

三者連絡会(教授職員会、琉大労組、琉病労)

ニュース 第26号

2009年5月18日

事務局・琉球大学教授職員会(内線 2023)

E-mail kyoshoku@eve.u-ryukyu.ac.jp

<http://www.cc.u-ryukyu.ac.jp/~kyoshoku/>

琉大労組(内線 2024) 琉病労(内線 7-2099)

人事院勧告を理由とする

違法な夏季一時金引き下げに反対!

前25号のニュースでお知らせしたとおり、5月1日に人事院は、国家公務員の夏季一時金(期末・勤勉手当)について、0.2ヶ月分(約10%)の引き下げを勧告しました。それを受けて、大学当局も、国家公務員に準拠している以上、琉球大学の教職員についても同様に引き下げざるを得ないとして、三者連絡会に対し早急な交渉を求めてきたため、5月14日に第1回の団体交渉が行われました。

当局側の主張は次のようなものです。政府から、独立行政法人等についても、人事院勧告を踏まえ、夏季一時金が、「社会一般の情勢に適合したものとなるよう適切な措置を講ずることを要請」されており、それに応じないとする事は、社会に対する説明責任が果たせないで、やむを得ず引き下げを行いたい。仮に今回引き下げないとしても、社会情勢からは年末にさらに同額以上の勧告が予想されるため、年末の一時金で大幅な引き下げという大きな負担を避けるためにも、

ここで引き下げることが必要である。

また、手続については、一時金支給の基準日である6月1日に間に合わせなければならないので、過半数代表を選んでいる時間はない。そこで、今回は特別に、労働者全員から意見を聴取することによってそれに代えたい、との説明でした。

これに対して、三者連絡会としては、反対の立場を表明しました。まず政府からの要請があったとしても、国立大学法人における労働関係は、国家公務員のそれとは全く異なる法的関係にある以上、当然に人事院勧告に従うことにはなりません。いうまでもなく、国立大学法人については、労働基準法を始めとする一般的な労働法のルールが適用されます。

そのルールによれば、労働条件の一方的不利益変更は、原則として許されず、例外として、その不利益変更に合理性がある場合にのみ許され、特に賃金や労働時間等の中心的な労働条件については、高度の必要性が要求されることになっています。それを担保するために、就業規

則の変更については、過半数代表の意見を付して、労働基準監督署への届出が法的に義務づけられているのです。

このような法に照らせば、当局側の主張の不当性は明らかでしょう。人事院勧告だけを理由とした引き下げに合理性は乏しく、また何よりも、過半数代表の意見を付すことを省き、どのような手段をとるのかわかりませんが、全員からの意見聴取をもって代替するという手続は、明らかに法の趣旨を逸脱した違法行為といわざるを得ません。

当局は、今回の時間的余裕の少なさを特別事情と考えているようですが、そもそも労働法のルールを適用しなければならない国立大学法人に、公務員の人事院勧告を適用しようとする事自体に無理があることを自ら示しているといえるでしょう。もし、特別な場合には過半数代表の意見を他で代替できるということが認められてしまえば、義務づけられる組合との交渉は形骸化し、やがては組合そのものの存在さえ不要とされかねない、そういう根本的な問題を含んでいることを、当局はどれだけ認識しているのでしょうか？

また、仮に夏季一時金が引き下げとなったとしても、すでに配分された運営費交付金が減額されるわけではありません。この点においても、国立大学法人は、人事院勧告の対象ではないことがわかります。引き下げの場合、総額 1 億円以上の金額が浮いてしましますが、その用途に

ついては、今後考えるとのことでした。ただし、中期計画の最終年度ということもあり、今年度中の執行が求められるということになると、果たして有効な利用がなされるのかどうか、この間問題としてきた目的積立金の用途を考えると極めて不安といわざるを得ません。

以上のように、当局の主張に十分な合理性が認められず、しかも違法な手続を経て行われる夏季一時金の引き下げに対しては、三者連絡会として改めて反対を表明します。それにもかかわらず、引き下げを強行するのであれば、それは、これまで法人化後 5 年間、労使双方が誠意を尽くして積み上げてきた信頼関係を全く無にするような暴挙であるということ、ここに改めて確認しておきたいと思えます。

この件につきまして、組合員の皆さまの御意見・御要望を広く募集しておりますので、お近くの代議員まで、若しくは直接メールでお声をお寄せください。

