

7月8日労使協議報告

—使用者側新役員体制の舵取りに一抔の不安—

給与引き下げの代償措置にかかわる労使協議は、2010年度決算の見通しが立っていないとの理由から、3月23日以来、ゴールデンウィーク明けの再開を約束した上で引き延ばされてきましたが、約束の期日を2ヶ月も超過した7月8日に、ようやく協議の場が設けられました。この間、労務人事担当理事をはじめ、使用者側に数名の担当者の異動があり、引き継ぎに時間を要したことは想像できます。しかし、前回の協議から3ヶ月以上の期間があり、昨年度の交渉で実現あるいは検討を約束した代償措置についても、なんらかの前進を期待するのが当然ですが、使用者側の検討状況は前回3月23日の協議から一歩たりとも踏み出すものではありませんでした。さらに、担当者の交替によって、これまでの給与交渉において積み重ねられてきた労使間の重要な合意事項についての共通認識が損なわれているのではと疑われるような場面もあり、現時点での労使の関係を客観的に判断すれば、前体制からむしろ後退していると言わざるを得ないものでした。労働者から給与引き下げへの合意を取り付けた経営者としての重い責任を自覚せぬまま検討を怠り続ければ、熊本大学使用者に対する教職員の不信感は一層深まることでしょう。本学におけるこうした労使の緊迫した状況を正しく認識し、当事者としての自覚を持つことがまず第一に望まれます。

今回のニュースでは、この協議を通じて明らかにされた給与切り下げによって生じた財源の2010年度における使用実績と、組合の要求項目に関わる協議の結果をお伝えします。

高まる非常勤職員への依存—賃金削減による財源の使途に関わる2010年度決算

労使協議は、新たに人事労務担当に就任した両角理事による、熊本大学の人件費の推移についての説明からはじまりましたが、理事の“手書きで表を書いてください”という唐突な指示に、新旧4役に書記2名を含む組合側の参加者一同は当惑を隠せませんでした。説明の要点は、2008年度から3年間で常勤職員の人件費が減少する一方で、非常勤職員の人件費は2009年度に6億、2010年度にはさらに7億5000万と、飛躍的に増大しているということでしたが、読み上げられる年度ごとの人件費総額、常勤・非常勤別の内訳および年度間の差額を書き取らせた挙げ句、組合側が間違いを避けるために説明資料の複写を依頼したところ、理事は“前例に従って口頭での説明にとどめる”と資料の開示を拒否しました。理事自らの説明によると、口頭で提示した数値はすべて財務諸表から引用したものであるということですが、財務諸表は国立大学法人に対して公開が義務づけられている情報ですので、これに基づく資料であれば、組合に提供することになんら問題はないはずです。給与の交渉において使用者側が財務状況を説明するために資料を提供した前例はいくらでもありますし、この度の対応は労使の信頼関係を損なう不誠実な行為であり、組合に対する使用者の敵対的な姿勢の現れであると受けとられても仕方がないでしょう。

さて、今回の協議における最大の関心事である賃金削減により生じた財源の使途ですが、使用者からの説明は概ね次の通りです。まず、昨年度人件費として還元すべきであった財源の額については、約4億円であったと報告がありました。使用者側は、これまで2年間の給与交渉を通して、昨年12月に締結された労働協約において人件費として使用することを基本とすると定められている賃金削減による財源の総額を、2009年度の3億円と2010年の2億円をあわせ、およそ5億円に相当するとしていましたので、今回の協議では約1億円少ない金額が提示されたこととなります。これは、おそらく昨年度の給与引き下げの当初見込みが12月期のボーナスと1月から3ヶ月間の基本給の減額相当分に限定されるという理由によると推測されますが、非常に重要で基本的な事項であるにも関わらず、このことについて使用者側からは一切説明がありませんでした。この約4億円うち、12月期のボーナスは賃金引き下げの緩和措置として実施が見送られましたので、計算上は約1億3,500万がさらに差し引かれ、約2億6500万円となります。このうち、1億円以上が入試に関わる手当の改善や、センターテストの休日給対応等、時間外手当に使用され、昨年度の交渉で獲得した手当等の改善分は約4,500万円にあたるということでした。残る1億2000万ですが、これについては既に触れた非常勤職員人件費の2010年度増額分7億5000万の一部に充当したとのこと。なお、3月23日の労使協議では、経営コンサルタントの示唆を受けて当初予定していた6,000万を1億円に増額したと説明していた附属病院の旧特定有期雇用職員の退職金積み立てについては、再度6,000万円に金額を修正したうえで、2010年度においては最終的に本部予算から拠出する必要がなかったことを確認しました。

要求項目への対応について—約束の実現が確認された事項も

2月22日に提出した組合の待遇改善要求事項11項目については、今後の予算の見通しに不安があるため検討が進んでいないというのが基本的な回答であり、非常に残念な結果となりました。組合は、昨年度の交渉を通して使用者から引き出した数々の約束を着実に要求実現へと結びつけていくため、個々の要求事項についてその趣旨を明確にし、使用者側の認識を確かめました。

(裏面に続く)

	熊本大学教職員組合	
	No.4 2011. 8. 4	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

組合の要求事項（2010.2.22 提出）

1. 中央放射線部勤務看護師、臨床工学技士への危険手当の新設について
2. 認定技師・認定士などに対する手当の創設について
3. 主任・師長・副師長に対する職務手当の創設について
4. 設備管理技士の昇格改善について
5. 技術職員の昇格改善について
6. 技術職員の研修制度の確立について
7. パートタイム職員への「ボーナス」支給の制度化について
8. フルタイム勤務有期雇用職員の「月給化」について
9. こぼと保育園保育士の正職員化・待遇改善について
10. 入試手当の改善について
11. 教員のサバティカル制度の充実について

まず、昨年度の病院長交渉の結果を踏まえて 2 月 25 日付で附属病院長からも本部に要望書が提出されていた病院関係の 4 項目（2010 年度『赤煉瓦』No.22、No.24 参照）については、3 月 23 日の協議において実態の調査を約束していましたが、病院から提示された資料が使用者の求めるものと異なったため、再度要求しているとのことでした。3 ヶ月以上も時間の猶予があったにもかかわらず具体的な検討が一切進んでおらず、明らかに現場とのコミュニケーション不足が滞滞の原因であるため、この点を指摘したところ、事務担当者からは不備を認める発言がありました。なお、4 項目の要求の 1 つである設備管理技士の昇格改善については、昇格の実績が報告されましたが、これは、前任者の退職による昇格枠の運用を従来の基準に則って行った人事であり、組合の求めに応えるものではありません。

一方、昨年度の給与交渉では本年度の夏までに事務職員の昇給基準の見直しにあわせて改善を行なうと約束していた技術職員の基準の見直しについて、在級年数の短縮化を基本とする昇格改善を本年度から既に実施しているとの回答がありました。なお、内容の改善とともに要求してきた基準の開示については、従来通り一般に公開することはできず、したがって、文書として提供することもできないが、要望があれば個別の閲覧に応じ、説明する用意があるとの回答を得ました。これにしたがって、7 月の下旬に組合の役員が説明を求めたところ、開示された新たな基準は組合の長年の要求に大きく応える内容となっていました。非公開の情報ですので、これ以上の具体的な説明は控えますが、今後のニュースも参照してください。また、新理事が工学部出身であることも踏まえて要求項目の 1 つである技術職員の研修制度の確立についても必要性を訴え、使用者の理解を深めました。

ワーキングでの検討にゆだねられてきた「こぼと保育園」保育士の正職員化要求については、現在財政的な問題を検討している段階にあり、まだ検討内容について報告することはできなかつつも、特定有期雇用職員の雇用年限撤廃をめぐる決定手続きの前例にならい、役員会で決定する以前の段階で、組合と当事者に対して検討案を提示し、説明の機会を設ける求めに対し、要求に応じる意向を示しました。また、主に教員の待遇改善にかかわる入試手当とサバティカル制度の充実についても、実現の必要性和重点を再度説明し、新理事の理解を求めました。

労使合意の法的責任—使用者に求められる確かな当事者意識

本年度の執行部では、パートタイム職員への「ボーナス」支給と、フルタイム勤務有期雇用職員の月給化の二つの要求の実現を中心に、昨年度同様有期雇用職員の待遇改善を強く求めています。2008 年の人事院指針策定に象徴されるとおり、国の機関と同様に、国家公務員時代の旧弊を引きずる国立大学法人は官製ワーキングプアの温床となっています。組合は、有期雇用職員が定員外職員と呼ばれていた法人化以前から正規職員化や均衡待遇を求めてきました。これを一方的に拒み続けていた法人化前後の使用者たちは、その根拠として有期雇用職員の職務内容が正規職員と異なることを理由に挙げていました。組合のその後の取り組みにより、待遇改善を阻む課題は予算の確保と雇用形態の多様化に伴う制度化の困難さへと焦点を移してきましたが、有期雇用職員の職務内容については、今回の協議における“常勤職員の削減により人員の不足を非常勤職員を雇用して補っている”とする理事の見解からも正規職員と同質のものであることが確認されました。労働協約を結んでいる熊本大学では、改善原資の問題も、給与削減によって生じた財源によって完全に解決されています。

しかし、本学において有期雇用職員の待遇改善がより重要である理由は別にあります。特にパートタイム職員への「ボーナス」支給については、2010 年度『赤煉瓦』No.19、No.20 でもお伝えしている通り、昨年度の給与交渉において組合が最終的に給与引き下げ提案に合意する最後の条件として、ボーナス支給を含むパートタイム職員の待遇改善について使用者が考え方を示すよう要求し、使用者側が 2011 年度中に“大学として考え方を示す”と同意の意思を表示したため、労使の合意が成立し、給与の減額が合法的に実現したのです。この際、使用者側は大学としての考え方を示すため、“できるだけ早く検討する”ことも約束しています。この同意は昨年 12 月 9 日の団体交渉においてなされたものです。使用者側はかれこれ 7 ヶ月以上もこの検討を行ってこなかったことが、今回の交渉で明らかになりましたので、“できるだけ早く検討する”という契約については既に不履行が確定しているといってもよいかもしれません。とすれば、給与引き下げ提案にかかわる労使の合意は熊本大学使用者によって反故にされており、本学の教職員の年額にして 2 億円に上る一方的な不利益変更が実施され、毎月違法は給与の減額が繰り返されているということになります。制度の変更にあたって、拙速は慎むべきですが、熊本大学の学長および役員会は、使用者としての法的責任を果たすべく、早急に意識を改めるべきです。

今回の協議では、(少なくとも新たに着任した総務部長については) 有期雇用職員の待遇改善が団交における合意事項であることについての使用者側の理解が徹底されていなかったように見受けられました(理事においては周知のことであったと信じています)。新旧役員を引き継ぎがなされていない、あるいは不十分であるため、年度をまたいだ重要な審議事項が振り出しに戻されるような混乱した事態が各所で生じ、関係者の間には当惑と失望が広がっているようです。しかし、賃金問題に関わる労使の合意内容を一方的に白紙に戻すということは、大学全体の運営にかかわるその他の所掌事項同様、教職員の勤労意欲を低減させるだけでなく、端的に言うと、訴訟の対象になりかねない違法な行為を働いているということでもあるのです。

組合は、使用者の違法行為に対しては、これまで同様、毅然とした態度で臨んでいきます。