

2009年5月22日

国立大学法人 鳥取大学  
学長 能勢 隆之 殿

鳥取地区事業場 過半数代表者  
廣重 佳治



## 意見書

平成21年5月20日(水)午後6時10分より説明のあった就業規則の改定等に対する意見は次のとおりである。

### I 平成21年6月賞与の取り扱いについて

#### ・ 意見

5月の人事院勧告を受けて、6月期の期末勤勉手当の「0.2月引き下げ」に伴う就業規則改定の提案説明であったが、職員の納得を得るに足る十分な説明内容でないことを以下に指摘する。

1. この度の人事院勧告は、民間企業約2700社を対象に夏季一時金の実態調査を行い、約8割の従業員が未定であること、民間の夏季一時金対前年比で減少する見込みであることなどを考慮し、2.15月実施分のうち0.2月を「凍結」して1.95月分を実施するとしている。人勧の言う「凍結」は民間の動向を今暫く窺うための措置であるが、法人はこれを「引き下げ」に表現し直し、「凍結」の趣旨を正確に伝えていない。
2. 「引き下げ」による就業規則の改定であるが、それが不利益変更にあたらないこと(労働契約法9条, 10条等に抵触しないこと)が法律に照らして説明されていない。また、「引き下げ」が職員の合意を得るに足る本学固有の切実な理由、たとえば職員の業績達成度の低下、法人の財政事情の悪化等に由来するものかどうかとも明らかでない。法人の説明は社会一般の情勢に適合させるという人勧の官民均衡論の引き写しであり、近隣大学と横並びの措置であることを拠り所としているにとどまる。

3. 「引き下げ」額は一般職員にあつては0.2月と人勧に沿っているが、役員にあつては「指定職俸給表適用職員」に準拠した0.15月としている。人勧尊重が本学の基本姿勢であるのであれば、役職にあつても同額の0.2月とするのが合理的であろう。役職0.15月は人勧の趣旨を尊重した措置とは言い難く、一貫性と合理性を欠いている。敢えて人勧尊重からの逸脱を試みるのであれば、役職の責にある者（使用者）にあつては0.2月以上の大幅な「引き下げ」の範を垂れ、職員（労働者）の同意を求めるとするのが民間一般の姿であろう。法人の「引き下げ」方針は一般職員のモチベーションを押し下げるものであり（事実、怨嗟の声がすでに届いている）、困難なときにこそ求められる魅力ある職場づくりとはほど遠い内容である。
4. 「引き下げ」によって生じる余剰の人件費総額はいくらになるのか、その用途についてどのような計画（補償措置など）を法人は立てているのか、明確な説明はない。翌21日付けの学長名のメール文書「平成21年6月に支給する賞与の取扱いについて」は今回の「切り下げ」方針にたいする職員の意見を求めている点で評価できる面もあるが、上述した3点への説明はみられない。

## II 産官学連携コーディネーターの取り扱いを改めるもの

- ・ 意見 改定内容について意見なし。

## III 任期付教員の取り扱いを改めるもの

- ・ 意見 改定内容について意見なし。

以上