

12月期のボーナス引き下げはなくなりそうです!!

第1回・第2回団体交渉報告

—『労働協約』の実現なくして合意はあり得ない—

熊本大学教職員の本年度以降の給与にかかわる労使間の交渉は、10月20日の労使協議会における使用者の団体交渉開催要求に従い、既に10月29日と11月9日の2回行われています。このニュースでは、昨年11月24日に結んだ『組合員の給与に関する労働協約』(『労働協約』と略す)の第4条(「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」)に関わる2009年度賃金切り下げに対する組合の代償措置要求の実現に向けた協議の進展と、第3条(「熊本大学職員のラスパイレス指数の改善に努力する」)の趣旨に著しく反して2年連続の不利益変更を求める使用者提案について報告します。

『労働協約』第4条(平成21年度の給与引き下げによって生じた余剰金の取扱)の実現

使用者側は第1回の交渉が始まると、早速2011年度以降の賃金引き下げ提案にかかわる協議に入ることを希望しましたが、組合はこれを拒否し、2009年度の賃金引き下げによる余剰金の使途に関わる納得のゆく提案が無い限り本年度以降の給与引き下げに関わる議論には臨めないとする基本姿勢を明確に示しました。

団体交渉を行う最大の目標は、誠実な交渉を通して労使双方の合意に至ることです。私たち組合は、2009年度の賃金切り下げをめぐる交渉において、学長自らが熊本大学教職員の賃金水準の低さを認め、その改善を目指す意志を明確に示したことを重要視し、労働組合として最大限の譲歩を行い、使用者の賃金切り下げ提案に合意しました。この合意を結ぶ条件として締結された契約が『労働協約』です。この契約を無視したまま新たな労働条件の引き下げ提案を行うならば、使用者側がどのような条件を提示しようとも組合に合意を期待することはできないはずです。契約を守らず、合意を求める意志のない使用者との交渉に組合が応じる理由はありません。

夜間看護手当の改善、危険手当の創設が実現します

使用者側は、組合の確認に答え、余剰金3億円を人件費として使用することを基本とする意思を明示しました。さらに、当初希望していた提案の順序を変更し、余剰金の使用にかかわる提案を不利益変更提案よりも繰り上げて行うことにも同意したため、労使双方の合意に基づく代償措置の実現に向けた協議が始まりました。

第1回交渉では、4月12日に組合が提示した16項目の要求事項のうち、「夜間看護手当の改善」、「危険手当の創設」(ただし中央手術室に限る)、およびの「入試手当の改善」(予備問題作成義務化への対応、実質的には昨年度の実績通り)の3項目について使用者案が提示されましたが、これらに要する人件費は僅か3,000万円、「特定有期雇用職員の正職員化」に関わる新規の支出、採点手当の増額や支給対象の拡大による「入試手当の改善」、「附属学校教員の賃金改善」、産科医等確保支援事業関連の「病院医師への手当改善」(費用の3分の1は国から支給)、「技術職員の初任給格

付けの適正化)、「診療部門長への手当支給」の既に実施済みの6項目に要する費用を合わせても1億4,000万円に過ぎず、昨年度の引き下げにより生じた余剰金総額の3億円を基本的に人件費として使用することを約束した『労働協約』第4条が十分に履行されたと認めるには遥かに及ばないものでした。このため組合は、「こぼと保育園保育士の正職員化」、「パートへのボーナス支給」、「休日労働に対する休日給支給の原則化」などの重点要求を確認したうえで、組合の要求項目に基づく再検討を要求し、第2回交渉での使用者による再提案を待つことになりました。

2億9,500万円の人件費充当、しかしその内容は…

11月9日に行われた第2回交渉では、前回提案の新規改善3項目について夜勤手当改善分の900万円を要するほか、専門・認定看護師への手当、医師宿直手当の支給、附属学校への新規増額、障害者雇用促進法の改正に伴う採用確保のための費用、センター試験の休日業務を昨年同様全て休日給対応にするといった新たな提案を含めて5,000万円程度の支出となるとの試算結果を示しました。

第2回交渉までの使用者による余剰金の使用に関わる提案

項目		内 訳	合 計
新規提案	夜勤手当の改善	900万円	900万円
	危険手当の創設(中央手術部)	(1,900万円)	
	入試手当の改善(予備問題作成義務化対応)	200万円	
実施済み	専門・認定看護師への手当	(2,900万円)	5,000万円
	医師宿直手当		
	附属学校新規分		
	障害者採用		
	センター試験の休日給対応		
超勤	旧特定有期雇用職員の退職引当金	6,000万円	1億600万円
	入試手当の改善(採点等)	(4,600万円)	
	附属学校教員の賃金改善		
	産科医等確保支援関連の手当改善		
	技術職員の初任給格付け適正化		
診療部門長への手当			
超勤	超過勤務手当支給額の自然増分		8,000万円
超勤	超過勤務手当支給額の特殊要因による増加分		5,000万円
合 計			2億9,500万円

(()内の金額は使用者説明に基づく推定額)

(裏につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No.18 2010. 11. 24	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

また、本年度実施済みの6項目については、特定有期雇用職員の正職員化に伴う費用が6,000万円超の退職金引当金のためのものであることを明らかにし、合計額を1億600万円に修正しています。さらに、昨年度からの超勤費の自然増加分8,000万円に加え、附属病院東病棟の移転等の特殊要因に対応して支給した超勤費が5,000万円にも上り、これらを全て含めると人件費としての支出額が総計で2億9,500万円となるとの説明がなされました。

使用者の提案の中には、熊本大学教職員の賃金や労働条件に資するものも含まれており、その努力については相応の評価を与えるべきでしょう。しかし、今回提示された超過勤務手当増加分への充当については、決して受け入れることはできません。本来は通常の予算から賄われるべき超勤費を、時間外労働縮減のための努力を払うこともなく増加するままにまかせてきた使用者が教職員の給与引き下げによって生じた余剰金から支払うなど到底許されるはずがありません。

交渉の席上、組合は、使用者提案の超勤費に関わる部分については受け入れを拒否し、16項目の要求事項実現による『労働協約』第4条の実現に向けてさらに検討するよう要求しました。また、使用者側から要求事項について説明が求められたため、休日給については、「繁忙期」の設定や理由書廃止等の具体案を示した上で、休日振替を行わず全ての休日労働に休日給の支給で対応した場合の必要経費の試算と、年次有給休暇の取得率を次回の交渉までに提示するよう求めました。また、入試手当については、教科委員長（学力検査専門委員）等、責任の重い業務への手当の増額を要求し、技術職員の昇格改善と主任・師長・副師長に対する手当については、組合の提案趣旨がより明確に伝わるよう説明を加えました。これを受け、使用者側は次回の団体交渉以降さらに協議を継続し、実質的な議論を行うことを約束しました。

使用者の提案や説明には、まだまだ不明な点が多く、次回の交渉でさらに明確な説明を求める必要があります。例えば、特定有期職員の正職員化をめぐり今年の2月10日に開催された団体交渉の場で、使用者側は正職員化に伴い積み立てが必要になる退職金の額を、従来の任期満了手当2,000万円に2,000万円を上乗せした4,000万円であるとしていましたが、今回の交渉ではこれをさらに2,000万円も上回る金額が何の説明も無いまま積み上げられています。また、超勤費用として提示された金額も、3億円への帳尻合わせのために計上したかと疑いたくなる程の高額であり、よもや労基署の勧告に従って4月以降に支払った未払い時間外手当3,560万円まで含まれてはいないだろうと信じたいところですが、いずれにしろ使用者側がこの提案を引き下げない場合は、この積算根拠について明らかにする必要があります。

『労働協約』第3条（ラスパイレス指数の取扱）を蔑ろにする不利益変更提案

第1回の団体交渉において、組合は前述の通り、昨年度の賃金切り下げに対する十分な代償措置提案が得られないまま本年度以降の給与改定提案についての協議には応じられないという条件を確認したうえで、使用者が提案を行うことのみを認めました。提案の内容は、これまでの賃金引き下げ同様、不利益緩和のため基本給引き下げの実施時期については1月1日まで引き延ばすことを約束した他は、基本的に2010年度人事院勧告の内容とほぼ同じ内容の引き下げを実施するというものでした。具体的には、基本給について40歳以上の教職員を対象に平均0.1%の

引き下げ、さらに国家公務員の一般職（一）6級相当以上で年齢が55歳以上の教職員を対象に1.5%を減じるほか、一時金については支給月数を0.2月分削減し、本年12月支給分から前倒しで引き下げを実施するというものです。

組合は、使用者の提案が「熊本大学職員のラスパイレス指数の改善に努力する」ことを約束した『労働協約』の第3条に著しく抵触することを指摘し、このままの条件では到底受け入れることができないとする見通しを示し、あわせて正式な提案を行う段階に至った場合には、学長自らが団体交渉に出席するよう要求しました。

12月期のボーナスは据え置きになるもようです

第2回の交渉は学長が出席して行われました。給与改定案に関わる協議が一切深まっていない段階での学長の出席はこれまでに例のないことです。他の行事への出席予定があり、交渉には40分のみ出席という制限があったため、本題である代償措置については、学長が組合の要求・意見を聞き、判断する機会を別途設けることを条件に、今回も提案を聞くだけという約束で学長自ら不利益変更提案を行う機会を与えました。前回の提案から大きく異なる点は、本年12月期の期末・勤勉手当の引き下げを見送り、一時金引き下げの実施を基本給の切り下げ同様に1月1日以降とする修正提案がなされたことです。これにより、本年度内の一時金の引き下げは無くなり、現行規則通りの月数分の金額が支払われることとなります。たとえば、基本給と扶養手当の合計が50万円の教職員の場合、単純計算で0.15月分の75,000円が減額を免れるのですから、この譲歩提案は決して軽視できるものではありません。

一方、前回の提案時にはまともな説明が得られなかった55歳以上の基本給1.5%追加削減の適用範囲（一般職（一）6級相当）については、教員も引き下げの対象とすることが学長の口から明言されました。組合は、一時金引き下げ実施の先送りにかかわる使用者の決断について一定の評価を与えたいと、現在の提案内容ではラスパイレス指数の改善に向けた努力の結果としてはなお不十分であり、到底合意を結べる状況には至っていないとする見解を重ねて示し、昨年度の人事院勧告に本学とほぼ同様な対応を行いつつも実施時期については3月の末日まで先送りした鹿児島大学の前例を挙げて、熊大使用者に対して最大限の努力を払うよう求めました。

11月30日以降の交渉に注目を

組合執行部は、7月に開催した定期大会の決議に従い、『労働協約』の実現を最重要課題として使用者との交渉に臨んでいます。その成果は少しずつですが実を結びつつあり、11月30日に予定されている第3回団体交渉では使用者からさらなる改善提案がなされることが期待されます。その一方、使用者の不利益変更提案については、現状のままでは決裂を避けられない状況が十分に予想されます。合意か決裂かを確定するにあたっては、臨時大会を開催し、組合員のみならずの意志を確認する必要がありますので、各支部においても、今後の交渉の展開に注目しつつ、十分に検討を重ねるようお願いします。