

# 僅か0.3%の賃上げとその6倍以上の賃下げを同時提案!!

## —第1回団体交渉報告—

11月7日16時30分より「人事院勧告に伴う熊本大学職員の給与の取扱いについて」の第1回団体交渉が開催されました。このニュースでは、2014年人事院勧告への対応として使用者が提案した賃金改定の内容と、これに対して示した組合の基本姿勢についてお知らせします。

### ほぼ人勧そのままの使用者提案

2014年人事院勧告の概要については、『赤煉瓦』No.4(2014年8月13日)や8月25日の学長名による情報提供メールでも既にご存知のことと思います。また、9月9日開催の役員会で「平成26年度人事院勧告に伴う熊本大学役職員の給与等の取扱いについて」(以下、「給与等の取扱い」)が了承されたことは、9月25日開催の部局長等連絡調整会議への報告事項としてお聞きかと思えます。第1回の団体交渉で使用者から提案された給与改定案は、まさにこの「給与等の取扱い」で示された「基本給の水準及び諸手当については、人事院勧告及び人事院勧告に対応する国家公務員の給与改定等を参考として検討する」という、使い古された文言の示すとおり、人事院勧告以外の社会一般の情勢をほとんど考慮しない内容のものでした。

### <使用者提案の概要>

#### 2014年度の給与改定

- 基本給：平均0.3%引き上げ(4月遡及・差額支給50歳代後半、役員は据え置き)
- ボーナス：勤勉手当0.15月(12月分に合算、役員にも適用)
- 諸手当：通勤手当(5km以上)、初任給調整手当(医(一))の引き上げ
- 昇給抑制：2015年1月の昇給1号給抑制(上記引上げ分の原資確保のため)

#### 2015年度以降の給与改定

- 基本給：平均2%(50歳代後半4%)の引き下げ(3年間の現給保証)、一般(一)5・6級に8号給増設
- △ 諸手当：地域手当(非支給。1級地は18%から20%に引き上げ)、広域異動手当・単身赴任手当引き上げ(主に人事交流職員対象)

組合は、2014年度の賃金改定案が参考にした人事院勧告の基準は民間賃金の全国平均であり、2015年度以降は民間賃金が低い(全国の下位25%)都道府県の平均給与であるとする使用者の言質をとった上で、2014年度と2015年度以降の給与提案の内容が全く異なる性質のものであること、賃上げが提案されているボーナスの支払い時期が間近に迫っている状況を勘案し、2014年度と2015年度以降の改定

案を切り離して交渉を進めることを提案しました。使用者は、賃上げと賃下げは予算上連動していると主張し、この提案に難色を示しました。議論の結果、切り分けの可否については持ち帰り検討することになりました。トータルでは確実に大幅な不利益変更をもたらす提案内容の総枠について一切の譲歩を許さない姿勢を示し、12月10日のボーナス支給までの短期間で全ての交渉を終わらせようと使用者の態度は、まさに誠実交渉義務違反の典型と言ってよいでしょう。

### 2014年度改定：不十分すぎる引き上げ率

熊本大学の賃金は、法人化された2004年からこの方10年間で、基本給にして平均5%(最大9%)、ボーナスでは0.45月も引き下げられています。そのうえ、2012年8月から始まった給与の減額支給は今年の2月に終わったばかりです。2014年度の基本給0.3%、勤勉手当0.15月の引き上げ案では焼け石に水と言わざるを得ません。組合は、引き上げ率の拡大を求め、次のような基本的要求を使用者に示し、併せて給与減額の総額の提示を要求しました。

まず、使用者は「給与等の取扱い」で「閣議決定」を踏まえて給与を決定すると述べています。「給与等の取扱い」の約1か月後になされた閣議決定は、独立行政法人の役職員の給与改定を「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(2013年12月24日閣議決定)を踏まえて行なうよう指示しています。この「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」を紐解くと、公務員型の独法では国家公務員の給与を参酌するよう一義的に定めているのに対して、国立大学法人のような非公務員型の独法には、「職務の特性や国家公務員・民間企業の役員・従業員の報酬・給与等を勘案」することを明確に求めています。人事院勧告のみを参考にして、教員や医療職員といった職務の特性を一切勘案することなく給与改定を行なおうとする使用者の提案は、国の方針にも著しく反するものですので、組合は、民間の給与水準を十分に勘案して再提案を行なうよう要求しました。

(裏面につづく)

<b>赤煉瓦</b>	熊本大学教職員組合	
	No.12 2014. 11. 20	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

“民間の給与水準を調査する能力がない”というのが、人事院勧告のほかに参考材料が手に入らないとする使用者が用いる常套句です。しかし、自前で調査を行なうまでもなく、人事院勧告のほかにも人事院勧告と同等の客観性を持ち、熊本大学の賃金水準と地域の賃金水準を比較するのにより適した参考材料は間違いなく存在します。熊本県は2014年人事院勧告の趣旨を踏まえて、熊本県職員と熊本県の民間賃金の比較を行ないました。職員構成の違いが反映されないよう、役職・年齢・学歴などを対応させ、ラスパイレス方式で比較を行なった結果、熊本県の官民格差は国家公務員の官民格差0.27%を大きく上回り、0.55%にものぼることが明らかになり、熊本県人事委員会はこの格差を是正するよう勧告しています。熊本県職員の対国家公務員ラスパイレス指数は2014年4月の時点で108.8、熊本大学が2013年度の賃金水準として公表しているラスパイレス指数は86.1（事務・技術職員）に過ぎません。組合は、引き上げ率の再提案にあたっては、県の引き上げ勧告を十分に踏まえるよう要求しました。

また、基本給の引き上げ率の改善により退職金等への影響が懸念される場合は、組合が昨年度から継続している要求事項（超過勤務手当割増率増、休日給支給の原則化、パート職員のボーナス支給、役員への減額支給継続、退職金引き下げの差額分支給）を実現することで官民格差の是正をはかるよう要求しました。とりわけ有期雇用職員の待遇改善については、使用者が2015年度以降に（現給保障も含め）常勤職員同様の賃下げを予定しているパート・フルタイム職員に対して、組合は、2014年度の時間給・日給についても常勤職員と同様に引き上げを行ない、4月に遡って差額を支給することを最重要課題として認識していることを使用者に伝えました。

使用者は、2014年度の賃上げを提案する一方、年明けの定期昇給については、1号給抑制を提案しています。その理屈は、賃上げによる今年度分の基本給・ボーナスの差額を支払う資金が足りないので教職員の昇給を1号給分減らすということだと言います。1年限りの差額支給のために、退職金を含む生涯賃金にまで影響の及ぶ昇給抑制を受け入れろと言われて納得する人が果たしているのでしょうか。組合は、このデタラメな提案を取り下げるよう強く求めました。

## 学長不在の大幅な不利益変更提案！代償措置と言っても…

前述のとおり、組合は2014年度の賃上げと2015年度以降の賃下げを切り分けて交渉するよう要求しました。使用者は、賃下げの代償措置として人事院勧告にも盛り込まれた3年間の現給保障、退職前の職責に応じて加算する調整額の引き上げ及び調整額の適用拡大に加え、2016年の1月から基本給の1%にあたる「特別都市手当」の支給（2017年度以降は未定）を提案しており、この点は熊大独自の努力として十分に評価すべきでしょう。しかし、2015年度の給与改定は、大幅な不利益変更を含みます。労働条件の最重要事項である賃金の引き下げを提案する場に経営の最高責任者である学長が同席しないことは常識的にありえないことですし、これまでの労使間の慣例にも反します。このため組合は引き続き不利益変更の提案を行なう場合は、次回以降の交渉で学長同席の上で再提案するよう求めました。また、昨年度の賃金交渉中で既に要求済みの2項目：「今後、給与減額を使用者が提案する場合は、勤務時間外の兼業を許可することを前提とすること」と「今後、給与減額を使用者が提案する場合は、勤務時間の短縮を前提とすること」を踏まえて検討すること、前述の熊本県人事委員会勧告が「今回人事院が勧告した

地域間の給与配分の見直し（俸給表水準の引き下げ）を本県でも同様に実施した場合、地域の民間給与との均衡が図れなくなることが予見されることから、地域間の給与配分の見直しは見送る」（熊本県人事委員会委員長談話より）と判断したことについて使用者の見解を示すことを併せて要求しました。

第2回の団体交渉は1週間後の11月14日に開催することになりました。組合は、使用者による一方的不利益変更を決して認めません。みなさんも、今後の賃金交渉の行方に注目して下さい。

## 使用者は55歳昇給停止も併せて提案！組合は教員の年俸制についての要望書を提出

熊本大学では昨年度まで続いた給与減額支給の損害に配慮して、これまで55歳昇給停止の適用を見合わせてきましたが、2014年人勤に対応した今回の給与改定提案に併せ改めて適用に向けた提案がありました。使用者の提案通りの改定が行なわれた場合、2015年1月の定期昇給時から、教員は60歳、一般職（二）は57歳、その他の職種については55歳を超える職員は、優秀以上の評価を得ない限り、退職に至るまで昇給が無くなることになります。

これまでの度重なる賃金引き下げは、高年齢層の教職員の賃金水準を重点的に抑制してきました。その上で提案された昇給停止は、決定的な打撃を与えることとなりますが、教員については、従来の給与制度とは異なる年俸制の枠組みを改善することで、定年までの昇給を維持させる可能性が残されています。組合は、学長懇談や情報提供など、機会があるごとに年俸制の検討に協力する用意があることを使用者に伝えており、使用者側もこれを歓迎する意向を示していましたが、これまで使用者からは意見交換の呼びかけさえ行われていない状況にありました。そのため、今回の交渉で55歳昇給停止が提案されることを予想した上であらかじめ用意しておいた教員の年俸制にかかわる要望書を、交渉の終了時に使用者に対し提出しました。紙面の都合上、全文の掲載は控えますが、使用者に対して提示した項目は以下4つの項目です。

1. 年俸制給与の本人同意を得るにあたっては、各個人の年俸額、生涯賃金額、所得税額、共済組合掛金額がどのようになるかを具体的に説明したうえで、本人同意を得る手続きに入ること。
2. 文部科学省の制度設計の通りではなく、本学独自の工夫を講ずることによって、不利益変更にならない制度とすること。
3. 業績評価については、短期的な評価によって教育・研究の発展を阻害することのない制度とすること。また、各教育・研究分野の専門性を尊重した制度とすること。
4. 年俸制給与制度の案を決定する前に、熊本大学教職員組合と団体交渉を行なうこと。また、組合との団体交渉を終えてから、過半数代表者の意見聴取を行なうこと。

『赤煉瓦』No.7でもお知らせしたように、年俸制導入・運用にかかわり国が提供を約束している予算の枠組みだけでは、年俸制への切り替えが不利益変更となることは必至です。組合は、現在交渉中の賃金問題と併せ、教員の待遇がより好ましいものとなるよう、年俸制問題にも全力で取り組んでいきます。