

“退職手当切り下げへの「激変緩和措置」は講じている” という有様！？ パートタイム職員に対する恒久的・継続的措置の検討を約束！

4月14日団体交渉報告(2) ——賃金問題——

先の組合ニュース(『赤煉瓦』No. 27, 2014. 4. 21)は、団体交渉(4月14日)における教員任期制の問題についてお伝えしました。ここでは、給与減額・退職手当引き下げに対して組合が要求している代償措置に関する交渉内容をお伝えします。

なお、組合が代償措置として要求している事項は、①退職手当切り下げに対する激変緩和措置、②休日振替から休日給支給への変更、③超勤手当の割り増し率アップ、④勤務時間の短縮、⑤パートタイム職員へのボーナス(あるいは、一時金)の支給、⑥勤務時間外兼業の許可、⑦役員給与の減額継続ですが、4月14日の交渉では、上記のうち①、②、⑤について議論しました。他の要求事項については、交渉継続です。

【「激変緩和措置」は講じている！？ 退職手当切り下げ問題】

熊大使用者が組合との団体交渉を一方的に打ち切り強行(2013. 1. 1)した退職手当切り下げ問題について組合は、①年度途中では実施せず、年度末まで適用を猶予した場合の退職手当の差額を示すこと、②年度途中の退職手当切り下げ対象者については、その差額分を支払う(補填する)こと、を求めてきました。この切り下げがどれほど酷いものか、再確認すれば次のようになります。

基本額調整率(引き下げ前 104/100)

2013年 1月1日より 98/100 (5.8% 減)

2013年 10月1日より 92/100 (11.5% 減)

2014年 7月1日より 87/100 (16.3% 減)

使用者は、35年以上勤続し定年退職する教授クラスでは、切り下げがなければ受け取れたはずの減額開始前の退職手当との差額が、190万円(2013年3月末の場合)、390万円(2014年3月末の場合)、550万円(2015年3月末の場合)にも及ぶということを把握しています。組合の要求(上記①)に対する使用者の回答は、“個人情報のため具体的な差額については回答を控える”、“差額の合計額は3年間で数億円になると試算している”というおどろきなものでした。そこで組合が、“数億円という曖昧な回答はあり得ない。財政的に補填できないのであれば、きちんと数字を出すべきではないか”と追及したところ、使用者は約2億4,500万円という、総計の試算額を提示しました。

しかし、この金額は、「減額開始前の退職手当額」と強行され切り下げを受ける2012, 2013, 2014年度末での退職者に適用される退職手当額との差額の合計と考えられます。この額しか示さないのですから、本学使用者は、退職手当減額を緩和する努力を完全に放棄していると言わざるを得ません。

そもそも組合は、個別の退職者について差額を示せと要求しているわけではありません。組合の要求は、最低限のものとして、退職手当切り下げの対象となるにも拘らず年度末の定年まで勤めて退職される方の労

をねぎらう気持ちがあるのなら、“年度途中での退職手当切り下げは実施せず、該当年度内での退職者にはすべて同じ規則を適用せよ”というものです。調整率の6ポイント引き下げにより、一人あたり最大190万円の減額になります。各年度の定年退職者を30人程度とすれば最大でも年間6,000万円程度でしょう。使用者の示した2億4,500万円という数字は理解に苦しみます。

熊大使用者は「合理的根拠」を示さないまま不利益変更を強行した当事者なのですから、少しでも反省しているのであれば、大学の資産活用や経営努力によって、可能な限り切り下げ分を補填しなければなりません。ところが使用者は、財務状況に関する具体的なデータを示すことさえせず、過大な見積額をもとに“この額を補填する財源はない”の一点張りなのです。その一方、人事・労務担当理事は、“国家公務員の改正に準じて3年間で調整率の段階的引き下げを行うという激変緩和措置を行っている”と強弁する有様です。年度途中での切り下げという極めて不合理な規則改正を強行しておきながら、「激変緩和措置」を行っているとして述べて平然としているのですから、本学使用者には良心の呵責など微塵もないようです。組合は、一層の経営努力によって年度内差額分の補填を行うよう改めて要求しました。

【“休日振替から休日給支給とはしない” 待遇改善、やる気なし！】

休日振替制度は賃金抑制策であり休日勤務にたいしては休日給を支給せよ、という組合の要求に何ら変わりありません。

3月4日の交渉で組合は、厚生労働省が定めた労基法の『解釈総覧』(以下、『総覧』と略記)に基づき、休日振替の具体的事由を就業規則に定めるよう求めました。休日振替に係る本学の就業規則(第38条)が、1号から5号で事由を具体的に規定しながら、「その他学長が特に必要と認めた業務に従事する場合」(6号)という条項によって、何でもかんでも休日振替を命じることを可能とする不備のある規則となっているからです。ところが、交渉において、休日勤務を命じる事由と休日振替の事由が混同している(違いをまったく理解していない)という驚くべき事実が判明したため、組合は、『総覧』を勉強し次の交渉で回答するよう使用者に要求したのです。

今回の交渉における使用者の回答は、“『総覧』と厚労省からの行政通達を調べたが、本学の職員就業規則(裏面につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No.29 2014. 4. 23	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

第38条では勤務時間の割振りを1号から6号で規定している”，“組合から問題性を指摘されている6号については、休日に業務に従事する場合についてはいろいろあり個々に表現できないため現状のようにしているのであって、『総覧』及び通達に合致した運用を行っている”というものでした。

では、『総覧』や通達が、「...いわゆる休日の振替を行う場合には、就業規則等においてできる限り、休日振替の具体的事由と振り替えるべき日を規定することが望ましい...」としているのはなぜでしょう。いうまでもなく、使用者が休日振替制度を濫用し労働者に支払うべき賃金（休日給）を抑制するのに歯止めをかけ、労働者の利益を守るためです。

しかし、第38条6号が端的に示すように、本学の学就業規則が『総覧』（厚労省の通達）の精神を反映させたものからかけ離れているのは明白です。学長の判断次第でどんな事由であれ、休日振替を命じることが可能なのですから。

さらに使用者は、“休日の確保が職員の健康にとって良いことと考え、休日振替を前提とする”という従来の姿勢を変えようとしませんでした。健康が大切というのは当たり前のことです。組合は、臨時特例にともなう給与減額に対する代償措置として、休日勤務に対しては休日給支給を基本とし、当事者の希望に応じて休日振替にするという労働者の立場に立った制度改善を要求しているに過ぎません。たしかに、休日振替を休日給支給とすれば、人件費は増えるかもしれませんが、給与減額によって大きな被害を与えた教職員に少しでも償うつもりが本学使用者にあるのなら、組合の要求を真摯に受け止め制度を改めるべきです。

交渉で人事・労務ユニット長は、“入試時期等、休日振替ができないときは休日給を支給しており、賃金抑制のためではない”とも述べました。しかしこの発言は、これまでの経緯を無視（あるいは、失念？）したものです。そもそも、繁忙期でもあり実質的に振替日を確保できないためセンター入試業務について休日給を支給するようになったのは、「給与構造の見直し」によって大幅な給与減額となったことへの代償措置の一環として、交渉で組合が要求し使用者もその必要性を認めたからです。このとき組合は、センター試験の監督業務等を担当する教員だけでなく、サポート業務を担う事務職員の方々に対しても手当を創設することを要求し、その結果、まだまだ不十分とはいえず手当が支払われるようになりました。このことを組合が指摘したところ、人事・労務ユニット長は何も答えられませんでした。

使用者は、臨時特例にともなう給与減額が本学教職員の生活に与えたダメージの大きさを真剣に考え、組合の要求に応じるべきです。

【パートタイム職員への恒久的・継続的措置の検討を使用者が約束！】

パートタイム職員の方々へのボーナス（一時金）支給が組合の要求です。しかし、使用者は一向に対応しようせず、2012年に行った図書カードの配布も一度きりだったため、組合は、図書カード等の支給を含め、何らかの措置を講ずるよう強く求めてきましたが、これまで使用者は何の素振りも見せませんでした。そこで組合は、3月4日の交渉において、“図書カードの配布を継続しない理由は何か”，“学長のパートタイム職員の労に報いたいという気持ちに変わらないのであれば、どういう形で労に報いようというのか”について回答を求めたのです。

この交渉で使用者は、図書カード配布時（2012年4月）に行ったアンケート調査結果をあらためて説明し

ました。ところが、同じアンケート結果でありながら、3月4日の交渉では“自己研鑽に効果があった”と理解している旨の回答をしていた使用者が、この交渉では、“アンケートに約4割の回答があり自己研鑽に成果があったという意見も多かったが、回答のない約6割については成果があったかどうか確認ができていない”という驚くべき見解を示したのです。さらに使用者は、“図書カードの配布は当初から継続的に実施する予定でなかった”とも述べました。

組合は、義務付けていないアンケートに約4割の方が回答したこと自体を評価すべき、約6割の方が回答しなかったことを図書カード配布を継続しない理由に挙げるのは容認できない、と主張しました。アンケート結果評価の変遷を組合に指摘された使用者は、“見解の相違”と述べ開き直るやに思われましたが、図書カード配布が有効でなかったと判断した根拠を説明するよう組合に再度求められ、“図書カードに変わる恒久的・継続的な措置について早急に検討する”と回答したのです。組合がいつ頃までに検討するのかを質したのに対して、使用者は明言を避けました。組合は、使用者が検討を約束した措置が本当にパートタイム職員の方々への労に報いるものになるか、注視していきます。

【退職金切り下げ・給与減額問題は未解決！】

以上のように、熊大使用者は、合理的根拠をまったく示すことなく退職金切り下げを強行しておきながら、国家公務員に対する経過措置とまったく同じ内容であるにもかかわらず、“「激変緩和措置」を講じている”と強弁するのみで、本学の教育・研究・医療に貢献し退職した（する）方々に何もしないというのです。百歩譲り、かりに差額分全額を補填することが困難だとしても、一円足りとも支払わないという態度を容認できるはずはありません。また、臨時特例にともなう給与減額に対して組合が求めている代償措置に関して、使用者が対応しようという姿勢を見せているのはパートタイム職員の方々への措置（しかも、まだ検討を約束しただけで中身は未確定）のみです。

交渉は継続中です。今回の交渉で協議した事項以外で、給与減額に対して組合が要求している代償措置を再確認しておきます。

- ・ 超勤手当の割り増し率アップ
- ・ 勤務時間の短縮
- ・ 勤務時間外兼業の許可
- ・ 役員給与の減額継続（減額率アップから2015年2月までの減額期間延長に変更）

臨時特例にともなう給与減額期間はこの2月で終わりましたが、けっして組合は、給与減額を受け入れたわけではありません。交渉の最後に組合は、減額分の補填（手当の支給）と代償措置の実現をあらためて強く要求しました。これからも組合は、この問題に粘り強く取り組んでいきます。みなさんのご理解とご協力をお願いします。