

基本給・ボーナス引き上げ分の支給が遅れるのは使用者の責任!!

—第2回・第3回団体交渉報告—

『赤煉瓦』No. 12 (2014. 11. 20) でお知らせしたように、11月7日開催の第1回団体交渉で、熊本大学使用者は、2014年度の賃上げと2015年度の大規模賃下げという、方向性も根拠も大きく異なる二つの矛盾した給与改定案を同時に提案しました。使用者提案には、2014年度の基本給および一時金引き上げ分の年内支給が含まれていたため、組合は交渉に時間を要する2015年度以降の不利益変更提案を切り離し、教職員の利益を優先するよう提案しました。

11月21日付の学長通知の「特に平成26年4月に遡って基本給引き上げや勤勉手当支給月数引き上げ対象としている職員の方々には、差額の支払い時期等が現在のところ未定の状況です」との説明を見られて不思議に思われた方も多いと思いますが、これは、熊本大学では国家公務員や他大学と同じ12月10日のボーナス支給日に、賃上げ分が加算して支払われないかもしれないことを示しています。このニュースでは、教職員に対する背信行為ともいえる使用者の無責任な姿勢について、第2回および第3回交渉の経緯を追ってご報告します。

【第2回団体交渉】使用者が提案内容の切り分けを拒否、交渉は空転

第2回団体交渉は第1回の使用者提案から1週間後の11月14日に開催されました。あらかじめ届けられた使用者側出席者名簿に学長の名前は無く、学長の出席を追求する日程調整も一切ありませんでした。組合は、2つの異なる給与改定提案を切り分けた上で、就業規則の不利益変更を含む2015年度以降の基本給引き下げ提案については、学長出席のうえ再提案するよう求めていましたので、学長が出席しないということは、使用者が提案内容の切り分けに応じるものと理解して交渉に臨みました。ところが、前回の交渉で組合が回答を求めたいくつもの要求事項に対し、使用者が最初に口にしたのは2つの提案内容を「切り離して交渉することはできない」という耳を疑うような言葉でした。

人事院が2つの給与改定を一体として勧告しているということと、今年度以降の人件費をトータルで考えたいとする使用者の意向以外に切り分けに応じない理由を示さない使用者側の説明に、納得できる人がいるのでしょうか。2014年度の賃上げを優先的に協議・規則改定し、教職員の利益を年内に実現したうえで、その結果予想される人件費の見通しに基づいて2015年度以降の賃下げを提案・協議し、年度内の合意を目指すということと、今年度以降の人件費をトータルで考えることは矛盾することではないのですから。

残念なことに、教職員の利益を優先する組合の訴えと、一括合意に固執する使用者の強硬な姿勢は一致を見ることはなく、交渉は空転することになりました(2015年以降の給与改定についてのやり取りは「情報提


供」であったことを第3回交渉で使用者側が自ら認めています)。

地域の民間給与水準との均衡を保つため熊本県が基本給の引き上げ率を人事院勧告を大きく上回る0.55%としたことについての使用者見解は、“地方公務員の給与は、法令や議会、住民の意志に基づいて地方公共団体が直接定めるべきもので、地方公共団体の自主性に委ねられている”ということと、県の財源と熊本大学の財源に違いがあるという取るに足らないことでした。非公務員である熊本大学教職員の賃金は、「社会一般の情勢に適合する」必要性とともに、労使の合意に基づいて決定されなくてはならないと、より上位の法規によって定められていますし、閣議決定も「競合する業種に属する民間事業者等の給与水準との比較」に基づくよう求めており(「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(2013. 12. 24))、さらには文部科学省も公式の見解(東京都労働委員会への最終陳述書(2014. 7. 24))として、国家公務員の給与は「労使の意思決定を拘束するものではない」と明確に述べています。また、組合の基本要件である賃上げ率の拡大ができない場合は、昨年度からの継続要求事項の実現によりそれに相当する待遇改善を行なうよう求めていたのに対して、使用者側が用意していたのはパート職員へのボーナス支給要求へのゼロ回答のみで、その他の事項については検討さえしていないという有り様でした。

不利益変更を提案しようという使用者が組合に対してこのような不誠実極まりない態度を示せば、交渉は決裂に終わってもおかしくないはずですが、私たち組合は、あくまでも基本給の引き上げによる4月に遡った差額の支給とボーナスへの勤勉手当引き上げ分の加算を実現することを最優先にするため、常勤職員の基本給引き上げに見合った有期雇用職員の待遇改善を最低限の条件として、2015年1月1日の昇給抑制も含めた2014年度の給与改定提案への合意を約束しました。

【11月18日の情報提供】

第2回交渉の4日後、11月18日に使用者側から2014年度の給与引き上げ提案に基づく基本給引き上げによる差額の4月遡及と、勤勉手当の引き上げ分の12月ボーナスへの加算について情報提供の申し出があり、人事・労務ユニットの担当者から使用者側が予定している作業日程についての説明を聞きました。何よりも驚いたことに、使用者は、給与計算が間に合わないため、ボーナス支給日である12月10日の増額支給は難しいと言うのです。国家公務員の給与改定が国会を通過したのはごく最近のことです(裏面につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No.14 2014. 11. 27	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

が、それは他の国立大学法人にも共通する事情ですし、役員会が人事院勧告を重要な参考材料に給与改定を行うと決定したのは今から約3ヶ月も前の9月9日のことです。組合には、他の国立大学法人では12月10日の支給を目指しているとの情報も届いていますので、それが事実であれば、熊本大学で12月期のボーナス支給日に支払いができない全責任は、臨時減額の苦汁を味わった教職員の心情を一顧だにしない学長と役員たちにあると言わざるを得ないでしょう。

さらに、使用者側からは、ボーナス支給日の加算支給は物理的に困難であるが、11月の最終週までに給与改定を決定できなければ12月17日の給与支給にあわせて加算分を支払うことも難しいと脅迫めいた情報提供もありました。

【第3回団体交渉】基本給差額支給とボーナス増額の年内実施は困難に!?

このため組合は、11月25日に開催された第3回交渉において、不本意ながら前回までの交渉で提示した合意の条件を取り下げた上で、あらためて昇給抑制を含む2014年度の給与改定に全面的に合意する意志を提示しました。これにより、11月の最終週において使用者が2014年度の賃金引き上げ実施を妨げるものは何も無くなり、増額分の賃金の年内支給をするか否かはひとえに使用者の決断次第となったのです。

ところが、使用者側の反応は驚くべきものでした。それでもなお、2015年度以降の給与改定と一括でなければ交渉ができないと言うのです。なぜそこまで一括合意にこだわるのか、組合がその真意を質したところ、両角人事労務担当理事は、これまでの交渉と同様に、人事院勧告を重要な参考材料としたことと、予算が限られたものであるというあらかじめ用意された文書を読み上げるばかりでした。無意味なくり返しを止め、納得のいく理由を提示するようさらに求めると、呆れたことに、理事は「理解してもらえない」と説明の努力さえ放棄する始末でした。

組合は2015年度以降の給与改定案について交渉する意志を表明、しかし使用者は年内支給の努力を放棄?

これまでの交渉の経緯から明らかになってきたことは、使用者側には2015年度以降の給与改定を一括して交渉しなければならない合理的な理由が無いということと、彼らが優先しているのは私たち教職員の利益ではないということです。他大学での交渉の情報も少しずつ届き始めていますが、不思議なことにはいずれの法人においても2014年度と2015年度以降の給与改定の一括での協議に固執していることが今回の給与交渉の共通した特徴と言えそうです。これまでも国家公務員の給与改定が国会で認められると文部科学省から大学法人に対して“適切な対応”を求める通知が出されるのが慣例ですが、仮にそうした「事務連絡」が一括合意を求める根拠であったとしても、それが法的な拘束力を持たないことは、全国で争われている未払い賃金請求訴訟の過程で明らかになっている事実です。

組合が2014年度と2015年度以降の給与改定の内容を切り分けるように要求し続けてきたのは、賃上げによる教職員の利益を最優先するとともに、2015年度以降分についても合意を目指して交渉するため

であり、交渉をいたずらに先延ばしにするためではありません。そこで、組合側は、2015年度以降の給与改定についての再提案にあたって学長の出席を必須とするとしていた条件を緩和し、学長の出席は交渉が重要な局面を迎えた段階で良しとする譲歩の姿勢を示した上で、あらためて団体交渉の早期開催を要求しました。

使用者側は組合の団体交渉申し入れには応じる意志を示しましたが、交渉を終えるにあたり、今回の交渉で一括合意に至らなかったため、12月17日の給与支給日に増額分の支払いをすることはできず、さらに、12月5日までに合意に至ることが年明けの1月17日の給与支給日に増額分の支払いを実現する条件であると告げました。労使の交渉においては、お互いが歩み寄りながら合意を目指すことが基本中の基本です。しかし、組合が幾度も譲歩提案を行ってきた一方で、使用者がこの間に示してきた論理を単純化すると、“年内の基本給、ボーナスの引き上げ分支給を実現してほしいければ、来年度以降の不利益変更にも一括して合意しろ”という常軌を逸したものです。また、基本給引き下げの適用範囲をあらためて確認したところ、使用者は、人材確保に困難を来している医療職員についても、賃金切り下げを予定していない県や市との人事交流が行なわれている附属学校の教員についても適用対象であると（したがって、熊本大学使用者が2015年度以降の賃金切り下げを強行した場合、県立・市立学校に勤務する教員よりも給与が下がってしまうことになるにもかかわらず）、当然のように回答しました。これで大学の運用が円滑に進むのでしょうか。使用者は、事の深刻さを全く感じていないかのようです。

2014年度分については、合意を得たのですから、差額分・引き上げ分を支給することに何ら問題はありません。それを妨げているのは、2014年度分と2015年度以降分を切り分けられない使用者の頑なな姿勢です。学長や役員たちが熊本大学の使用者としての責任を放棄し、他人に責任をなすりつけるかのような行為を続けることを許せるはずはありません。私たち教職員組合は、使用者が教職員に対する誠意を示し、教職員の給与水準を改善するよう引き続き強く要求していきます。今後の交渉にご注目ください。