

# 三者連絡会(教授職員会、琉大労組、琉病労) ニュース 第34号 琉大の給与は国立大最低

2009年10月7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)

## 2009年人事院勧告 過去最大規模の引き下げ

8月21日に人事院勧告が出されました。その内容は、月例給の0.22%引下げ改定、期末・勤勉手当(ボーナス)の0.35月分引下げなどにより、年間給与を2.4%引き下げるといふものです。これは2003年の2.6%引き下げに次ぐ大幅な引き下げです。月例給は、すでに支給されている4月にさかのぼって削減されます。

人事院勧告は非公務員である国立大学には、本来、適用されません。しかし、琉大当局は、組合との事前折衝で人事院勧告の完全実施の意向を表明しています。これが完全実施された場合、年間給与の引き下げ額は右の表のようになると試算されます。

年間給与の引き下げ額

教授(55歳)	260,000円
准教授(46歳)	210,000円
係長(47歳)	140,000円
係員(32歳)	90,000円

(全大教の試算)

## 琉大の給与は全国立大学中最低(国家公務員比:教員89.6%、事務職員78.1%)

人事院勧告の主旨は、民間に比べて国家公務員の給与が平均で0.22%高いので、引き下げるといふものです。しかし、琉大の給与の実態はどうでしょう。文部科学省は国立大学の教職員の平均給与を公表しています。それによると、全国立大学の職員の年間平均給与は国家公務員との比で、教員が98%、事務職員が86.7%ですが、琉大の教員は89.6%、事務職員は78.1%に過ぎず、国立大学の中で最低です([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/21/07/attach/1282400.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/21/07/attach/1282400.htm)の資料3(1)、(2)、(参考)を参照)。この結果、九州沖縄地区の同等の民間企業の給与(官民格差マイナス0.56%)より琉球大学の給与は大幅に低いのです。公務員の処遇の均等を保ちつつ官民格差を是正するのが人事院勧告を実施する根拠ならば、**琉大は給与を引き下げるところか、引き上げないといけない状態**です。

## 人事院勧告の実施に反対 … ご意見・ご質問をお寄せください!

三者連絡会は、本給、期末勤勉手当の不利益変更および賃金の不利益遡及(4月にさかのぼっての給与の引き下げ)は認められないという基本的立場で交渉する方針です。たとえば福岡教育大学では、**福岡教育大学では、この問題での団体交渉の場で学長自ら09人勸の不利益遡及(4月に遡った本給引下げ)を実施しないと表明し、不利益遡及を実施しないことが決定**しています。国立大学法人が人勸完全実施で足並みを揃える時代では、もはやありません。

人事院勧告について、皆さまのご意見・質問等を、ぜひ各組合にお寄せください。

## 今後のスケジュール … 緊急討論集会・人勸実施反対集会にご参加下さい!

10月8日(木) 第1回目の団交が行なわれます。当局側は人勸完全実施を提案するものと思われます。三者連絡会は、夏のボーナス引き下げの代償措置はどうなっているのか、今回の人勸を実施する法的根拠はどうなっているのか、等について、事前に申し入れ書を提出することにしています。

10月15日(木) 9月15日労働委員会に「あっせん申請」をおこないました(本ニュース前号所報)。このあっせんが、10月15日(木)10時から行われることになりました。

**10月16日(金) 18時から 人勸についての緊急討論集会 理学部棟1階114教室**  
報告 竹野欽昭:人勸をめぐる全国の動き、田中洋:夏季一時金カット問題での琉大での交渉経過報告後、フリーディスカッション

**10月21日(水) 昼休み 人勸実施反対集会 大学本部棟前**

\* 皆さま、万障お繰り合わせの上ご参加ください。非組合員の方もご参加になれます。

\* 皆の知恵と意思を集めて、道理ある大学運営・正当な労働条件を実現しましょう。

2009年10月6日

国立大学法人琉球大学  
学長 岩政 輝男殿

琉球大学教授職員会会長 堺 英二郎  
国公労琉球大学労働組合委員長 石川 敏文  
琉大病院職員労働組合執行委員長 宮良いづみ

**「国立大学法人琉球大学職員給与規定の一部改正（案）並びに平成21年12月に支給する期末手当及び勤務手当の特例措置に関する規程（案）」に関する交渉にあたっての申し入れ書**

我々は、これまで何度となく、大学当局が人事院勧告に機械的に準拠して「期末勤勉手当等を引き下げる就業規則の不利益変更を行うこと」の違法性を指摘してきた。なぜなら、年度途中の人事院勧告を根拠とする賃金の一方的不利益変更は、労働者・労働組合がこれに同意しないかぎり、法的に許されないからである。それにも関わらず、大学当局は、今回も、人事院勧告に基づいて本給及び期末勤勉手当等を引き下げる就業規則の不利益変更を、労働者の同意なく行おうとしている。そこで、交渉を始めるにあたり、以下の点について回答することを求める。

- 1 大学当局は、夏季一時金カットを一方的に行ったが、それに対する代償措置について何ら実行しているようにはみえない。この問題に、どのように取り組んでいるのか。
- 2 国立大学法人に、人事院勧告制度は、本来的に適用されない制度である。それにも関わらず、大学当局が、人事院勧告に依拠して「本給及び期末勤勉手当等を引き下げる就業規則の不利益変更（遡及的を含む）」を行う法的根拠は何か。
- 3 大学当局は、6月の夏季一時金カットを定めた就業規則の不利益変更や、今回、提案された就業規則の不利益変更について、労働契約法10条の定める5つの要素を満たしていると考えているのか。仮に、満たしていると考えているなら、そのように考えるに至った資料の交付と説明を求める。
- 4 提案された就業規則の不利益変更について、その規則の効力が将来に向かってだけではなく、遡及して適用されるのは、なぜか？
- 5 琉球大学は、職員の給与水準も対国家公務員指数からみると低い。教員の研究教育経費も同規模大学と比較しても低く抑えられている。また、各大学によって財務状況は異なる。それにも関わらず、公務員法制度を前提とした人事院勧告に機械的に準拠して賃金を引き下げる合理性と必要性が、どこにあるのか。
- 6 我々は、これまで何度となく大学当局に対して就業規則の不利益変更について、その必要性に関する資料の提示を求めたり、大学当局からも代償措置を提示することを求めてきた。また、労使協議・労使合意が尽くされるための日程（時間）の確保も求めてきた。しかし、大学当局は、我々の要求に対して誠実な対応をせず、今回もまた、先日の事務折衝レベルで提示された日程では、交渉のための十分な時間が取れないことは明らかである。大学当局は、労使協議を尽くすという観点から、先日提示した日程の見直しをするつもりはないのか。

\*\*\*\*\*