

# 三者連絡会(教授職員会、琉大労組、琉病労) ニュース 第36号 人勸で団体交渉始まる

2009年10月16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)

## 10月8日に団体交渉 冬の給与・一時金の大幅カットを当局提示!

私たちは、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ました。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す。それにも関わらず、大学当局は、国立大学法人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、冬の給与・ボーナスの大幅カットについても三者連絡会に対して早急な交渉を求めてきました。そのため、10月8日に団体交渉が行われました。

今回の交渉のポイントは次の二点です。

- ① 大学当局は人事院勧告に固執し、それに従うことこそ合理的だと主張する一方で、就業規則の不利益変更を遡及適用せず、12月にのみ適用する可能性を示唆したこと。
- ② 就業規則の不利益変更に伴う代償措置は、大学当局からは提案できない、三者連絡会の方で、代償措置の提案を行って欲しいと述べたこと。

まず、ポイントの①について、三者連絡会は、人事院勧告に固執した一方的就業規則の不利益変更の法的問題点や不合理性を今後も大学当局に訴え続けます。また、就業規則の不利益変更を遡及適用しない可能性もでてきたことを重視し、大学当局に遡及適用させないことを勝ち取るつもりです。

次に、ポイントの②について、三者連絡会は、賃金カット等の一方的不利益変更(就業規則の不利益変更)に伴う代償措置につき、大学当局の不誠実な姿勢が労働組合法の誠実交渉義務に反する恐れがあることを指摘し続ける一方で、労働条件改善を目的とした代償措置の具体的提案を行っていきます。大学が提案してくれと言っている以上、私たちも積極的に提案を出し、大学側が全てを否定することができないような状態にしていきたいと考えます。

以上の点について、組合員の皆様からのご意見・ご質問・要望等を寄せていただき、今後の交渉に活かしていきたいと考えています。特に、代償措置に関して具体的な要求がありましたら、ぜひ各組合にお寄せください。

\*\*\*\*\*

## 10月21日(水)→28日(水)に変更 昼休み/大学本部棟前 人勸実施反対集会

- \* 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。
- \* 交渉日程が変更になったため、また、人勸にどう対応するか要求を集約する時間を確保するため1週間遅らせました。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。

\*\*\*\*\*

裏面に、解説を掲載しています **人事院勧告制度と運営費交付金制度は、全く別の制度です**  
—給与カットでも運営費交付金の返納はなく、給与アップでも交付金は追加配分されません—

# 人事院勧告制度と運営費交付金制度は、全く別の制度です

—給与カットでも運営費交付金の返納はなく、給与アップでも交付金は追加配分されません—

10月8日の交渉の中で、『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（遡及的変更を含む）」を行う法的根拠は何か。』という申し入れをしたところ、当局より

『国立大学法人法第35条、独立行政法人通則法63条第3項及び閣議決定にあるように国立大学法人の給与は「社会一般の情勢に適合したものとなるよう定めなければならない」とされている。このため、社会一般の情勢を判断する上で、きわめて客観性・合理性のある人事院勧告を参考にしている』と一部回答がありました。

この回答の問題点は、当該規定を最大限尊重するとしても、大学法人の賃金制度が「社会一般の情勢に適合したものとなるよう」、労働法の枠組みの中での労使間の合意に基づいた法的根拠のある労働契約を無効とし、人事院勧告をそのまま引き写したような労働条件の不利益変更を行おうとしている点です。

交渉の中での当局の論理は、『運営交付金は国民の税金である。その税金を使って大学が運営されているのだから、「公共性」の観点から、人事院勧告に従うのは当然である。国民の税金を使っているにも関わらず、人事院勧告に従わずにボーナスカットをしないとするならば、国民が納得しないだろう』という論理でした。

しかし、国家公務員法制度における人事院勧告制度と国立大学法人制度における運営交付金制度とは、全く別の仕組みの制度です。国家公務員の給与は、国民の税金から捻出され、人事院が給与等の引き下げを勧告するにせよ、引き上げを勧告するにせよ、人事院勧告に従う形で国会において給与法の改正が行われ、国民の税金が公務員の給与として支払われます。ここでのポイントは、人事院勧告が給与等の引き上げをした場合にも、公務員の給与が引き上げられる財政的（税金の）裏付けがあることです。

一方、国立大学法人の場合には、運営費交付金は年度当初に決まった額が配分されます。この交付金や学生の納付金などの収入と様々な支出とを勘案して、各国立大学法人が給与を決定する仕組みです。したがって、国立大学が人勸を参考に人件費を下げても、削減分で浮いたお金を国庫に返納する制度はなく、逆に、給与を上げてその分の運営費などの追加配分はされません。

つまり、人事院勧告が給与等の引き上げを勧告すれば、大学当局は給与を引き上げるといいますが、大学の給与はその年度の運営交付金などの収入から捻出されることが前提となっているため、その年度には給与アップの財政的（税金の）裏付けはなく、給与を上げた分、研究教育経費が削減されたり、研究教育の自己負担部分が増えたりするおそれもあります（それを避けるには、学長手持ち経費など学内の批判の多い経費、ムダな経費を削減するなどして利益剰余金を出して、それを充てるなどの経営努力が必要です）。逆に今回のように給与ダウンを勧告通りに行ったらばあい、浮いたお金を、その時限りの思いつきの事業に、漫然と支出することもできてしまうのです。……人勸に単純にしたがった場合のこういう矛盾が、今回の交渉の中で明確になりました。

なお、国立大学法人法はその第35条で、独立行政法人通則法の「第五章 人事管理」の諸規定を準用していますが、その中で、「役員の報酬等」、「評価委員会の意見の申出」は公務員型の「特定独立行政法人」の規定（第52,53条）を準用しているのに、「職員の給与等」はわざわざ非公務員型の独法の規定（第63条）を準用させています。このことから、国立大学法人の職員の給与を人勸に準拠させるような制度設計はなされていないことは、明白です。