

# お粗末なゼロ回答を復唱するだけの使用者！！交渉は決裂！！

## 「退職手当・給与」問題 3月8日団体交渉報告

組合は、3月8日に ①2017年度の退職手当引き下げ、②2018年度以降の給与の現給保障、③扶養手当額の見直し、そして④2016年度からの継続要求事項を議題として団体交渉を行ないました。交渉における組合要求のすべてが、教職員の待遇改善を目標としています。1時間30分以上にわたり組合は粘り強く訴えましたが、熊大使用者の怠慢が露呈し、残念ながら交渉は決裂しました。このニュースでは、不誠実な使用者の姿勢が明らかになった交渉の内容についてご報告します。

### これまでの経緯：使用者は1月1日に退職手当引き下げを強行

これまでの団体交渉（12月12日、12月19日）で、組合は熊大使用者に退職手当引き下げについて再考するよう、強く訴えてきました。人勸は、そもそも官民均衡を確保するために民間の水準に合わせようとするもので、熊大の退職手当が民間のそれよりも高いことが示されない限り、引き下げる必要などないのです。残念ながら熊大使用者が行なった説明は、教職員の労に報いようとする意志さえ感じさせないお粗末なものでした。そもそも、役員会は適切な調査資料も提示されないまま引き下げを決定したようです。人事・労務担当理事は人事院調査の信憑性を強弁しつつも、その調査が対象とした職種も、企業規模別の統計が示されていることも十分に理解していない状態でした。役員会も人事院の見解を十分に理解していなかったのは明らかです。さらには、労務課長が組合の同意が得られたと勝手に判断し、1月1日に引き下げを施行すると、余りにも無茶苦茶なことを平気で発言し突然交渉を終了しようとしてしました。組合は熊大使用者に、熊大独自の調査を行ない、退職手当引き下げの合理的根拠を示すよう要求し、使用者が同意したところで第2回目の団体交渉は終わりました。しかし、交渉が継続中であり合理的根拠を示す調査結果も出ていないにもかかわらず使用者は、2018年1月1日に規則改正を強行したのです。これまでの交渉を存在しなかったかのように扱ったわけです。

### 不誠実交渉は不当労働行為！

労働組合法は、使用者が団体交渉の要求を正当な理由なく拒否することを「不当労働行為」として禁止しています。しかし悲しいことですが、世の中には、不当労働行為と判断されないように、「アリバイ工作」として、形式的には交渉に応じつつも、誠実に交渉を行なわない使用者もいます。そのため、使用者の悪辣な行動を防止するためにも、使用者にはさらに労働組合法で誠実交渉義務が課されています。誠実交渉義務違反は、「不当労働行為」にあたるのです。

そのため、組合は、第3回目の団体交渉を始める前に、理事に誠実交渉を行なう意思があるか否かを問うと、理事は誠実に交渉する意思があると明確に答えました。しかし、続けて組合が誠実交渉義務で課されている内容を理解しているかを理事に問うと、理事は“何か根拠、規定があるのか、”と労働組合法の判例すら知らなかったのです。合意形成の意志がないような交渉、拒否回答や一般論を繰り返すだけの

回答、組合の要求に応え十分な回答や資料の提出を行なわない交渉は、全て誠実交渉義務違反です。理事の理解が形ばかりのもので、中身をとまなわないことは明らかです。はたして誠実交渉を行なえるのかという不安の中、団体交渉がはじまりました。

### 2017年度の退職手当について

組合は、退職手当の引き下げには断固として反対しています。たとえ引き下げるとしても少なくとも今年度の退職者に対しては減額分の補填などの対応を求めてきました。前回の交渉（2017.12.19）で、退職手当引き下げを施行しようとするならば、その前に熊大独自で調査を行ない、次の3点を説明するよう要求しました

- ① 人事院の調査では、教育職員や医療職員を対象としていないため、民間比較の結果を別途用意し、引き下げの根拠を示すこと
- ② 熊大の事務・技術職の退職手当が国家公務員と同等あるいはそれ以上と見なす根拠を示すこと
- ③ 調査対象となった民間と熊大とを比較することが妥当だとする理由を提示すること

今回の交渉で、使用者が提示した調査結果は耳を疑うような杜撰な内容でした。人事課長の説明は次のような内容でした。

- ① 熊本県、熊本市、熊本県内の大学および民間病院の退職手当について調査
- ② 熊本県および熊本県立大は人事院勧告を参考として国と同様に改正
- ③ 熊本市は国と同様に改正を行なう予定
- ④ その他の機関については、回答がなかった、または回答ができないと復答

皆さんもお分かりだと思いますが、組合が要求していたのは退職手当の水準であって、人勸にどう対応したかではありません。熊大使用者は単に、熊本県、熊本市、熊本県立大などと同じようにしているのだから問題はない、と言いたいだけのようです。

人勸は民間退職手当水準等との比較であり、熊本県内にある私大の給与水準や退職手当について調査し、その比較において人勸による引き下げが妥当であると提案するのが、使用者の務めです。しかし、そのような組合の訴えに対しても、理事は回答がない以上、調査しようがないと繰り返すのみでした。調査もせずに熊本県や熊本市と同じ対応であることに満足するのではなく、他の国立大学法人が行なっている代償

裏面につづく

	熊本大学教職員組合	
	No. 13 2018. 3. 27	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

措置をこそ模索すべきです。しかし、使用者は他の国立大学法人の対応について 2017 年 12 月 8 日時点の情報しか持っておらず、全国でそして熊大で退職手当問題について交渉が本格的に開始してからの情報など持っていなかったのです。人事課長は軽々しく“こちらも誠実に対応したい”と考えを繰り返しているのですから、呆れてしまいます。他の国立大学法人では、“できる限り”慎重に検討したからでしょうが、「退職年度に 5 日間の特別有給休暇の附与」、「非常勤職員の休暇の 3 日間を有給化」といった代償措置を行ったり、福利厚生を改善、インフルエンザワクチン接種の全額補助といった方法で、教職員の労に報いるよう努力しているのです。組合は調査の継続、そして上述したような代償措置の実現を強く要求しました。

### 2018 年度以降の給与の現給保障継続／扶養手当額の見直し

『赤煉瓦』No.11 (2018.1.22) の速報でお伝えしたように、使用者は人勸等を参考に 2017 年度の基本給とボーナスを 4 月に遡って引き上げ改定し、その差額分を一時金として 2018 年 3 月 9 日に支給しました。このように判断した使用者の努力は評価できます。しかし、現給保障の終了や扶養手当の段階的削減の影響を受け、多くの教職員が結果的に賃下げという不利益を受けています。

2015 年度から「給与制度の総合的見直し」による基本給引き下げの激変緩和のため 3 年間の経過措置として現給保障が支給されていましたが、2018 年 3 月 31 日に終了します。使用者は財源不足を理由に現給保障を終了すると説明しました。現給保証を継続した場合の人件費は約 2,200 万円に達し、運営費交付金が毎年 1.2%減額、さらには第 2 期中期目標計画の評価結果で改善点が指摘され今年度単位で 9,200 万円の減額となるため人件費を捻出できないというのです。

扶養手当の段階的改定については、組合は使用者に減額分と増額分の差額を毎年確認し、収支シミュレーションを踏まえて改定内容を見直すよう要求していました。たとえば配偶者手当は 2017 年度 10,000 円から 2018 年度は 6,500 円に、2019 年度には 3,500 円まで激減しますが、子ども手当は 8,000 円から 10,000 円と引き上げとなります。扶養手当が引き上げになる人も引き下げになる人もいるため、組合は扶養手当額の改定に反対しているのではなく、使用者とともに引き下げとなる方にとって不利益変更にならないような方法を見つけようとしているのです。使用者の説明では、今年度の 3 月末まで正確に収支シミュレーションができないとのことでしたので、組合は余剰金を減額分の補填に充てること、また 3 年間の経過措置を 4 年、5 年に延期して激減緩和に努めるよう要求しました。

組合は熊大が財源不足で厳しい状態であることを理解しています。そのため、現実的に不可能な要求をするつもりはありません。このような深刻な状況であるからこそ、労使でお互いにアイデアを出し合い、少しでも教職員の待遇や労働環境を改善しようとしているのです。組合は、現給保障の継続と扶養手当見直しを求めて、今後も交渉を続けていきます。

### 2016 年度からの継続要求事項について

今年度も引き続き、昨年の交渉で使用者が「ゼロ回答」した、次の 6 項目を要求しました。

- ① 休日労働に対する休日給支給の原則化
- ② パートタイム職員へのボーナス支給

- ③ 入試手当と休日給の併給禁止規則の撤廃
- ④ 異動保障の支給対象拡大
- ⑤ 広域異動手当の支給対象拡大
- ⑥ 単身赴任手当の支給対象拡大

昨年、使用者は実現のための方策が思いつかないとして一つの要求にも答えようとしませんでした。そして、今年回の使用者の説明は 2017 年度の『赤煉瓦』No. 14 (2017.6.15) で報告したような内容と何ら変わりませんでした。より正確に表現すると、使用者が行なった継続要求事項に対する回答は「ゼロ回答」ですらありませんでした。人事課長ですらも、昨年度に組合に対して行なった「ゼロ回答」原稿をほぼそのまま読み上げはじめたのですから。

### 使用者の背信行為のため、交渉は途中で決裂

使用者が継続要求事項の説明の途中で、組合は理事に、最終的にどの会議で継続要求事項の回答方針が決定するのかを質しました。理事は、“交渉打合せ”で回答について最終的に決定し、また継続事項なので“昨年度と同様の回答にならざるを得ない”と答えました。もし、本心から誠実に教職員の労に報いようとするなら、組合からの要求に対し“昨年度と同様の回答”になるはずがありません。たとえ、“昨年度と同様の回答”になったとしても、「昨年度と一字一句同じ回答原稿を再び読み上げる」ことが許されるわけがありません。使用者が慎重に、真剣に打合せすらしていなかったのは明らかです。また、誠実の意味を理解することなく、昨年と全く同じ回答を淡々と読み上げ続けた労務課長や人事課長の責任者としての資質が問われる大問題です。また、このような熊大教職員の信頼を踏みにじるような痴態が平然と演じられたのは、理事にも責任があります。背信行為ともとれる、使用者の愚行を許容できるはずがなく、人事課長が継続要求事項の回答を読み上げている途中で組合側は席を立ち、交渉は決裂しました。

今回の交渉で、組合からは具体的な代償措置の提案と要求事項実現のために必要な情報提供を求めました。また、交渉後、使用者には、以下の内容で「団体交渉の確認書」としてまとめ提出しました。組合は、使用者が熊大教職員の待遇を可能な限り改善するよう、今後も全力で取り組んでいきます。

#### 要求内容

1. 退職手当を一律に引き下げることの合理的根拠が示されていないことから、熊本県や私大等の教育職員および医療職員の退職手当水準を調査比較し、合理的根拠を示すよう要求した。
2. また賃金に影響しない代償措置として、退職年度に特別有給休暇を創設すること、インフルエンザワクチン接種の全額補助を提案した。
3. 教職員の給与水準が低いことの代償措置として、継続した業務を行なう教員の任期制を廃止、専門的業務に従事している専門資格保持者（国家資格など）の期限撤廃を求めた。
4. 2016 年度からの継続要求事項について、振替休日の実態調査と有給休暇の取得日数の調査を要求した。
5. 有期雇用職員への図書カード配付の可能性や賃金に影響しない無給休暇の有給化（病気休暇、産前・産後休暇等）を提案した。