

2004 年度から基本給 15%~20%、一時金 0.8 月の減！ もうこれ以上やっていけない！！

熊本大学では 8 月分の給与から賃金の減額支給が始まっています。熊本大学使用者は、本年 4 月の時点で、法人化以降すでに 4 回の基本給引き下げと、2 回の一時金月数切り下げを実施していました。このため、熊本大学教職員の賃金は、単純に計算しても、法人化当時から比べて基本給で平均 5%、最大 9%、一時金で 0.45 月分も少なくなっていました。これは、熊本大学の使用者が、教職員の賃金を「社会一般の情勢」に適合させるため、国家公務員の給与を決定する人事院勧告を重要な参考資料としてきた結果です。ところが、皮肉なことに、国家公務員の給与水準を 100 とした場合の熊本大学教職員の給与水準（ラスパイレス指数）は、法人化の時点で既に存在していた格差をさらに 5 ポイント近く拡大し、82.9 という低い水準まで落ち込みました。人事院勧告によって国家公務員の賃金が民間並みになり、官民逆格差が解消されたとすれば、国家公務員と同様に賃下げが実施された熊本大学の賃金水準と民間の格差も 2 割近くにまで広がったこととなります。

熊本大学使用者も、教職員をこのような劣悪な状況に置いている責任を否定することはできず、過去 2 年度にわたって繰り返された賃金引き下げを巡る労使交渉では、熊本大学教職員の賃金水準が低いことを公式に認め、基本給や一時金の引き下げによって生じる原資を人件費として使用することを基本とするとともに、ラスパイレス指数の改善に向けて努力することを約束する労働協約を結んできました。しかしながら、この 8 月から新たに、この約束を覆すかたちで給与の減額が実施され、人事院勧告を参考として平均 0.23%、『臨時特例』に対応する措置としてさらに平均 7.8%、最大 9.77%にも及ぶ基本給の削減が続いています。これにより、私たち教職員の基本給は熊本大学が法人化された 8 年前に比べると、平均で実に 1.5 割、最大で 2 割も引き下げられていることになり、一時金も月数に換算して 0.8 月以上減っています。どんなにがんばっても、もうこれ以上やっていけないと感じるのは当たり前のことです。

組合は 4 つの要求事項の早期実現を求めます

『赤煉瓦』No.6 (2012 年 8 月 1 日)でお届けした執行委員会声明 (2012 年 7 月 31 日)にも示されているように、熊本大学教職員組合は、賃金大幅引き下げに合意してはいませんし、過去の賃金削減にかかわって結んだ労働協約を棚上げにするつもりはまったくありません。そもそも『臨時特例』を熊本大学に適用する法的根拠もなく、給与削減を必要とする経営状況は現時点でもなお具体的に示されていないのですから、合意のしようが無いのです。しかし、使用者側が組合の主張を尊重し、経営状況の具体的見通しが明らかになるまで給与改定にかかわる交渉を持ち越すとともに、①役員の給与引き下げ率のアップ、②無制限に再任を認めている教員任期制の廃止、③パート職員へのボーナス支給の実現に向けて検討を行い、さらに、給与を正式に減額改定する場合には④勤務時間短縮も検討に含めることに同意したため、労働協約『赤煉瓦』No.5 (2012 年 7

月 31 日) 参照) を結び、再交渉が決着するまで暫定的に給与を減額して支給することに限って合意したのです。

熊本大学使用者が組合に対し再び交渉の席に着くことを求め、給与改定を再提案するのであれば、少なくとも上記①から④の要求に対しては、十分に納得のいく回答を用意するよう強く求めます。仮にこれらをいささかでも軽視するようなことがあれば、減額支給についてさえ合意を取り下げざるを得ないでしょう。当然、給与の引き下げ提案への合意など期待できるはずありません。

このニュースでは、組合が実現を求める事項の要求主旨をあらためてご説明します。

役員給与引き下げ率のアップ

熊本大学使用者が教職員の労働条件の不利益変更を行う場合、その変更が認められるだけの合理性がなければなりません。運営費交付金が大幅に削減されれば多少にかかわらず賃金引き下げの必要性は生じます。しかし、使用者が教職員の賃金引き下げを回避するためのあらゆる経営努力を行ったことが客観的に判断されなければ、賃金引き下げが合理的であるとは見なされません。役員報酬の大幅引き下げ、あるいは返上は、使用者が当然果たすべき経営努力の一つとして社会一般に理解されている行いです。熊本大学使用者は、役員報酬の引き下げ率を教職員並みで平然としているならば、不利益変更を行う資格を失っていると言えます。ほぼ全ての理事が教職員出身なのですから、なおさらのことです。

不利益変更の合理性判断の要件には、賃金引き下げを回避するための最大限の経営努力と並んで、不利益に応じた十分な内容と程度の代償が教職員に対して提供されることが含まれます。熊本大学使用者は、『臨時特例』に対応した給与減額措置の提案に際して代償措置として認めるにたる労働条件改善案を用意していませんでした。そのため組合は、無制限に再任を認めている教員任期制の廃止、勤務時間の短縮とパート職員へのボーナス支給を要求し、使用者側がその実現に向けた検討を進めることを約束したため給与減額支給についての暫定合意が成立したのです。このうち教員任期制の廃止については機会を改めて詳しく論じる予定ですので、ここではこれを除く 2 つの要求について取り上げます。

(裏面に続く)

赤煉瓦	熊本大学教職員組合	
	No. 11 2012. 10. 17	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

パート職員へのボーナス支給

2010年および2011年度以降の賃金引き下げの代償措置を巡る交渉の結果、使用者はパートタイム職員にボーナスに替えて研修費としての図書カード(1万円または5,000円)の配布を実施しました(2011年度『赤煉瓦』(No.21 2012年5月21日)参照)。しかし、この措置は、「パートタイム職員の労に報いる」という学長の考えを十分に反映するものではありませんでした。多くの方の目には触れることもなかったと思われませんが、パートタイム職員への図書カードの配布にあたって実施されたアンケートの内容は、今後の職務を向上するための自己研鑽に図書カードをいかに活用したかを報告させるものでした。研修を目的とした経費としての扱いとなる以上、報告を求めることで事務上の体裁を保たざるを得ない辛い立場にあることも理解できますし、当事者であるパートタイム職員の方々からも図書カードの配布自体を好意的に受け止める声も届いていることを考えれば、この取り組みも改善への第一歩として十分に評価できます。しかし、組合との交渉の経緯を知らない方にもそれが学長の感謝と慰労の気持ちを託したものであると理解されるには、時間給とは別に支払われる一時金のかたちを取る以外に方法はありません。パート職員の労に報いる報奨金や手当として支払われるのであれば、組合は、ボーナス(期末手当)という名称にあえて固執はしません。

なお、2012年度以降の給与減額にかかわり、使用者は、有期雇用職員の来年度以降の時間給の取り扱いを労使の交渉を得た上で決定する意向を示しています。当然のことながら、組合は、常勤職員の賃金同様に、有期雇用職員の日給および時間給の切り下げには反対します。パートタイム職員の雇用期間は基本的に1年間ですが、採用時には、雇用を2回まで更新することが可能であるという条件が示されており、新規に採用されるパート職員は、3年間の雇用を前提として職を選択していますし、法人化前から勤務している更新回数制限のない職員についてはさらに長期間の生活設計に基づいた選択がなされているはずです。その選択は契約時の時間給に基づいて行われ、次年度以降の減額をあらかじめ考慮に入れることなどありません。その意味で、パートタイム職員の時間給の減額は常勤職員の賃金の切り下げにもまして深刻であると言えます。雇用期間の上限という不安に加え、予定している収入額を、本人の不満に一切耳を貸すこともなく一方的に切り下げるのですから。

勤務時間の短縮

労働時間の短縮は賃金引き下げによる不利益を補う有効な方法の筆頭にあげられる措置です。熊本大学では、法人化以前から維持されていた8時間の勤務時間が2009年4月からは2008年度人事院勧告を参考に、7時間45分に短縮されていますが、組合はこの変更を巡る交渉において、それ以前の賃金切り下げの代償措置として、勤務時間をさらに15分短縮し、7時間30分とすることを既に要求していました。しかし、使用者側は“国民の理解が得られない”という理由でこれを退けた経緯があります。

このとき要求した短縮時間の根拠は、2005年度および2006年度以降の俸給表の変更内容にありました。この2度の基本給引き下げの率を合わせれば平均で約5%になり、これを一日あたりの勤務時間に当てはめれば短縮すべき時間は24分になります。従って、15分の短縮では教職員

が被っている一方的な不利益変更の影響に見合わないというのが当時の組合の主張でした。この単純にして明快な考え方を再び適用すると、冒頭に述べたとおり、法人化以降、基本給だけでも1割5分も減額されているわけですから、時間に換算すると72分となり、控えめに見積もっても7時間程度まで勤務時間の短縮を要求する権利はあるはずです。百歩譲って8月以降の平均7.8%の給与減額支給が継続された場合に限定したとしても、現行の7時間45分を基準に約36分の時短が適当ですので、最低でも7時間15分までの短縮は十分に現実的な要求と言えるでしょう。

熊本大学教職員を待ち受けているのは、平均7.8%にも及ぶ基本給の減額と9.77%の一時金切り下げという甚だしい不利益であり、かつ2006年度以降の大幅賃下げに際して行われた現給保障のような激減緩和措置も一切執られないという最悪の事態です。一般職の部長クラスや教授に適用される最大9.77%という削減幅に人勧分の0.23%を加えると、丁度1割の減給になります。1割という切り下げ率は、労基法が「懲戒」に伴う減給の限度として定める10%の減額率に等しい異例の切り下げ率であり、2年間という減額実施期間は、懲戒処分としての減給期間の限度である6ヶ月を遙かに超えるものです。つまり、熊大使用者は、どのような理由があってもこれ以上の給与減額を行うことは法的に許されないという限度さえ踏み越えた最悪の条件を教職員に突きつけているのです。しかも、給与の減額支給開始以前でさえ私たちの給与水準はラスパイレス指数にして82.9に過ぎず、県内のいずれの自治体の給与水準をも大きく下回っているのですから、もはや“国民の理解が得られない”という言い逃れは許されません。

団体交渉において学長は、運営費交付金が大幅に削減される場合、中期計画の変更を行うかという問に対し、“必要があれば検討せざるをえないと考えている”と率直な見解を示しましたが、このことは、熊大使用者と教職員の労働契約においても当然考慮すべきことであることをしっかりと認識すべきでしょう。これまでの献身的な努力を顧みることなく、懲戒処分に等しい大幅な減給措置を行うわけですから、士気の低下は避けられません。賃金が大幅に削減されるとすれば、教職員が使用者に提供する義務を負う労働の量も大幅に縮小されなければなりません。さもなければ、この閉塞した状況を打開することは不可能です。

使用者からの再提案の時期は間違いなく近づいています。最善の条件を勝ち取るため、全教職員の力をあわせ粘り強く闘っていきましょう。