

# 組合は希望を繋ぐため妥結を選択しました

## 第3回・第4回団体交渉報告

### —累計5億円の余剰金で労働条件を改善しましょう—

本年度以降の給与の改定に関わる団体交渉の第1回目と2回目では、『赤煉瓦』No.18(2010.11.24)でお知らせしたように、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』(『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」)の実現に向けた組合の代償措置要求を中心に協議が行われ、危険手当の創設や夜間看護手当の改善、専門・認定看護師への手当支給(『赤煉瓦』No.10, 2010.10.4)、センター試験業務への休日給による対応など幾つもの改善提案を引き出すことができました。さらに、11月30日の第3回団体交渉においても、組合は要求事項実現の必要性を根気強く説き続け、休日振替ができない場合の理由書の大幅な簡便化(『赤煉瓦』No.7, 2010.9.21)、技術職員の昇格改善を来年度実施すること(『赤煉瓦』No.12, 2010.10.12)について使用者の確約を得たほか、看護師・コメディカルの増員・待遇改善(『赤煉瓦』No.8, 2010.9.27, No.10)についても職場の実態をふまえた対応を行うとの見解を引き出すことができました。

一方、使用者側が組合との協議を望んでいた2010年人事院勧告に伴う基本給・一時金の引き下げについては、交渉が始まった当初の『労働協約』第4条への対応があまりにも不十分であり、交渉に対する使用者の誠実さが疑われたため、また、第2回交渉では学長自らが一時金引き下げの年度内実施見送りという譲歩提案を行う場面はあったものの、引き下げ提案の内容自体は人事院勧告の内容とほぼ同一であり、『労働協約』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」)の趣旨に反して熊本大学教職員の給与水準の低さへ配慮が認められなかったため、協議を行える状況には至っていませんでした。しかし、第3回交渉が終盤に近づくと、使用者側は代償措置の取り扱いを継続協議とし、給与引き下げ提案への合意を優先して追求する意向を示しました。

内容の如何によらず、正式な交渉を踏まえずして使用者が労働組合に合意を求めることなど本来あってはならないことですので、組合は、使用者の意向には添えないと回答せざるを得ませんでした。しかし、一方では、代償措置をめぐる交渉がこれ以上長期化すれば使用者側が一方的に不利益変更を強行する事態も予想されたため、今年度の給与交渉が終局を迎えつつあるとの執行部判断のもと、妥結の条件を含む組合の基本姿勢を確定するための臨時大会を12月7日に開催しました。

第4回交渉は12月9日に開催され、組合は、決裂を回避しつつ最大限の不利益緩和措置を引き出すべしとする臨時大会の決定を受けて交渉に臨み、午後5時に始まり2度の休憩を経て午後8時半まで続いた長時間の協議の末、遂に妥結に至りました。このニュースでは、約3時間におよぶ団体交渉の内容を報告し、併せて本年度獲得した取り組みの成果を振り返ります。

#### 給与引き下げ提案の内容に合理性は無い

—熊本大学教授の賃金は“民間よりかなり低い。計算しなくてもわかる。”

第1回および第2回の交渉における使用者側の給与引き下げ提案に際して、組合は、他大学が過去になし得た最大限の不利益緩和措置である3月末日までの給与引き下げ実施先送りと同等以上の措置を執らない限り、『労働協約』第3条の趣旨に照らして、今回の給与改定提案に合意することは困難であるとの見解を示し、55歳以上を対象とした基本給△1.5%を教授にまで適用することについては、とりわけ強い抵抗の意志を表明してきました。しかしながら、使用者側は第2回交渉での譲歩提案以上の不利益緩和措置を講ずる考えが無いことを早々に明言し、そのうえ人事院勧告に伴い熊本大学教職員の給与を引き下げることの合理性があるとの見解を新たに示したため、交渉の前半は不利益変更の合理性をめぐる議論に費やされることになりました。2005年度の給与引き下げに関わる交渉の場で前学長が明言した“国家公務員の給与の引き下げを熊本大学の教職員の給与に適用することに法的根拠はなく、人事院勧告に伴う給与の引き下げは学長の政治判断によるものである”とする熊本大学使用者の公式見解を覆すかのような理事の発言もあり、一時は交渉の行方が危ぶまれる局面もありましたが、組合が55歳以上の△1.5%という数値の根拠を示すよう求めると、使用者側は(当の人事院も根拠を示していない恣意的な数値なので当然ですが)回答不能に陥りました。さらに、人事院が公表している私立大学教授の賃金水準と本学における水準の比較結果を提示するよう詰め寄ると、本学の教授の賃金水準は「民間よりかなり低い。計算しなくてもわかる」(そもそも本学教授の平均給与さえ把握していませんでした)と、人事院勧告の引き下げ根拠である官民逆格差が本学の教員には当てはまらないことを使用者自ら認めることになり、協議は給与引き下げの違法性を回避するための条件をめぐる交渉へと歩を進めることになりました。

そもそも、本年度の交渉の基盤となっている『労働協約』ですら、給与引き下げ提案の非合理性を前提とした労使双方の妥協の産物であり、人事院勧告に伴う教職員の労働条件の不利益変更のもつ合理性に関わる議論はとうに尽きているわけですから、少なくとも本学においては、あえてこれを争う必要など初めからなかったはずで

(裏に続く)

<b>赤煉瓦</b>	熊本大学教職員組合	
	No.19 2010.12.21	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp <a href="http://union.kumamoto-u.ac.jp/">http://union.kumamoto-u.ac.jp/</a>

## 55歳以上の引き下げは1月実施を譲らず

給与引き下げの合理性の主張は早々に破綻を来したものの、使用者側は基本給引き下げの1月実施を頑なに主張し続け、実施先送りの対象範囲を55歳以上の△1.5%に限定する(所要額は推定で僅か400万円程度)ことで歩み寄りの意志を示す組合に対し、提案内容に関して一步も譲らない姿勢を示したため、交渉は平行線を辿りました。しかし、12月7日の臨時大会では、このような硬直した事態を迎えることも見越した上で妥結の条件を検討しており、大会の決定に従って、使用者が以下の要求を受け入れることを条件に組合側にも引き下げ提案への合意を検討する余地があることを示唆し、使用者側が決裂を回避するための退路を残しました。

- ・次年度以降は、給与引き下げの余剰金を超過勤務費の支払いに充てないこと。
- ・休日振替ができない場合の理由書の簡素化案を組合に対して決定前に開示すること。
- ・パートタイム職員へのボーナス支給をはじめとする待遇改善について来年度中に方向性を示すこと。
- ・昨年度の給与引き下げによる余剰金3億円の使用に関しては、旧特定有期雇用職員の退職金引当金6000万円が不要になった(病院側で用意できる)場合の対応を含め、労使協議を通じて今後更に調整を行うこと。
- ・今年度の給与引き下げによる余剰金(試算額約2億円)を人件費として使用することを基本とすることを約束し、新たに労働協約事項に加えること。

これらの条件を提示した後、使用者側に対応を協議する時間を提供するために、組合側からの提案により、休憩をとることになりました。

## パートタイム職員の待遇改善の検討を確約

15分間の中断を経て交渉が再開されると、早速使用者側の回答が提示されましたが、その内容は概ねにおいて組合側の条件を受け入れるものでした。ただ一点のみ、使用者側が受け入れを拒んだのが、余剰金の超過勤務費への充当に関わる条件です。『労働協約』第4条の「人件費として使用する」という条文の趣旨に適った運用であるとの主張は、至極もつともなことに思えるかもしれませんが、“働いてもらった分は、制限を設けずどんどん支給する”という使用者の弁明からは、所定外労働の増加を放置し、そのペナルティとして支給する超過勤務手当の不足をまかなうための資金を教職員の給与から搾取するという欺瞞に満ちた状況を成立させている当事者としての罪の意識を一切感じられませんでした。しかし、法人化以前から組合が一貫して要求してきたにもかかわらず、常に「検討中」としていたずらに対応を引き延ばしてきたパートタイム職員に対する待遇改善の方向性について前向きに検討し、時期を定めて回答を示すことについて使用者側が同意したことは画期的な進歩であると言えます。また、手続きの煩雑さゆえ、休める当てる無い振り替え伺いに泣く泣く同意し、サービス労働を余儀なくされていた教職員にとっては理由書の簡便化は相当の納得感をもたらすことでしょう(組合は既に使用者案の提示を受けてい

ますが、皆さんの期待に十分に応えられる簡素化が図られています)。組合は、交渉が最終局面を迎えたと判断し、最終決断を下すため再び休憩をとることを要求しました。

## 超過勤務の縮減に向けた努力を約束

交渉再開後、組合は合意を結ぶ最後の条件を提示し、使用者側がこれを受け入れたことにより、本年度の給与切り下げ提案に関わる交渉は収束を迎えました。組合が合意と引き替えに使用者に対して要求したのは、超過勤務の縮減に向けた目に見える努力を行なうことです。熊本大学使用者は、2005年に組合の警告を受けて初めて超過勤務手当の全額支給を約束すると共に、時間外労働の縮減に向けた努力を教職員に対して呼びかけましたが、その後は表だった働きかけも無く、時間外労働は増加の一途を辿り、その結果が昨年度から今年度にかけての8000万円にも上る超過勤務費の自然増となって貴重な余剰金を奪い去ったのです。来年度以降はこのような不適切な支出を可能な限り縮減し、教職員の労働条件の改善に振り当てるのがこの要求を合意の条件とした組合の真意です。

また、組合が決裂の回避を選択した背景には、国立大学法人に関わる人件費の先行きに対する情勢判断が働いています。政府は人事院勧告を上回る国家公務員給与の引き下げを行う意向を明らかにし、国立大学法人も今以上に政治・経済に直結した過激な人件費抑制策の余波を受けることが予想される状況において、昨年度の引き下げによる余剰金のうち恒常的な使途が確定していない1億円前後に加え、今年度の引き下げにより生じる2億円の余剰金を合わせて人件費として担保することの重要さも考慮した上での合意の判断です。

## 労働条件改善に向けて協議していきます

一時金切り下げの年度内見送りを行った大学は、組合で把握しているかぎりでは、本学以外には鹿児島大学と大阪教育大の2大学だけです。また、2009年度の給与引き下げの代償措置として、これほど多くの項目の改善に、余剰金の使用を実現した国立大学法人は、全国どこを探しても見つからないはずですが、これは、組合員の皆さんの長きにわたる粘り強い運動が結実した成果にほかなりません。

今回の交渉では、人事院勧告を重要な参考資料として給与の切り下げを行うことがあたかも当然のように認められている現状に関して、使用者自らが国立大学法人の労働条件管理にかかわる制度的な欠陥を批判するかのような発言さえ聞かれました。当然のことながら、人事院は国立大学法人の教職員の給与表を作成してはいません。人事院に変わって参考給与表を作成し、各国立大学法人に配布しているのは本来国立大学の人材確保に責任を持つべき立場にある国大協です。従って、参考給与表を通して55歳以上の教授に基本給の△1.5%を適用することを示唆しているのも国大協です。このような異常な体質を変えていかない限り国立大学の人材確保に関する将来は暗くなる一方だと言えるでしょう。組合も使用者に対して国大協へ強く働きかけるよう運動を組織していくつもりです。

まもなく新たな労働協約が締結され、私たち組合はまた、代償措置要求の実現を通じた労働条件の改善に向けた取り組みを再開します。教職員の皆さんの一層の協力とご支援をお願いします。