

三者連絡会(教授職員会、琉大労組、琉病労組)

ニュース 第58号

2012年12月11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)

第三回団体交渉の報告

去った12月5日(水)17時15分より、3回目の団体交渉が行われました。今回は前回の交渉で要求した予算執行の具体的な説明のために、親川財務担当理事と財務部長が出席しました。配布された「平成24年度計画予算案概要」と「平成24年度計画予算案部局一覧」の資料は、昨年度の経営協議会で配布されたものの一部

(http://www.u-ryukyu.ac.jp/univ_info/general/houjin_siryou/info_meeting/)で、説明のポイントは以下の通りでした。

1. 文科省からの内示額は、運営費交付金削減額約8億7千万円
2. 7月からの給与削減による捻出額は約5億7千万円
3. 差額の約3億円は、教職員の「採用計画変更等による執行見込み額修正による残額」で約1億4千万円と、老朽化施設の改善等の物件費の未執行分から約1億6千万円

結論としては、各部局に配分された予算は、現時点で74%が執行されており、今後各部局が100%の執行を目指す中で、現状ではこれ以上の財源はなく、退職手当等の補助、待遇の捻出はできないとの説明でした。

退職予定者の混乱と戸惑い、そして不利益

続いて、「国立大学法人琉球大学職員退職手当規定の一部改正に伴う新旧対照表(案)」に基づいた説明がなされました。そこで明らかとなったのは、新たに加えられた「定年前に退職する意思を有する職員の募集」が、これまでの勧奨退職とは異なるもので、その勧奨退職制度も改廃を含めた見直しはないことです。結果として「1月1日からの退職手当引き下げ」だけを実施し、自己都合による「定年前に退職する意思を有する職員の募集」は政令待ちであること、さらには勧奨退職制度の行く末については皆目見当がつかないという、たいへんな状況にあります。このように「退職手当の引き下げ強行と早期退職のインセンティブの不備」から生じる混乱と不利益について問い質すと、「この説明を捉えて、何が不利益となるのか私どもにとっては判りません。これは平均年齢が上昇している状況を踏まえて、早期退職のインセンティブを凶るという説明です」と、実際に退職予定者の皆さんが抱える戸惑いは全く勘案されていないばかりか、不利益変更と理解されていないとのことでした。

この説明に対し、組合は今年度三月に定年退職を予定される皆さんが不安がっている状況を説明し、「再雇用規定」の見直しを求めました。これまでは3月31日まで勤めた職員が4月1日からの再雇用を求める場合に適応される規定ですが、年度途中で退職金の大幅に引き下げを強行するのであれば、3月31日前に辞める職員も、希望によって翌月から再雇用されるよう規定を見直すことで、退職手当引き下げに伴う不利益を少しでも補てんすべきというものです。

しかし、当局は「12月31日に退職され1月1日から再雇用をした人と、3月31日まで勤められて退職された人との均衡、バランスが取れなくなる」ため、現状では「再雇用規定の見直し」は考えていないとし、最後まで「財源の目途がたっておらず、運営費交付金削減に対応する3億円の補てんを最優先する」との回答に終始しました。

目に見えない「文科省からの圧力」

11月16日、衆議院解散目前に特例公債法案が可決され、いわゆる赤字国債発行が可能となったことで、9月以降滞っていた大学への運営費交付金の交付が可能となりました。これを受

けて全国大学高専教職員組合が文科省に今後の運営費交付金の振込予定とその金額について問い合わせたところ、内示された予算額満額については、「現段階では補正予算の見通しはないので、満額が振り込まれることになると考えている」と回答したそうです。つまり、7.8%分の運営費交付金減額はないことが明らかになったのです。

この情報に基づいて、今後の琉球大学の対応を質したところ、「財務大臣が引き下げますという発言をしている以上、当然引き下げられるであろうと」「補正予算が組まれなかったとしても、おそらく2カ年分の経費を最終的にひきあげるの、その分はとっておけという風に指示が必ずきますので」と、大学法人としての主体的な判断ではなく、目に見えない「文科省からの圧力」にしたがって対応していく大学運営のあり方が明らかとなりました。

大学の管理運営責任とは？

今回の交渉を通して、当局の考える学長の経営責任とは、「大学は非営利目的の団体であることから、民間企業の経営責任とは異なり、本学においては役職員の給与・手当をカットについて適切に対応している」と説明されました。

しかし、たとえば今回3億円を捻出するために、人件費で採用計画変更等による執行見込み額修正による残額が、今年度は約1億4千万と説明されました。この執行見込み額修正による残額は、平成23年度の本学補正予算では、常勤分で2億3千万、非常勤分で2千万、合わせて2億5千万円となっています。同じく平成22年度においては1億2千8百万、そして平成21年度は給与法による削減があったために4億9千7百万となっています。このようにたいへん大きな金額が予算執行の過程で変更されています。この変更に伴う予算執行の見直し、そして人事計画の変更も学長の責任に基づいて行われており、実施されているはずですが、このように億単位の予算執行の責任を負う立場にあって、尚且つ給与削減により5億7千万円をカットし、退職手当を年度途中に引き下げるにあたり、HPにA4一枚の説明をもって、本当に大学の管理運営責任が果たされると思われているのでしょうか？

また、今回の交渉では、予算の説明にとどまったために、年度末に向けての決算に伴う学内補正予算計画までは明らかとなりませんでした。そして、赤字国債発行によって大学への運営費交付金は当初の内示額が振り込まれてきていることは確認できましたが、年度末に削減予定分の5億7千万が大学内に残っても、「2カ年分の経費を最終的にひきあげるの、その分はとっておけという風に指示が必ずきます」という推測によって、返還を検討するつもりは一切ないようです。

この一連の対応を見て、どこに自律した大学の管理運営を認めればよいのでしょうか？国立大学法人として自主的判断に基づくことなく、文科省から正式な文書による通知も要請もない中で、「他大学の状況を見ながら」、その時々に応じて運営を行った結果、国立大学法人間での給与格差を生むことにつながったことに対して、経営責任者としてどのようにお考えなのでしょうか？

粘り強く誠実な交渉を求めて！

これまで三者連絡会では、誠実な団体交渉を進めるために、議事録の作成を当然のこととして求めてきました。しかし、その前提でもある議事録の作成において、未だ署名を拒み続ける当局の姿勢は全く理解できるものではありません。再三にわたる議事録作成を拒否し続ける当局に対し、三者連絡会は、最後まで誠実な交渉を求めて労働委員会に斡旋を依頼することにしました。

正式な文書での通知もなく、推測による給与削減については承服できるものではありません。引き続き三者連絡会では組合員の皆さんの声を集約し、大学当局へ労働条件の不利益変更となる退職手当削減に反対し、かつ、給与削減分の全面返還を求めて交渉を続けて参ります。