

厚顔無恥!? 「できる限りのことはしてきたと自負している」とは…。団体交渉は継続へ。

——給与減額問題，退職手当引き下げ問題をめぐる団体交渉報告——

『赤煉瓦』No.23 (2013.2.28) でお伝えした2月18日の労使協議会をふまえて，3月7日・11日・14日に学長出席のもと給与減額問題，退職手当引き下げ問題に関する団体交渉を行ないました。結論を先にお知らせすると，交渉は継続中となっていますが，ここではこの間の交渉の概要をお伝えします。

3月7日交渉 (16:00~17:00) ——給与減額を縮小する姿勢はまったく示さず

この日は，今年度(2012年度)の臨時減額支給の具体的あり方，ならびに来年度(2013年度)の給与の取扱いの考え方を学長が説明しました。交渉の冒頭で，熊大使用者は組合側の合意を得るために交渉に臨んでいることを確認しましたが，驚くことに，その内容は今年度，来年度ともに給与減額を縮小することはしないというものでした。配慮されているのは，**有期雇用職員については減額を行わない**という点のみでした。

今年度については，部局から経費節減の協力を得られなかったため，運営費交付金の給与削減相当額(10億2400万円)に学長裁量経費・予備費等から補填する(学長裁量経費からは2億6300万円)こととし，給与減額は現状のままとするとのこと。来年度については，今年度以上にさまざまな事業が予定されているため，減額時期の工夫や減額率の圧縮等は行なわないと言います。

これに対して組合は，“熊大使用者が当初想定していた最悪の削減額13億6700万円に対して，運営費交付金削減の給与削減相当額は10億2400万円と，3億4300万円少ない額で済んだのであるから，昨年7月31日に締結した労働協約(「国家公務員の給与の『臨時特例』に対応した組合員の給与の取扱いに関する労働協約」に「経営判断上可能な範囲において，給与水準を最大にするよう努力する」と明記されていることからすれば，差額の3億4300万円は給与として教職員に還付されて然るべきである。現実に差額分を特別手当として還付する国立大学法人も幾つも存在するのであるから”，また“どのように「給与水準を最大にするよう努力」したかを大学全体の財務状況全体を示して具体的に説明しなければ，労働協約違反である”と主張しました。来年度については，“来年度の運営費交付金削減の給与削減相当額も今年度と同じ10億2400万円であるのに，今年度以上に給与を減額する(今年度は8月1日からの減額であったのに対して，来年度は4月1日からの減額となる)理由が不明である。来年度は給与削減相当額を考慮して予算編成できるのであるから，使用者の提案は断じて認められない”と基本的な見解を示しました。

熊大使用者は，今年度について“差額の3億4300万円が余っていることはなく，学長裁量経費の2億6300万円をかき集めてきて何とか対処した”と繰り返すばかりでした。交渉は平行線をたどるだけでしたので，組合は次回交渉の際に総額7億4700万円の学長裁量経費の使途，ならびに給与減額に伴う法定福利費(共済掛金，雇用保険等)の削減額を提示することを求めました。

3月11日交渉 (17:30~18:50)

この日は，前回交渉で組合が説明を求めた事項，昨年7月31日の労働協約で検討を約束した4事項の検討結果，退職手当引き下げ問題に関して交渉しました。

学長裁量経費の使途と法定福利費の削減額

組合が説明を求めた学長裁量経費7億4700万円の使途は説明されましたが，そのうち2億6300万円のみを給与削減相当額に充てることになった理由は不明なままでした。

給与減額に伴う法定福利費(共済掛金，雇用保険等)の削減額は約8500万円であったことも説明されましたが，この8500万円は8月1日からの給与減額影響額7億4500万円のなかに計上されているとも説明しました。

熊大使用者は法定福利費の削減額8500万円の存在も想定して給与減額影響額7億4500万円を算出したというのですが，昨年6月・7月の交渉の際にそうした説明は一切ありませんでしたし，『赤煉瓦』No.8(2012.9.28)でお伝えしたように組合からの要望・意見交換をうけて共済組合掛金が減額された経緯からも，熊大使用者の説明は眉唾ものと言わざるを得ません。

組合の要求事項の検討結果

組合が要求した4つの事項の検討結果を次のように説明しました。いずれの事項についても「0回答」と言わざるを得ないものです。

- ① 役員給与の引き下げ率をアップすること。

交渉事項ではない。また7月1日から減額しており，行なわない。

- ② 勤務時間を短縮すること。

厚生労働省の調査によれば，2012年の1日の所定労働時間の平均は7時間44分であり，社会の理解が得られないため，行なわない。

- ③ パート職員にボーナスを支給すること。

以前検討した通り，行なわない。

- ④ 無際限に再任を認めている教員任期制を廃止すること。

改正労働契約法に対応した今後の方向性を各部局の意向をふまえて検討中。

(裏につづく)

| | | |
|---|----------------------|--|
|  | 熊本大学教職員組合 | |
| | No.25 2013. 3. 26 | 内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/ |

給与減額を回避できなかった学長の責任は？

組合が検討を求めた①の事項の回答ともかかわって，“国家公務員よりもラスパイレス指数の低い自治体は給与減額を免れそうな地方公務員の給与問題の動向と比較して学長の責任をどのように考えているか”という問いに対して、学長は“文部科学大臣，政府・野党の皆さんに，個人としても，国大協としても，いろいろと要望してきた。法人の将来を考えた場合に給与減額について特段の配慮をしていただきたい旨，今後ともいろんなところに働きかけをしていきたいと思っている。できる限りのことはしてきたと自負している”と述べました。国家公務員よりもラスパイレス指数が低く給与減額を免れることになる地方公務員よりもさらに低い水準の給与を引き下げる結果になっても，“自負している”とまでいうのですから，厚顔無恥といわざるを得ません。

“給与減額に毅然として抵抗した地方自治体の首長と総務省と比べたら，国立大学法人の学長と文部科学省の無能ぶりは明らかであり，学長や役員は給与を減額して教職員に対して申し訳ないと思っていないのか？ 自分たちの無能ぶりからすれば，給与を自主返納しても当然ではないか”と組合から追及されると，何も答えられない状態でした。

退職手当引き下げ問題

まず使用者が“本学の承継職員の改定前の退職手当を維持した場合に必要な引当金の算出を専門家に依頼したところ，2012（平成24）年度～2023（平成35）年度の間は毎年約4億3900万円，2024（平成36）年度以降は毎年約2億円となり，この資金を自己収入財源から積み立てることは不可能である”と説明しました。

組合からは『赤煉瓦』No.24（2013.3.4）で示したように，不利益遡及の違法性があることを指摘しました。熊大使用者は，学長が1月1日からの引き下げであるため不利益遡及ではないという見解を示すとともに，「朝日火災海上保険事件」1996年3月26日最高裁判決について組合とは異なる解釈を示しましたが，組合は「朝日火災海上保険事件」の判例には退職金の請求権という考え方が示されていることを指摘しました。また組合は，何らかの激変緩和措置の必要性を主張しました。

組合から合意条件を提示

給与減額問題，退職手当引き下げ問題ともに，減額・引き下げの合理的根拠は示されることはなく平行線をたどるばかりでしたので，少しでも交渉の内実をもたせるために，今年度（2012年度）の給与減額分と退職金引き下げに関する合意の条件を組合から提示し，次回の交渉で使用者が検討結果を回答することになりました。

組合が提示した合意のための条件は，次のとおりです。

2012年度減額分について

- ①熊大使用者が想定していた削減額と現実の削減額との差額3億4300万円を特別手当として教職員に還付すること。
- ②無際限に再任を認めている教員任期制の廃止にむけて2013年度内に検討すること。
- ③給与減額期間は勤務時間外の兼業を認めること。
- ④休日振替から休日給支給へ変更すること。
- ⑤超過勤務手当の割り増し率を増額すること。

退職手当引き下げ分について

高専機構が合意した激変緩和措置等を行なうこと。

- (1) 本年度に定年退職する教職員のうち，2013年4月1日以降，再雇用されない者は退職手当の調整率を100/100とする。
- (2) 再雇用職員の本給を本給表の2級に定める額に対応したものへ改善すること。
- (3) フルタイム再雇用職員の勤勉手当の支給月数（年間）を0.85月に改善すること。

3月14日交渉（16:30～17:30）——交渉は継続に

合意条件への回答

組合が提示した合意条件の検討結果を回答しましたが，無際限に再任を認めている教員任期制の廃止にむけて2013年度内に検討すること，フルタイム再雇用職員の勤勉手当の支給月数の改善を2014年度にむけて検討すること，この2点以外は拒否されました（再雇用職員の本給の改善は本学の場合すでに原則として2級にしていました）。

これに対して組合は，3億4300万円全額ではなくとも可能な額を給与として還付すること，勤務時間外の兼業の認可，超過勤務手当の割り増し率の増額，退職手当引き下げ方法の改善をひきつづき要求し，交渉の継続を申し入れました。

退職手当引き下げ問題——“役員メンバーで責任をもちます”と明言!!

「朝日火災海上保険事件」1996年3月26日最高裁判決に関する組合の見解を改め示すとともに，“退職手当引き下げ問題についても，他の国立大学法人で訴訟となるはずである。熊本大学が訴訟当事者ではないとしても，同じ内容の問題の裁判の結果には責任をもちなければならない。組合と誠実に交渉することなく強行を決めた2012年12月26日の役員会のメンバーは，退職後であっても責任をとってもらいたい”と追及すると，学長が“役員会で決めたことは役員メンバーで責任をもちます”と明言しました。

2013年度の給与の取扱いについて

来年度（2013年度）の給与の取扱いを学長が提案しましたが，まったく合意できるものではありませんでした。組合は，給与減額の影響額に限っただけでも代償措置に使える財源の存在を指摘し，“給与水準を最大にするよう”具体的に努力することを求めました。

交渉は継続へ

これらをうけて，団体交渉は継続とし，来年度予算の見通しがついた5月以降に交渉を再開してゆくことになりました。熊大使用者はいまだ減額・引き下げの合理的根拠を示さず，実質的な交渉を行なうのが困難といわざるを得ない状況ですが，我われ熊本大学教職員組合は諦めることなく粘り強く交渉と運動を続けていきます。