

このままでは労使間の信頼は崩壊！ 熊大使用者は責務を果たせ！

——3月4日団体交渉報告——

2014年3月4日、熊本大学教職員組合は団体交渉を行いました。組合は、臨時特例にともなう給与減額（2012年8月から2014年2月）と熊大使用者が一方的に交渉を打ち切り強行した退職手当引き下げに関して、昨年度から代償措置・激変緩和措置を講ずるよう熊大使用者に強く求めてきましたが、労使協議会（2014.1.30）を経て、年度末を目前にしたこの時期ようやく交渉となりました。これまでの取り組みによって組合は、給与減額対象者への「臨時特例手当」（2013年6月期と12月期）の支給、および、当初の使用者提案より一ヶ月早い（2014年2月末）給与減額終了という、けっして十分とは言えないものの一定の成果を獲得しています。しかし、組合が要求し続けている給与減額に関する代償措置と退職金引き下げに対する激変緩和措置への熊大使用者のこれまでの対応は、まったく納得できるものではありません。

このニュースでは、これらの問題に関する交渉内容と組合が引き続き要求している事項をお知らせします。なお、代償措置の一環として組合が要求している「無際限に再任を認めている教員任期制の廃止」については、いまだに交渉に入っていないので、交渉を行ない次第、お知らせします。

【退職手当引き下げ問題】

この問題は、就業規則の変更によって労働条件に不利益をもたらす場合、その変更が「高度の必要性に基づいた合理的な内容のもの」であることを説明しなければならぬ法的義務を熊大使用者が放棄し、提案の根拠すら示さないまま交渉を打ち切り、引き下げを強行したことに端を発するものです（『赤煉瓦』No.17(2012.12.5)、『赤煉瓦』No.18(2012.12.19)、「声明：『退職手当引き下げをめぐる熊大使用者の不当労働行為に断固抗議する』」（2013.1.10）、『赤煉瓦』No.24(2013.3.4)を参照）。

たしかに、この問題については2回の団体交渉（2012.12.13及び12.17）を行いました。が、実質的な協議には至っていません。それは使用者が、改正「国家公務員退職手当法」と同じ内容に就業規則を変更し、国家公務員ではない本学教職員に対してそれをそのまま適応するという態度を示すのみで、組合の激しい抗議にもかかわらず、組合が具体的要求を出す前に交渉を打ち切り、引き下げ強行という蛮行を犯したからです。

説明責任をまったく果たさないまま、これだけの不利益変更を行いながら、なんの措置も講じていない（講じようとしな）熊大使用者に対して、労使協議会において組合は、あらためて強く抗議するとともに、次の2点、①退職金引き下げ前と年度末で退職した場合の差額分の補填、②高専機構の代償措置（定年退職後に再雇用されない人の調整率を100/100とする、および、フルタイム再雇用職員の勤勉手当の支給月額（年間）を0.85月とする）の実施、について交渉で回答するよう求めていました。


しかし、交渉における使用者の説明は、“すでに退職した方と今後の退職者に改正前の支給率で補填しなければ不公平になるためできない”、“かりにすでに退職された方と今後退職される方全員に差額補填すれば、金額が莫大になるため困難である”、“高専機構の措置についても特定の退職者のみを優遇することになり不公平となるためできない、勤勉手当については国家公務員の定年延長の検討状況を見極めながら検討していく”というゼロ回答でした。よほどの事情がなければ、大学のような教育機関では年度途中で退職できないことは当然認識しているはずの当事者が、一方的に規則を改悪し切り下げを強行しておきながら、自らもたらした“不公平”を理由に何ら対応しようとしないので、話になりません。これでは、退職金が減ることを知りながら年度末まで職務を全うして退職を迎えた方々、来年度末まで勤め上げようという方々が報われません。

熊大使用者に対して組合は、年度途中の減額対象になった（今後対象となる）方々について、年度末まで勤務した場合との差額分を大学独自の努力と工夫で補填するよう強く求めましたが、議論は平行線を辿りました。そこで組合は、補填分の概算と本学の財務状況を示した上であらためて説明するよう要求しました。使用者の回答は、大学執行部で検討しなければ概算を出すかどうか判断できないというものでした。組合は、概算を出すかどうかについての回答と、概算を出せない場合は学長自らがその理由も含めて説明するよう求めました。これに対して使用者は、要求は受けたと明言しました。

なお、この交渉では、退職手当減額に関する他の国立大学法人の訴訟結果について、昨年度の交渉（2013.3.14）における“役員会で決めたことは役員会メンバーで責任を持ちます”という学長発言に変わらないことを再確認しました。

【臨時特例にともなう給与減額問題】

まず、この問題に関する組合の基本的立場を再確認しておきましょう。組合は、「あくまで運営費交付金の削減額が最悪となった場合を想定した暫定的な対応策の実施」には合意したものの、けっして給与減額そのものに合意したわけではありません（声明：「我われは給与引き下げに合意したわけではない」（2012.7.31）を参照）。給与減額期間はこの2月で終了となりましたが、19ヶ月にも及んだ月々の給与減額は、今でも多くの教職員の生活に大きなダメージを残しています。熊大使用者は、教職員の「給与水準を最大にするよう努力する」ことを明記した労働協約を遵守し、最大限の経営努力（裏面につづく）

	熊本大学教職員組合	
	No.24 2014. 3. 24	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

力によって給与減額を最小限にとどめ、組合が要求している代償措置を実施する義務を負っているのです。

では、組合の要求事項に関して使用者はどのように回答したのでしょうか。使用者の回答の概要と使用者の回答に対する組合の主張・対応をまとめると次のとおりです。

① 2012年度給与について熊大使用者が想定していた削減額(13億6,700万円)と実際の削減額(10億2,400万円)との差額分3億4,300万円を教職員に還付すること。

使用者の回答は、試算した削減額は最大の減額幅を想定してのものであり、実際の削減額に対して教職員への給与減額等によって7億4,500万円しか捻出できず、不足分を学長裁量経費や附属病院収入等によって

補填したのであって、教職員に還元できる差額自体がないというものでした。また、労使協議会において組合は、大学の判断で取り崩して使える資産(国債・債券・預貯金等)についての説明と、給与減額という緊急事態における資産を使った対応を要求していましたが、使用者は、「支払いが予定されているものを短期で運用しているだけ」であり、給与減額に対応して使える資産はないと言い切りました。

この使用者の説明を鵜呑みにすることはできません。というのも、地方の国立大学とはいっても、万が一の事態に備えた財源がないということは常識的にも考えにくいことであり、かりにそうだとしたら、本学使用者は経営者としての資質を決定的に欠いているということになるからです。さらに、全国の組合による臨時特例にともなう未払い賃金請求裁判の審理の過程で、いくつもの大学法人が給与減額を回避するに足る資産を有していたことが指摘されています。これからも組合は、使用者が本当に最大限の経営努力を行ったかについて厳しく追及していきます。

② 役員給与の引き下げ率をアップさせること。

組合は、法的根拠もなければ、「社会一般の情勢」に適合させるものでもない臨時特例による給与減額を決めた役員の給与減額率が、役員以外の本学教職員のそれとまったく同じということに関して、役員の給与の引き下げ率をアップするよう強く求めてきました。しかし現在まで、熊大使用者は、自らの判断によってすぐにでも実行可能なことであるにもかかわらず、自らが決めた規則を盾に何ら対応しようとしません。

教職員に大きな損害を与えながら、あたかも他人事のように何の責任も取ろうとしない(責任があることを自覚している素振りすら見せない)役員をこのままにして良いはずがありません。したがって組合は、労使協議会にて、給与減額期間も役員の給与減額を少なくとも半年延長するよう要求しました。ところが使用者の回答は、“経営協議会に諮って審議することであり、団体交渉事項ではない”という、開き直りとしか言いようのないものでした。交渉において組合は、半年延長という要求を撤回し、1年間延長するよう再要求しました。

③ 今後、かりに給与減額提案を行う場合には、勤務時間外の兼業、および、勤務時間の短縮を認めた上で提案すること。

これは、使用者が教職員の“給与水準を最大とするよう努力する”旨を労働協約で約束していることを踏まえ、今後、かりに減額提案を行う場合には、現在の就業規則では認められていない勤務

時間外のアルバイト等を認めること、さらに勤務時間を短縮することを求めたものです。使用者は、“仮定の話に答えることはできないが、組合の要求は受け止める”と回答しました。

④ パートタイム職員にボーナスを支給すること。

組合が継続的に要求している事項ですが、使用者は“一律に支給することは出来ない”という考え方をまったく変えようとしません。また使用者は、“無期限雇用への転換手続きや高齢者雇用安定法の観点から定年年齢の引き上げをすること、福利厚生を充実することを検討したい”と述べましたが、これは問題のすり替えと先送り以外のなにものでもありません。

労使協議会において組合は、「ボーナス」という名称にはこだわらず一時金という形での支給でもかまわない旨を使用者に伝えていましたが、それについてもゼロ回答でした。組合は、2012年5月に現学長がパートタイム職員の方々の「労に報いる」として配布した図書カード等何らかの対応を取らせるために、図書カード配布後に使用者が行ったアンケートについて、対象者数・回収率・分析結果等を交渉の場で説明するよう求めてもいました。使用者は、約41%(274名)のパートタイム職員から回答があり、“自己研鑽に成果があったという意見が多数寄せられた”と説明しました。そこで組合が、回答を義務づけていないアンケート(そもそも組合は、アンケートの実施自体に反対でした)であったにもかかわらず、4割を超える方々が回答したという結果をどう受け止めているのかを質しました。すると両角理事は、上記のように肯定的な意見が多かったと説明しておきながら“労に報いるという意図をきちんと受け止めてもらえたかどうか分からない”という不可解な見解を示し、明確に回答することを避けたのです。

組合は、熊大使用者として図書カード配布をどう総括したのか、役員会で図書カード配布を止めるという判断を議論したかどうかについて追及しましたが、理事が回答不能となったため、次の交渉で“学長はパートタイム職員の「労に報いる」という考えをやめたのかどうか、やめたのでなければどのようにして労に報いていくのか”説明するよう要求しました。

⑤ 休日振替から休日給支給へ変更すること。

これも組合が継続的に要求している事項ですが、使用者はこれまでの考え方をまったく変えようとせず、労使協議会でもその姿勢に固執したままでした。休日振替制度は、賃金抑制策以外のなにものでもありません。むしろ、休日・休養を確保することは重要ですが、休日を必要とする場合は、休日労働に対して休日給を支給させた上で、年休を使って休むことが可能なのです。労使協議会で組合は、本学の就業規則で「その他」となっている休日振替の事由を明確にするよう求めていました。厚生労働省も休日振替にする事由を限定するよう指導しています。

ところが、交渉で明らかになったのは、熊大使用者が休日労働を命じる事由と休日振り替えの事由の意味の違いをまったく理解していないという驚くべき事実です。組合は使用者に対して、厚労省の指導内容をふまえた上で、休日振り替えの事由を明確に説明するようあらためて要求しました。

【使用者は3月中の団交開催を拒否！このままでは労使間の信頼は崩壊！】

以上述べてきたように、熊大使用者が回答しなければならないことはいくつも残されており、臨時
(次ページにつづく)

特例にともなう給与減額問題・退職手当引き下げ問題の団体交渉は継続中なのです。ところが、熊本大学使用者は、これ以上年度内の交渉は行わないと組合に伝えてきました(3月24日)。しかも、給与減額に対する代償措置として組合が求めている「無際限に再任を認めている教員任期制の廃止」についても、まだ交渉を行っていないにもかかわらず、年度内に団体交渉は行わないと言うのです。

組合は、昨年末の団体交渉(2013.12.25)において「無際限に再任を認めている教員任期制の廃止」の検討結果を学長が回答することを求め、労使協議会では要求のハードルを下げて“教育業務など継続性のある業務を担っているポストの任期制、とくに学内共同教育研究施設の任期制を廃止すること”を要求し、“この組合の要求に応じない場合は、学長が団体交渉に出席してその理由を説明すること”求め、熊大使用者は“意見は承った”と答えていました。さらに3月4日の団体交渉でも、このことを確認し、熊大使用者は“分かりました”と明言しました。にもかかわらず、交渉を行わないというのは、明らかに誠実交渉義務違反です。

3月4日の団体交渉の際には、2014年4月1日から実施しようとしている教員任期制について正式に団体交渉を申し入れました。新しい任期制の制度には重大な瑕疵があると組合は考えるからです。この団体交渉は、給与減額の代償措置として求めている教員任期制の廃止とは別個の問題であり、“学長が出席しなくても、人事・労務担当理事のみの出席でよい”ことも伝えています。しかし、この問題についても、熊大使用者は年度内に団体交渉を行うことはなく、しかも就業規則の改正は行うつもりであることを伝えてきました。

組合は、この間、日程調整等に全面的に協力してきた経緯とこの間の交渉・労使協議会での議論の経緯を確認して、断固抗議するとともに年度内の団体交渉の開催、さらには譲歩策まで強く求めました(譲歩策の具体的内容は後日、改めてお伝えします)。

熊大使用者がこのままの姿勢を変えず不当労働行為を犯したならば、近年、培ってきた組合と熊大使用者との間の信頼は根本から崩壊することになります。すべては熊大使用者の判断如何です。熊本大学構成員のみなさん、熊大使用者の動向にご注目ください。