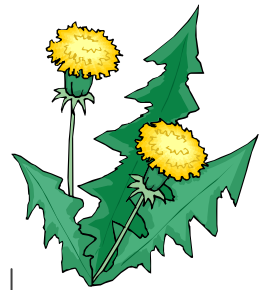


不二速報

発行日 2012年3月29日

第10号 第5回団体交渉報告号



静岡大学教職員組合
<http://www.jade.dti.ne.jp/~suu/>

静岡：
〒422-8529
静岡市駿河区大谷 836

TEL/FAX:
054(236)0173 (直)
2790 (内線)

E-mail
suu@jade.dti.ne.jp

浜松：
〒432-8561
浜松市中区城北三丁目 5-1

TEL/FAX:
053(475)9035 (直)
3910 (内線)

E-mail
suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp



目次：

第5回団体交渉報告	1~4
-----------	-----

給与削減の就業規則改正についての 第5回団体交渉をうけて、 第6回団体交渉の開催が決定！

第5回団体交渉報告

3月27日に行われた給与削減の就業規則改正についての第5回団体交渉をうけて、第6回団体交渉の開催が決定しました。

◇日時：2012年3月30日（金） 15時00分～1時間

◇場所：静岡 本部棟1F小会議室 浜松 工学部事務棟1階テレビ会議室

◇第5回団体交渉の議事録は以下のとおりです。

日時：2012年3月27日（火） 14時30分～15時30分

出席者：

組合側：新保執行委員長、阿波連書記長、桐谷次期執行委員長ほか 17名

大学側：伊東学長、山崎理事、石崎総務部長、澤田職員課長ほか1名

【書記長】（書記長により今回の就業規則改正事項の確認のうへ）

今回の団体交渉の本質は、就業規則改正の中で不利益処分にかかる就業規則改正ということで、一般的に就業規則改正は経営側が組合の同意を得なくても責任においてできるのが原則だが、不利益処分にかかる就業規則の改正は労働契約法10条において、総合的に勘案して合理的であれば不利益の就業規則改正は認められる。つまり一方的にはできない。どの程度の不利益処分であるかということで、学長側としても勝手に決められない問題であるので、なぜそういう就業規則改正が必要なのかなどを説明して、一定の労働法上の要件を満たすという手続きの中で、このような交渉を申し込まれたとわれわれも認識しているので、それを踏まえて学長、理事の説明を伺いたいと思う。

【学長】国家公務員給与の特例法案が人勧0.23%を含めて7.8%の給与削減ということに関して、このうちの人事院勧告の部分と7.8%-(マイナス)0.23%の部分とを分けて話をしたい。

人事院勧告に関する部分は、これまでも人勧に準拠して給与改定を行ってきた。また他大学の動向も確認した結果、人事院勧告を準拠するの方針から、今回も準拠した取り扱いの実施をお願いしたい。国家公務員は23年4月まで遡及し、過払い分を6月の期末手当で調整減額ということだが、これについての遡及は実施しない。実施日は、国家公務員が24年3月1日だが、本学は24年4月1日としたい。

現給保障額の引き下げは、国家公務員と同様0.49%の引き下げを行いたい。平成22年度までの引き下げ率が0.41%なので、合わせると0.9%の引き下げとなる。結果、平成24年4月以降は、18年3月末に受けていた基本給月額100分の99.1となる。現給保障の制度そのものを26年3月で廃止し、その0.9%と現給保障の廃止にともなう生ずる資源を、給与構造改革期間中抑制されていた昇給を、24年から26年の4月1日に若手中堅層を中心に回復させる措置を取りたい。

このたびの給与減額措置は、我が国の厳しい財政状況およびとりわけ東日本大

震災の復興財源に資するという観点からの措置というものを踏まえれば、国立大学法人として何らかの措置は講じなければならないと考えているが、運営費交付金の削減額がどの程度になるのか、いつ、どんな形で国庫に納めることになるのか、削減額に対し、本学がどのような形でどの程度自己財源で手当てできるのかという2点に関してまだはっきりとした見通しが立たない。特に1番目の運営費交付金の削減額等について、これが最も基本であるが、文部科学省に照会しても明確な情報を得ることができないことから、今日の時点ではこの部分に関しては、具体的な提示ができないということを理解していただきたい。東海北陸地区の大学の状況も情報収集を行っているが、本学と同様に運営費交付金の削減額、削減方法等が見えないということで、どの大学でも方針を決めかねている状況。このあたりが少しはっきりして、条件等提示できるようになれば、改めて交渉の場を設けて説明する。7.8-0.23%の部分は、本学だけでなく、多くの国立大学が方針を決めかねている状況である。

【書記長】7.8-0.23%の部分は提案自体がないということで、論点にはしないということを確認した。そこで確認なのだが、基本給表の引き下げは経営協議会には提案されたのか？

【理事】提案した。

【書記長】承認されたのか？

【理事】承認された。

【書記長】現給保障の引き下げも提案されたのか？

【理事】提案した。人勸部分はセットで提案している。

【書記長】そのときに不利益変更の事案であるという説明は経営協議会の方には説明しているのか。

【理事】全体としてマイナスの勧告なので、不利益になるということは前提だ。

【書記長】その場合、程度の問題もあるが、捉え方によっては一般的な就業規則の改正とは質が違うということは説明したのか？

【理事】一般的な内容として説明して、承認を得た。

【書記長】現給保障の廃止も提案して承認されたのか？

【理事】国家公務員の人勸の内容を説明して、本学も同様に取り扱うという説明をして承認を得た。一方で昇給の回復についても、その廃止に伴って生じる原資を用いて、若手を中心とした昇給回復をするということも人勸の内容を説明した上で、国と同様に取り扱うというかたちで承認を得た。

【書記長】昇給を回復するという制度のレベルと、われわれが給与をもらっているという個別的構成員の問題とがあり、制度があるから就業規則の改正ということは、合理的な説明の要素だと思うが、直接的

にはいかない。そこで今言った現給保障額の引き下げは、何名で1人当たりいくらの引き下げになるのか。また現給保障を廃止した場合、何名が影響を受け、1人平均いくらになるのか。不利益処分の内容を確認したい。

まず引き下げによって何名が影響を受け、どのくらいの金額になるのか。

【職員課長】それは出していない。

【書記長】他大学ではまず不利益がどれだけの内容か必要性がどれだけかを学長、理事が説明している。前提の事実を客観的に共有しないと、どれだけの不利益処分であるかがわからない。就業規則の改正は、法律の問題ではなく、従業員として給料をもらうというレベルの問題だ。それも調べないで提案したのか。

【大学側】……………

【書記長】情報を共有して議論しないと、合理性がないことになってしまう。

【大学側】……………

【書記長】では現給保障の廃止は2年後であるにも関わらず今決めているということで、情勢が流動的だということで、今決められないという大学がどんどん出てきているが、これも2年後に廃止するということは決めたのか。

【理事】今回の人事院勧告の中身については、減額調整を除いてすべて決めた。

【書記長】人事院勧告が合理性の根拠にはならないはずだ。

【理事】基本はこれまでも人勸に準拠した形で本学も給与を執行しているので、今回も同じような形で実施するという考え。

【書記長】期末手当での減額調整はしないが、現給保障の廃止は人勸に準拠して行うのか。

【理事】23年4月まで遡ることは極めて大きな不利益になるので、大学としてやらないということだ。

【書記長】必ずしも人勸通りには…

【理事】(人勸を)基本とするが、その部分は実施しないという判断をしたということだ。

【書記長】そういう意味においては、人勸だからやらなければならないということではない。責任は人勸ではなく、各大学でやっているということ。

【理事】考え方を準拠するということだ。

【書記長】これまで人勸の内容を受け入れていたが、減額調整については大学の方でカバーできるので、そういう政策判断をしたということは、額がそんなに多くないからだと思うが、実際の減額もそんなに多くはないか。



【理事】そういうことになると思う。

【書記長】それぞれの大学で責任持ってやるということは重要だと思う。人勧ではなく、最終的には大学の判断で行ったということ。そのためには労働契約法10条で規定している通り、就業規則を改正することに合理性があるか否か、われわれに不利益などを説明しなければならない。これは基本的な問題だ。

現給保障の減額は、こういう時代の流れで、ある程度合理的な引き下げの範囲内であると他大学でも了解しているようだ。

だが現給保障の廃止は、大きな額の廃止になるということで、全国で大きな問題となっている。経営の責任者としてなかなか難しいということで、2年後に決定することを提案したり提案を撤回しているが、担当理事としてはどうか。

【理事】現給保障の廃止は、これを原資として、18年から抑制されてきた若手を中心とした昇給を回復させるという制度と一体的な制度設計となっている。われわれとしては国の考え方もひとつの考え方ということで、抑制されてきた若手の給与を回復するという観点から、セットとして考えて26年度末の現給保障の廃止を決定した。

【書記長】制度ではなく、個別の問題として考えてほしい。若い時は低い給与で、やっと50代、60代になったときに若い人に給与を移す。ひとりひとりから見たら踏んだり蹴ったりだ。普通はなかなかこういうことはしないと思うが。

【理事】だから若い人の給与を回復しようとしている。

【書記長】制度ではなく、当事者にとっては、そういうかたちで甘んじてきたのに、全部その世代に影響を受けるということで、経営者としてまったく合理的ではない。各大学はそれで制度設計としてはいいとしても、2年後のことであることだし、まったく合理的でないということでペンディングにしているのだと思う。

【理事】今後国の財政状況でどうなるのかはわからない。現時点で一体的な制度として、われわれはそれをやっていきたいと、先の話ではあるが、決定した。

【書記長】大学は現給保障を廃止される人に責任を負うのであって、制度に責任を負うわけではない。そういう意味で各大学は躊躇している。

【組合員】前回の現給保障のとき、定年まで現給保障がなくなることはないことがわかった。それでも保障されるならましかと思っただが、2年後に廃止するということを今決められるということは、この2年間もその先も働く気がなくなる。このようなモラ

ル低下を起こすようなことを2年前から決めるのは経営として問題なのではないか。

【理事】モラル低下は大きな問題であり、課題だと認識している。問題の差し替えかもしれないが、できるだけ不利益を小さくする意味で減額調整はしないというこれまでの考え方も踏襲しつつ、一体的な制度改革ということで廃止と回復をひとつの制度として取り入れて実施するという考え方だ。ただわれわれは給与をとにかく下げたいと思っているわけではなく、もうひとつの大きな問題である7.8%の問題についても大学としてどれだけのことができるのかを考えている。また方針が決まれば、別途相談するが、ともなく何が何でも下げたいと思っているわけではない。

【書記長】問題は不利益の内容程度と必要性。今はあまりにも不利益の内容が大きすぎるということだ。給与を下げるということは、それ相応の仕事をしていなかったということを意味する。それでは困るから現給を保障する。そういう意味においては、国立大学法人はそれぞれが責任を持って仕事をするのが大学としての存在価値であると思う。それにもかかわらず、前線に立っている人の給与を下げるのはいいことなのか。制度に責任を持つわけではなく、働いているひとりひとりに責任を持つのだということ踏まえないと、合理性がないことになる。

【組合員】それぞれが生活設計をしているのだから、どの層にどういうかたちで実施するかなどの数字を出してもらわないと、若手にも50代の人にも不満が出るのではないかと思う。具体的な表を出してもらいたい。

【書記長】国家公務員の現給保障の問題と、個別法人が責任を持つ場合の制度と機能が違うという現実の認識をしてもらいたい。

現給保障の減額で、実際どれだけの不利益になるのか。

【職員課長】今手元にデータがないので答えられない。

【書記長】では現給保障を廃止した場合は？それもないというのはありえない。具体的に数字を出さないと、2年後に就業規則の改正をするという提案をしたのか、学長。学長が責任者である。前提がないのだから、交渉にもならない。不利益の内容が明らかにされて、それに必要性を考えて仕方がないとするのが交渉であり、それに一定の合理性があれば就業規則改正は認められる。

【組合員】年齢など少し範囲を広げて、一律何%という形ではなく、きちんとデータを出してもらえれば納得はいかないかもしれないが、情報がわかるのでぜひお願いしたい。

【理事】 そのデータは早急につくって提示する。

【書記長】 1000人の教職員のうち、現給保障対象者が7割、回復対象者が3割いたとして、例えば片方が8億で片方が1億だったら、減らす方ばかり多くて増やす方が少なく額も少なかったとしたら、大変なことである。

【組合員】 減額対象者全員を調べて、何人で、全体の何割でなどのデータを示すべきだ。そこまでやってはじめて痛みがわかるのではないか。

【組合員】 額も具体的に出してほしい。

【書記長】 これは最低限のことだと思う。

【理事】 データを出す。

【書記長】 学長、不利益の内容も出さずに説得することはできない。前提として一般論としてあり得ない。50代になったら給与を減らされるなどという不合理なことはあり得ない。

【執行委員長】 過半数代表への説明の日程と経営協議会の日程のバランスが悪すぎる。当然経営協議会の前には手続き論を踏んだうえで協議会に行くのではないか。今回もできるだけ意見が出ないようなかたちである。やり方としてよくないのではないか。すべてにおいて不信感が募るやり方なのではないか。そのあたりはどうなのか。

【書記長】 大きな不利益処分 of 就業規則改正と一般の就業規則改正とは質が違うのだと、厳格な手続きが必要なのだという法律となっているので、基本的なところを踏まえてほしい。不利益の内容さえ明示せずに交渉するなどあり得ない。

【組合員】 一般の企業であれば固定費としての人件費をどう考えるのかはいちばん先に明示されていて、それに対して今回の特別措置がどういう意味を持っているのか説明してほしい。若手に補てんするのはリタイアされる人の財源を考えると、違う計算ができるのではないか。2年ほどではなく、5、6年先くらいまでの教職員の年齢構成のバランスがどうなるか、マクロで考えたらある程度計算できるのではないかと思う。それを踏まえて計算されるともう少し違ったかたちの理屈ができるのではないか。

【理事】 ひとつの考え方だと思う。勉強させてもらいたい。

【組合員】 今日話し合いを持って、何のデータも提示されないままであるが、話し合いを持った説明会をしたというパフォーマンスとして、4月1日に実施するというのか。それとも4月1日の前にデータを提示して、このような場を設けるのか。

【理事】 データは提示する。日程調整して、今月中にデータを提示したうえでこのような場を設ける。

【組合員】 現給保障減額の分も現給保障廃止の分も、4月1日の就業規則改正をするのであれば、今月中にもういちど協議しなければ間に合わないと思うのだが。

【理事】 できるだけ早くデータを提示して、今月中に協議の場を設ける。われわれの方針としては、今表明している方針でやりたいということは変わらない。

【組合員】 提示されたデータを組合のほうで署名を集めたのなら就業規則には盛り込めないはず。それに間に合うように提示してほしい。もし間に合わないのなら、盛り込むこと自体がおかしいのではないか。

【理事】 早急にデータを提示して調整する。

【委員長】 それとは別に、過半数代表の関係はどうなるのか。組合と過半数代表は別だと思うが、意見書の締め切りが迫っているが、何もないままに当然提出はできない。

【職員課長】 意見書は待つ。

【書記長】 一般の就業規則改正と違って不利益処分の就業規則改正は、法律にわざわざ労働組合等に入っているように過半数代表と三者で協議することになっているので気をつけてもらいたい。

【職員課長】 過半数代表者は過半数代表者として、就業規則改正のときに意見を求めるもので、組合とは実質的なところで話し合いをする。

【書記長】 不利益の就業規則改正のときは特殊で、三者で協議する。全国の国立大学はそうしている。不利益処分 of ときは大変である。

【職員課長】 合理性を判断するのは労働基準局等なので、それはそちらにお任せするかたちになる。

【組合員】 データを出す場合は、モデルケースではなく、きちんと個別具体的な数字を出してほしい。

【職員課長】 3月現在で214名に出ている。退職者もいるので、4月1日になるともう少し変わってくるであろう。

【書記長】 減額、廃止とも教員、職員別々に資料を出してほしい。

