

団体交渉速報

6月期期末勤勉手当0. 2月分削減の合理性と合意を追求

鳥取大学教職員組合 2009年6月11日

6月期期末勤勉手当0. 2月分削減に係る就業規則変更の合理性について、6月9日(火)の16:00~17:30、事務局第2会議室にて団体交渉をもちました。法人側から若林総務・財務担当理事、総務部長、人事課長および労務安全専門職の4名、組合側から広重委員長と書記役員ならびに広報役員の3名が出席しました。

法人は6月期期末勤勉手当削減の合理性を説明する要素として、人事院勧告の内容や今後景気の見込み、政府の要請、中四国国立大学法人の動向、山陰経済会の反応等をくりかえし持ち出した。しかし、労働契約法10条に照らせば合理性の考慮要素は①不利益の程度、②改定の必要性、③改訂後の就業規則の内容自体の相当性、④代償措置や労働条件の改善状況、⑤労組等との交渉の経緯(結果)、⑥他の従業員の対応、⑦我が国社会における一般的状況の7つからなるとされています(厚生労働省)。法人の説明はその1つを強調しているに過ぎません。

今回の0. 2月削減措置が不利益変更であるという認識は法人の説明にはありません。その端的な例は、代償措置をまったく考えていないとする対応です。法人は、「人件費の減額の総額が未確定な現段階では何も考えられない」、「8月の人事院勧告が出てから検討する」という無為無策を表明して顧みません。削減するときは周辺の大学の動きをいち早く気にかける法人ですが、代償措置のことになると隣の島大の労使の動向(合意)すら知らずとはしません。そうした方手落ちの行動は法人として許されないことを強く指摘しました。

また、本学は総人件費削減目標(H19時点でおおよそ3%)を大幅に上回る8.3%を達成しています。そうした抑制を働く者に強いている一方で、0. 2月削減を加えているという賃金抑制の全体像を指摘しました。今回の措置が、衆議院付帯決議にも危惧されている「士気の低下」を招いていることへの率直な配慮も聴かれません。むしろ、「仕方ない」という声を耳にすると居直りさえ見せています。

余剰金(6月段階で約1億3千万円)の原資は人件費であるとする確認を求めたところ、法人は「大学にとって最大限有効な用途」に用いたいとする含みの多い回答を示しました。余剰金の原資は私たちの給与(賃金)です。教職員に資する目的以外の用途は認められません。最後に、こうした重要な問題を交渉する席に学長が同席していないのはおかしいと指摘しました。

組合は6月期期末勤勉手当0. 2月分削減の代償措置を要求する団交を引き続き要求しています。若林理事は組合からの指摘は持ち帰って検討すると回答しました。余剰金の扱いや代償措置が明示されていないなかでの合意はありえませんし、労使間の合意なく不利益変更を強行することは労働契約法違反となります。期末勤勉手当削減分の代替措置を強く求め、その原資の用途を原則人件費にあてることを要求してゆきます。