

組合が勤勉手当成績率の上位区分の枠拡大を要求したのは、「給与構造の見直し」による 2006 年度の賃金削減問題の時期に遡ります。当時の崎元学長が賃金削減による原資を教職員のインセンティブに使いたいと述べたのを受けて、勤勉手当の増額を要求しました。さらに 2007 年度には、勤勉手当の上位区分の枠が

A 区分（特に優秀） 国家公務員 5%以上 10%程度→熊大 5%

B 区分（優秀） 国家公務員 25%以上 30%程度→熊大 25%

とされていたことが明らかになりました。団体交渉を経て、A 区分 10%、B 区分 30%とするのと同時に、6 月期に余った勤勉手当の予算枠は 12 月期に加算できるように就業規則の変更が行われました。

組合は、これらの議論の中で、勤勉手当の総枠規制の矛盾（扶養手当支給総額という大学の業務状況と無関係な事項によって勤勉手当の総枠が決められること）を指摘し、総枠規制を就業規則から除くよう求めました。各区分の成績率の扱いと上位区分の割合が国家公務員での運用と大きく矛盾しなければ、大学の独自判断で支給額を決められるはずですが、また、人事院勧告は人員分布率の上限を示しているわけではないので、A 区分を 15%、B 区分を 35%とそれぞれ 5%程度拡大することで、毎年約 400 人の教職員に対して給与切り下げによる余剰金を還元することが可能になります。地域手当が支給されていない熊大の賃金水準は全国の最低であり、対国家公務員のラスパイレス指数がわずか 83.1 であることを考慮すれば、当然の措置と言えますし、なにより、上位区分の成績率が適用される教職員の数が 4 割から半数に増えるのですから、年々多忙になる一方の日常業務にのぞむ意欲の向上につながるものと考えます。

要求根拠 2 現行の報奨金制度の問題点

報奨金は多額の外部資金を獲得した者や、教育・管理運営などで特に顕著な貢献があった者などに支給されます。しかし、特定の個人に報奨金を支給するという方法は教職員に様々な不公平感を与えています。たとえば研究については、外部資金（科学研究費など）の獲得額のみが基準になっており、毎年科研費を獲得しているような人であっても基準額を超えなければ支給の対象にはなりません。これまでの交渉において、熊大使用者は、外部資金の配分が外部機関の評価を経て決定されていることを根拠に、研究活動表彰の選考基準として外部資金の獲得額を用いることの正当性を主張しています。しかし、外部の評価に依存し、研究活動の質を主体的に評価する責任を放棄している使用者の怠慢な姿勢こそが熊大の研究活動表彰制度の根本的な問題です。研

究経費は研究方法に依存するので、多額の経費を要しない研究分野の研究は、全国的な評価を得ているものであっても報奨金の対象にはなりません。また代表者にのみ支給され、研究遂行に直接・間接にかかわる教職員に支給されないことも大きな問題です。

教育・医療・業務改善も報奨金の対象になりましたが、その基準はさらに曖昧です。大学の業務は様々であり、異なる業務についている教職員について、どちらがより優秀かを判断することはできないはずですが、各部局はその推薦に苦慮しているのが実情です。また誰を推薦するかの資料作りも大きな負担になっています。

要求根拠 3 複数のインセンティブ制度による問題点

特別表彰の対象となり報奨金をもらうことになった人は、勤勉手当の成績率でも優遇されるはずですが、結果的に報奨金の対象になるかならないかで、大きな賃金格差がついてしまう可能性があります。もちろん、それが正当化できるような顕著な貢献であれば問題はありません。しかし、現行の教育活動表彰では「各部局に一定数を割り振る」という方式をとっているため、貢献度の高い教員が割り振られた枠を超える場合には、選ばれた人と選ばれなかった人との貢献度の差と報奨金支給の有無との関係を合理的に説明することは極めて難しくなってしまいます。つまり、この報奨金は部局やセンターの教職員の全体的な貢献度が高まれば高まるほど内部では不公平感を助長し、勤労意欲を低減させてしまう悪しき制度なのです。

さらに、教育表彰には GP などのプロジェクトに関わった教員が多く入っています。しかしプロジェクトの期間は数年にわたることが普通であり、特定の人が毎年表彰を受ける可能性さえもあります。

報奨金も実質的にはボーナスです（6 月期のボーナスと合わせて支給され、税法上は給与所得です）。勤勉手当に報奨金（公表されている本年度 6 月の支給実績をから推定すると、少なくとも総額 1000 万円程度にはなると思われます）を統合する形で枠を拡大し、賃金面でのインセンティブ制度を単純化させるとともに、多くの教職員がインセンティブを期待できるような仕組み作りを組合は要求します。

【参考】掲示板システムの学長からのお知らせ「平成 22 年度 国立大学法人熊本大学学長特別表彰について」より

報奨金の支給実態（2010 年 6 月の表彰）

研究活動表彰 報奨金額 3 万円～50 万円（外部資金獲得額の 1%以内、5 段階） 62 名

教育活動表彰 報奨金額 1 件 10 万円（グループによる活動は均等案分） 20 件

業務改善表彰 報奨金額 1 件 10 万円 9 件