

# 熊大使用者が組合側の条件を認める!!——合意へ

——7月5日・7月11日団体交渉報告——

『赤煉瓦』No.2 (2012.7.3) でお知らせしたように、「国家公務員の給与改定及び給与の臨時特例に関する法律」に対応した給与問題の第2回目の団体交渉を7月5日に行ない、その後、7月11日に第3回目の団体交渉を行ないました。第2回目の団体交渉終了後、ただちに交渉の内容をお伝えする予定でしたが、第3回目の交渉まできわめて短い期間であったため、7月5日と7月11日の団体交渉の内容をあわせてお伝えすることにしました。ご了承ください。

## 【7月5日第2回団体交渉】

6月26日の第1回交渉で組合が提示した合意にむかう場合の条件とは、次のとおりです。

- ・ひきつづき運営費交付金の削減を回避するよう最大限努力すること。
- ・運営費交付金の削減額が確定するまでは給与減額を「凍結」とすること。
- ・附属病院の医療職(一)・(二)等は給与引き下げの対象外とすること。
- ・役員の給与引き下げ率をアップすること。
- ・優秀な教員の定着策を講じること。
- ・正式に給与を引き下げの場合には、勤務時間を短縮すること。
- ・パート職員にボーナスを支給すること。

## 使用者からの回答

交渉では、まず今年度の本学の予算状況を学長が説明し、“学内審議を経て配分した予算は削減できない。運営費交付金の削減額が確定するまで予備費・学長裁量経費などを含め執行を遅らせることのできる予算執行を抑制する”という見解を示したうえで、組合が提示した条件の検討結果を次のように回答しました。

(1) 附属病院の医療職(一)・(二)等は給与引き下げの対象外とすることについて

附属学校の教員、附属病院の医療職員については、給与引き下げを行なうものの、県との人事交流を行なっていること、人件費の多くを病院収入で賄っていることを配慮し、特例の手当を創設して引き下げ分を補填する。附属学校の教員の財源は全学で措置し、附属病院の医療職員の財源については附属病院で措置する。

(2) 給与減額を「凍結」とすることについて

労基法の給与の全額払いに矛盾する恐れがあるため、「凍結」という表現はふさわしくない。別な表現を組合と考えたい。運営費交付金の削減額が確定した時点で、給与削減分の取り扱いを再度団体交渉を行なって決定したい。

(3) 役員の給与引き下げ率をアップすることについて

経営協議会の審議を経て決定されたものであり、国と同様の扱いである。今後検討はするが、基本的に団体交渉事項にはなじまない。

(4) 優秀な教員の定着策を講じることについて

組合の意見は伺ったが、直接的な交渉事項ではない。ただし、緊急課題と認識しておりスピード感をもって検討したい。

(5) 正式に給与を引き下げの場合には、勤務時間を短縮することについて

更なる勤務時間の短縮は「社会一般の情勢」に適合するとは思えない。引き続き超過勤務の縮減に努める。

(6) パート職員へのボーナス支給について

前年度の団体交渉で基本的な考えを示した。変更の考えはない。

## 組合の見解

以上の回答をうけて、組合がおよそ次のように主張しました。

平均7.8%の給与引き下げを行なう「高度の必要性」は何ら示されていない 賃金切り下げを行なうには、その「高度の必要性」を説明しなくてはなりません。政府からの圧力があつたとしても、臨時特例を非公務員型の独立行政法人に適用する法的根拠はありませんし、“社会一般の情勢に適合させるため給与を引き下げる”という使用者の主張も成り立ちません。臨時特例は、「社会一般の情勢」(=民間の賃金水準)に適合させるための方策として出されたものではないからです。したがって、運営費交付金の削減額も確定していない状況において、給与を引き下げる「高度の必要性」は皆無といわざるを得ません。

(裏面につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No.4 2012. 7. 17	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

今回の提案は、運営費交付金の削減は必至という熊大使用者の状況判断によって、運営費交付金の削減額が最悪となった場合（13億6700万円）への対応を想定し、削減額が確定した時点までの暫定的な策として行なわれています。熊大使用者は「凍結」という言葉は労基法上使えないと言いますが、実質的には「凍結」と同じ提案です（事実、8月1日から「凍結」した場合には、教職員個人個人の支給停止額を確認できる策を講じるよう求めると、そうした策を講じると回答しています）。

**給与引き下げを最小限にとどめるための努力も不十分** 給与引き下げを回避する努力も不十分です。たとえば、現在の予算は削減前の運営費交付金に基づいて立てられたものですが、その見直しの方向性すら示そうとしていません。運営費交付金の削減の見通しのもとに給与を「凍結」するのであれば、学内に配分した予算も一部「凍結」を図って当然です。学長は給与引き下げ提案が8月になったことを強調し、7月までの分は経営努力で吸収するとしていますが、現段階では学長の判断で抑えられる費用のみを抑制することを述べるにとどまっています。

また、当初配分の予算を見直すことについて、使用者は“部局に配分した予算の削減は教育研究に支障をきたし、大学の社会的責任を果たせなくなる”と言います。“学長は各部局長に協力を求めたのか”という質問にも“予算の節約に努力するよう求めている”と抽象的にしか回答しません。

**役員の給与引き下げ率を職員より大きくするのは当然のこと** 臨時特例法においては、指定職も上位級の職も給与の削減率は同じです。理事の給与は指定職俸給表を参考にしているため、引き下げ提案の内容は理事と教授も同一の比率になっています。しかし、前回の交渉で確認したように、今回の提案はあくまで熊本大学として判断したものです。判断・提案の主体は、ほかならぬ役員であり、国家公務員の指定職と同一に扱うべきものではありません。しかも、給与引き下げは2014年3月で終わる確たる保障がないのですから、教職員は長期にわたって甚大な不利益を被る危険性が高いのです。こうした判断を行なっておきながら、役員の給与引き下げ率を教授と同じにとどめる提案は、断じて受け入れることができません。

**代償措置の議論はこれから** 前回の交渉で使用者は、「代償措置」として①人事院勧告の現給保障制度の廃止は実施しないこと、②特別休暇（年末年始休暇、リフレッシュ休暇、産前休暇8週間）を増設すること、③有期雇用職員の給与は現行通りとし、2013年4月以降については交渉で決めること、④附属学校・附属病院の職員については特別措置を検討することの4点を提案しました（『赤煉瓦』No.2では、3点のみを具体的にお伝えしました）。しかし、4点のうち代償措置として意味をもつものは②の特別休暇の増設のみです。実際の代償措置をめぐる交渉は、運営費交付金の削減額が確定してから行なうこととなりますが、組合は運営費交付金の削減にもっぱら人件費削減で対応するような策を受け入れることはありません。正式に引き下げられた場合には、さまざま経営努力と工夫（臨時特例期間に限定した手当の創設など）によって不利益を軽減するための具体的方策を求めています。

## 組合が合意のために必要な条件を提示

今回の提案では、運営費交付金の削減額が確定した時点で、その後の取り扱いを再度交渉して決めることが明言されています。運営費交付金の削減額が確定していない現時点では、実質的な賃金交渉を行なうための客観的条件が欠如しており、組合としては再度交渉の際に議論を実質的なものにしていくことが重要であると考えています。この判断から次の事項を合意のために必要な条件として改めて提示しました。

- 1.運営費交付金の削減、ならびに引き下げを回避するよう最大限努力（経営努力）すること。  
正式に引き下げる場合は引き下げを最小限にとどめるよう努力すること。
- 2.運営費交付金の削減額が確定するまでは「凍結」とすること。教職員個人個人の支給停止額を確認できる策を講じること。
- 3.再度交渉する時点までに次の事項の実施を検討すること。
  - ・役員の給与引き下げ率をアップすること。
  - ・優秀な教員の定着策を講じること。早急に実施可能なものとして、再任を無際限に認めている教員任期制を廃止すること。
  - ・正式に給与を引き下げる場合には、勤務時間を短縮すること。
  - ・パート職員にボーナスを支給すること。

なお、今回の交渉で組合は、附属病院の一般職（二）に含まれる有資格の職種（調理師・設備管理技士・医療機器操作員など）についても、附属病院からの要請に応じて特例として扱うことを要望しました。

## 【7月11日第3回団体交渉】

### 学長が検討結果を回答——組合からの条件を認める

前回組合が要望した附属病院の一般職（二）に含まれる有資格の職種も特例として扱うことが示されたのち、組合の側の条件を5点に整理して検討結果を回答しました。

- (1) 予算の見直しについては、執行時期をずらすことが可能な経費があれば保留し、各部局長にも協力を依頼する。
- (2) 役員の給与切下げ額を増やすことについては現時点では考えていないが、運営費交付金の削減額が確定した段階で再度検討する。
- (3) 組合が提案した「無際限に再任を認めている教員任期制を廃止すること」は、検討課題の一つとする。
- (4) 勤務時間の短縮については社会の理解が得られるかなど難しい問題も多々あるが、情報収集を行ないたい。
- (5) パートタイム職員のボーナス支給については、交渉事項として受け止めており、今後も組合と協議する。

（次ページにつづく）

(4)・(5)については、否定的なニュアンスでしたが、質疑応答を通して、再度交渉する時点までに組合が求めた事項をすべて検討することを確認しました。

### 組合の基本的見解と労働協約に盛り込むべき事項

これをうけて、組合から“我われは、給与の引き下げに合意するわけではない。あくまで運営費交付金の削減に対処するための支給停止＝「凍結」に合意するものである。運営費交付金の削減額も確定しておらず、引き下げを行なう「高度の必要性」・合理的根拠は示されていない以上、不誠実交渉であり不当労働行為といわざるを得ない。再度交渉の際には、経営努力を形として示すことが求められる”という基本的見解を示したうえで、今回の提案に合意する意向を示しました。正式には、翌日7月12日の執行委員会の議を経て、さらに7月20日の大会において組合の意志を決定することも、使用者に伝えました。

つづいて、労働協約に必ず盛り込んでほしい事項として次の3点を確認し、使用者も了承しました。

- ・支給を停止した給与の取り扱いは、運営費交付金の削減額が確定した時点で団体交渉を行なって決定すること。
- ・運営費交付金の削減額が確定して引き下げの場合は、引き下げ額を最小限にするよう努力すること。
- ・組合が提示した事項を検討すること。

### 【これからの動き】

組合の意志を正式に決定するのは、7月20日開催予定の大会においてですが、以上のように7月11日の団体交渉において合意の意向を示しましたので、7月13日から暫定的な給与引き下げのための就業規則変更手続が行なわれていきます。過半数代表者への説明のほか、各事業場での説明会も開催される予定です。

先述したように、我われ組合はけっして給与引き下げに合意するわけではありません。運営費交付金の削減額が最悪の事態になった場合を想定した暫定的な対応の提案に合意するにとどまります。給与引き下げ問題の真の交渉は、運営費交付金の削減額が確定した時点から始まります。7月20日の大会では組合の意志を正式に決定するとともに、今後の取り組みについても検討しますので、代議員の方は率直な議論をお願いします。

なお、労働協約の締結は、7月20日大会での正式な意志決定以降となります。

### 【今回の交渉で獲得した事項】

計3回にわたる今回の団体交渉で組合側が獲得した点を最後に確認しておく、次のとおりです。

- 1.8月1日付の実施（全国の多くの国立大学法人では7月1日までに引き下げが行なわれており、8月1日付実施はごく少数の大学に限られます）。
- 2.支給を停止した給与の取り扱いについて、運営費交付金の削減額が確定した時点での再交渉が約束されていること。
- 3.給与を引き下げの場合には引き下げが最小限にとどめるよう努力することが約束されていること。
- 4.人事院勧告の現給保障制度の廃止は実施しないこと。
- 5.附属学校の教員、附属病院の医療職（一）・（二）、一般職（二）の一部の引き下げについては特例の手当を創設して補填すること。
- 6.今年度の有期雇用職員の給与は現行通りとすること。
- 7.特別休暇（年末年始休暇、リフレッシュ休暇、産前休暇8週間）を増設すること。
- 8.次の事項を再交渉の時点までに検討すること。
  - ・役員給与の引き下げ率をアップすること。
  - ・無制限に再任を認めている教員任期制を廃止すること。
  - ・正式に給与を引き下げの場合には、勤務時間を短縮すること。
  - ・パート職員にボーナスを支給すること。