

平成26年1月28日

琉球大学教授職員会  
会長 辻 雄 二 殿

国立大学法人琉球大学  
学長 大 城 肇



55歳を越える職員の昇給停止に係る団体交渉継続についての申入れ（回答）

平成25年12月24日付けで申し入れのありました標記の件について、下記のとおり回答します。

#### 記

基本給や退職手当は労働条件の根幹であり、それを不利益に変更する際には、慎重な計画と影響評価、労使交渉における十分な議論を経る必要があるのは当然のことである。外部に説明責任を預けて違法に条件を引き下げることなど最高学府たる国立大学法人にあるまじきことであり、学長は誠実に使用者の責務を果たされるよう求める。

なお、最近の労使交渉のなかで、「申し入れ文書に対して文書で回答を行うと、さらに申し入れが出される」等の発言が大学当局側からあった。問いを投げかけそれに対する応答を確認しながら論点を整理し、精緻な説明を積み上げることは、すべからく交渉と呼ばれる形式が目的とするところであり、当然のプロセスである。

団体交渉とは、憲法によって保障された働く者の権利であり、労使が対等に行うよう労働諸法によって定められている。学長は、今一度この法令遵守に立ち返り、「対等」とはいかなる態度か、「交渉」とはどのようなコミュニケーションの技術なのか、労使交渉を担当する職員の監督・指導に努め使用者としての責任を果たされるよう求める。

#### （回答）

本学は、収入の約7割を運営費交付金として国民の税金が投入され、運営している国立大学法人です。そのため、大学運営に関しては、社会に対する説明責任が求められるとともに、国立大学法人法第35条（独立行政法人通則法第63条第3項の準用）に定める「給与及び退職手当の支給基準は、当該法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない」との規定を遵守する義務があります。これを踏まえ、本学では、従来から人事院勧告に準拠した給与規定等の整備を行い、給与の支給について適用してきております。また、今回の

55歳を超える職員の昇給抑制については、閣議決定（平成25年1月24日）において、独立行政法人の役職員の給与改定に当たっては国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう厳しく見直しすることが要請されており、さらに、文部科学省からは、退職手当の精算においては国に準拠した給与水準についてのみの精算額しか運営費交付金（特殊要因）としては支給しない旨の通知を受けております。

以上のことを前提に、これまでの5回に及ぶ団体交渉において、それぞれの団体交渉で示した「55歳超え職員を標準昇給させた場合の影響額（給与、退職手当）」、「平成25年度のみ55歳超え職員を標準昇給させた場合の影響額（給与、退職手当）」、「平成25年度予算執行状況」及び「他大学での状況（九州地区、同規模大学）」等の資料に基づき、国立大学法人として今回の昇給抑制を実施しなかった場合の大学運営に及ぼす影響、55歳を超える職員への影響、他大学の状況を踏まえた社会的な影響について、役員会等において総合的に審議・検討された結果を、懇切丁寧に、本学における高度で合理的な理由として説明してきております。

#### 【12月20日発表の三つの文書について】

12月19日（木）、教授職員会は本件に係る第5回目の団体交渉を持ったところである。ところが翌20日（金）の夕刻、学部によっては教員への一斉メール送信、学内広報サイトでの公示の形で、給与規程を「改正しました」との通知が出された。教授職員会は未だ団体交渉中であり、このような就業規則の変更は、その内容の点でも、また変更に係る手順・方法の点でも、認められない。法令遵守の点で瑕疵があると考えられるこのような発表は即刻撤回せよ。

同じく12月20日（金）、学内広報サイトには、別途、「お知らせ」が全学教職員に向けて発表された。学長名で発せられたその文書によれば「職員組合との団体交渉を経て」とある。あたかも組合が交渉を経て合意したとも受け取られかねない誤解を招く記載であり、事実を即した正確な表記を求める。教授職員会は、交渉を継続中であり、当局に対して指摘した数多くの問題点について未だ回答は得られていない。

さらに同日の夕刻、本件に係り「全学説明会」についての照会文書が組合三者に対して送られている。総務部長名によるこの文書中で、「教授職員会との交渉が平行線となり終了」したとあるが、これは事実無根であり、訂正を求める。

また、学内広報「お知らせ」にある「団体交渉を経て」とは、部長文書に言う「交渉が平行線となり終了」したとの内容と同じ意味で、これが大城肇学長の認識を指しているのか。団体交渉が継続中にも拘わらず一方的に「終了」を言うのは団体交渉拒否と受けとめられるが、改めてその認識について、大城肇学長の責任ある見解を求める。

#### （回答）

12月17日（火）の4回目の団体交渉の際に担当理事から、これ以上議論を続けても平行線であるため、55歳を超える職員の昇給抑制については、次回、12月19日（木）の5回目の団体交渉をもって終了させていただきたい旨説明し、12月19日の団体交渉において、大学として誠実に対応し、（前述のとおり）高度で合理的な理由もきちんと

説明した上で、議論が平行線であるため交渉を終了させていただきますことを説明しております。

以上のことを踏まえ、これ以上団体交渉を続けたとしても議論は平行線であることから、12月19日開催の団体交渉をもって、団体交渉を終了させていただいたものと考えております。

12月20日（金）の「お知らせ」にある「職員組合との団体交渉を経て」とは、2職員組合（沖縄国家公務員労働組合琉大労組及び琉大病院労働組合）と12月5日（木）に団体交渉を終了し、それぞれの職員組合の執行委員会での結論を確認したもので、また琉球大学教授職員会とは12月19日（木）に交渉が平行線となり終了させていただいたことを踏まえたものです。

なお、55歳を超える職員の昇給抑制に関する団体交渉の継続について、新しい提案に基づく正式な団体交渉の申込みということであれば、新たな案件として加えさせていただきますきたいと思います。

#### 【労働基準法に係る法令遵守】

琉球大学の使用者として、学長は、労働基準法に則り、琉球大学の労働条件について、労働条件の向上に努めること（第1条）、労使が対等の立場で決定すること（第2条）、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実にその義務を履行すること（第2条第2項）と定められた法令を遵守しなければならない。本件に係って、法令遵守について、各条項に沿って学長の見解を求める。

なお、教授職員会は、労働基準法第2条第2項が労使双方の義務として定めている通り、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守する目的で、本件、55歳以上昇給停止の問題について、この申し入れを作成し団体交渉を要求するものであることを申し添える。

#### 【労働契約法第9条違反】

（参考）

労働契約法（就業規則による労働契約の内容の変更）

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

労働契約法第9条によれば、使用者は労働者との合意なく、就業規則の変更によって労働条件を不利益に変更することは出来ない。団体交渉は現在継続中であり、教授職員会はまだ、本件55歳以上昇給停止について合意をしていないが、12月20日夕刻に公示された「通知」によれば、就業規則を「改正した」とある。これは労働契約法第9条に違反するものであり、このような違反を行ったことについて使用者として大城肇学長の責任ある説明を求める。

【同第10条、いわゆる就業規則変更法理と、不利益変更に係る高度の必要性・合理性】

(参考)

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

労働契約法第10条によれば、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合の条件が、明記されている。(不利益) 変更の際して勘案しなければならない「合理性」とは条文によって以下の4点に集約されている。

- [1] 労働者の不利益の程度
- [2] 労働条件の変更の必要性
- [3] 変更後の規則の相当性
- [4] 組合交渉その他の状況

これらの要件を満たす説明を明確に行う義務が使用者に求められており、それが達成された場合にのみ、第9条の違反を免れうるのである。議事録を提示せず、文書による回答を回避したまま、団体交渉の経過のみから推し量るよう組合に求めるのは、使用者の果たすべき義務の観点から妥当とは言えない。交渉の過程で回答には揺れもあるのは当然で、団交を重ねてその経過のなかで論点を精緻にし、軌道修正を行い、最終的な答申に至るのが、交渉の意義であるが、琉大当局にはそのような態度が一切見られない。また同じ回答を形式的に何度も繰り返して回数のみを数えるような団体交渉の形骸化を招いており、誠実交渉義務を果たす姿勢が疑われている。

本件に係って、大学は交渉を急ぐあまり、こうした手順を踏まえず交渉の意義を大いに損なっている。教授職員会としては、双方多忙を極めるなか、度重なる日程調整の協力にも拘わらず交渉の機会を無為に浪費することは認め難いので、引き続き交渉への協力として、これまでの団体交渉の経過を踏まえ、以下の通り論点を整理した。これを踏まえ、未だ不十分な点について回答せよ。

#### [1] 労働者の不利益の程度

連続する賃金条件の切り下げは、労働者にとっての重大な不利益であり、人勸や特例法を引き合いに「このように続いたのは理由のあること」(12月17日団交での西川理事発言) というのは、就業規則変更法理が求めている合理性の理由説明には当てはまらない。労働者の受ける不利益がどの程度であって、その程度に照らして、本件は合理的であるか。説明せよ。

労働者の不利益の程度という観点については、12月17日団体交渉で、琉球大学の教員の生涯賃金に与える影響(12月17日資料1)、採用時から昇任時の平均年齢(12月17日資料2)が、ようやく提供されたところである。この衝撃的な実体についての議論はこれからであり、教授職員会との組合交渉のみならず全ての教員に情報提供して、琉球大学の実情について、構成員の意見を十分に汲み取ることが、まず第一に使用者のなすべきところだと考える。大城肇学長の学長選考時に掲げた公約にも適うよう、大学構成員の声に十分に耳を傾けて意思決定するための公聴会を開催し、これを十分に検討した上で決定がなされるべきである。

(回答)

50歳台後半層における職員の給与については、昭和55年4月から平成18年3月までは、①56歳に達した日後の最初の昇給は18月、②58歳に達した日後は昇給しないとの規定が適用され、また、給与構造改革が実施された平成18年4月からは、55歳を超える職員の給与の幅は通常の職員の2分の1とする規定が適用されています。

今回の55歳を超える職員の昇給抑制における「不利益の程度」については、年間給与額では約0.4%程度の影響が見込まれ、教職員皆さんへの影響も厳しいものがあると存じていますが、平成18年3月以前のこれまでの状況も踏まえたものでもあります。

## [2] 変更の必要性、ことに不利益変更の際に求められる高度な必要性について

団体交渉と申し入れに対する回答文書において、「従わざるを得ない」との見解が繰り返された。この点について明らかにせよ。

(1) 「従う」とは、法律の要求なのかという説明

国立大学法人について何が法的に要求されたのか。また「準拠」との言葉がたびたび使われたが、何に準拠するのか。従来の琉球大学の説明は、国立大学法人法ならびにその準用する独立行政法人法にある「社会一般の情勢に適合したもの」の判断基準として人事院勧告が妥当であると説明してきた。本件については、人勸、閣議決定、給与法など、回答には揺れが見られ正確さを欠いた。交渉経過を踏まえて、根拠資料を文書で示し、またその法的根拠を挙げながら相応しい説明を求める。

琉大当局の説明は常に、「社会一般の情勢に適合したもの」の判断基準として人事院勧告が妥当なのでこれに準拠する、との説明に留まっており、同じ説明を形式的に繰り返すのは、不誠実交渉の様態をなす。度重なる賃金条件の引き下げで、もはやこのように形骸化した説明では誰も納得できない。また形骸化した説明のみで不利益変更が強行されていく状況が、どれほど教職員の働く意欲を殺しているか。琉大の給与は国家公務員と比べてどれほど低いのか。全国の国立大学法人のなかではどうか。それを引き下げることが、どのように社会一般の情勢に適合するのか。この重大な不利益変更に対応しい誠実で丁寧な説明を、今一度求める。

「従わざるを得ない」とは、法人としての主体的・自律的な選択ではなく強制あるいはそれに類する命令があったことを意味するのか。それを根拠となる文書で明らかにせよ。これにつ

いては、事務折衝等において当初「文科省からの要請」との説明がなされたため、これについての根拠資料を求めてきた。11月25日団交の資料別紙3において、9月24日文科省で開催された「国における人事制度等に関する説明会」の概要をまとめた琉大人事課作成の記録が提示されたが、このいずれからとも、55歳以上を昇給停止にせよとの要請・命令は読み取ることが出来なかった。また交渉中にこの資料を根拠として「従わざるを得ない」との説明もなかった。引き続き根拠資料を求める。

#### (回答)

前述のとおり、本学は、収入の約7割を運営費交付金として国民の税金が投入され、運営している国立大学法人であり、そのため、大学運営に関しては、社会に対する説明責任が求められるとともに、国立大学法人法第35条に定める「給与及び退職手当の支給基準は、当該法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものであるように定められなければならない」との規定を遵守する義務があります。

これを踏まえ、本学では、従来から人事院勧告に準拠した給与規定等の整備を行い、給与の支給について適用してきており、また、今回の55歳を超える職員の昇給抑制については、閣議決定（平成25年1月24日）において、独立行政法人の役職員の給与改定に当たっては国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう厳しく見直しすることが要請されています。さらに、9月24日に開催された「国における人事制度に関する説明会」において、給与関係の諸課題として「給与法改正（55歳を超える職員の昇給停止）及び退職手当法施行令の改正（早期退職希望者の募集に関する規定の整備等）」への対応について、文部科学省の担当官からも閣議決定による国からの要請に配慮願いたい旨の説明が行われています。

#### (2) 財務上の必要から実施「せざるを得ない」という説明

財務状況の全体像、外部からの要請など勘案したことについて。今年度予算の執行状況と今後の予想については、11月26日団体交渉で財務部長から概略の説明があったが、補正含めてまだ未定要素が多いとの説明に留まった。引き続き交渉のなかで説明を求める。

本件に係る影響額についての説明として、交渉のなかで明らかにされたのは、本件未実施の場合に人件費に係る大学の持ち出し額とその今後10年間の推計（11月18日資料3 別紙1）、今年度1月1日のみ未実施の場合の同様の推計（12月19日団交資料2）である。ただしこの「持ち出し」額が大学全体の予算規模のなかでどの程度のインパクトであるのか、具体的な説明はなされていない。

そもそも運営費交付金は人件費のみでなく全体予算のなかの一部として措置されるものであり、「持ち出し」「手出し」というのは、琉球大学の財務上の観念である。働く者に対する手当を軽視し、都合よくそこから真っ先に削減するかの態度が見受けられるのではないか。大学の運営方針が懸念されるところである。

そこで今年度予算計画に限定した必要性という観点では、2014年1月1日に昇給を止める理由はない(12月17日団交)とのことであった。次年度以降の運営費交付金が国家公務員基準に基づいて減額措置されるかどうかについては、可能性があるとの発言(12月19日団交)に留まっており、根拠も含め正確な情報としてはまだ示されていない。このため、どのような影響評価を行ったのかが問題となる。

大学として補てん不可能なのか、また補てんを可能にするための経営努力を試みた上で、なおお困難なのか、明らかにされていない。運営費交付金の示達額との関連がたびたび懸念されるならば、退職金について基金として補てんに備えるなど、これ以上の減額を招かないよう対策を検討したのか。本件について物件費その他の状況は副次的な条件であり、まず第一に労働基準法第1条「労働条件の向上に努めなければならない」のであり、どのように労働条件の向上に務めたのか、説明する責任が使用者にはある。

いっぽう琉球大学の予算規模のなかで人件費を抑える必要に迫られているとの経営協議会の見解が照会された。これを踏まえてまず第一に削減を検討し実行すべきは、役員報酬・役員手当からだが、その説明がなされていない。

これらについて知るため、役員会・経営協議会の議論の経過を交渉で求めたところである。しかし、どのような根拠資料に基づいて、どのような議論を経て、方針を決定したのか。資料として提供された役員会・経営協議会の「会報」「議事要旨」では全く不明であり、会議資料も添付されておらず、これでは説明したことにならない。団体交渉のなかで口頭で話したとの発言があったが、文書でエヴィデンスを提示せよと求めている。

なおこの要求は、諸会議の議事録について「あまり簡潔すぎてどういう審議がされているかわからないというところは改めていかなければいけない。そういうことであれば、今現在出ている議事録よりは、詳しい議事の内容を議事録に収録していきたい」との学長選考時の公開討論会での大城肇学長の発言を踏まえていることを申し添える。

(回答)

55歳超え職員を標準昇給させた場合の影響額(給与、退職手当)については、国に準拠して55歳を超える職員の昇給を抑制しないと平成25年度においては、3,268千円の給与の増額(退職手当の増額を除く。)となる。平成26年度は、18,728千円の給与の増額となり、平成36年度には、85,167千円の増額となります。また、退職手当は、平成25年度が6,212千円の国との精算額の差が生じ、平成26年度は12,446千円、平成36年度は53,136千円の差額が生じることとなります。この給与及び退職手当の差額分については、本学の予算の人件費分の中で補填しなくてはなりません。

しかしながら、運営費交付金に係る効率化係数が毎年 $\Delta 1.3\%$ となっており、年々運営費交付金は削減されている状況にあり、平成22年度からの第2期中期目標・中期計画期間中においては、これまで48,355万円(給与減額分を除く。)の運営費交付金が

減額され、苦しい予算編成が行われているところです。

また、平成25年度のみ55歳超え職員を標準昇給させた場合の影響額（給与、退職手当）については、平成25年度においては、3,268千円の給与の増額（退職手当の増額を除く。）となり、平成26年度は、15,313千円の給与の増額となり、平成30年度には、7,933千円の増額となります。また、退職手当は、平成25年度が6,212千円の国との精算額の差が生じ、平成26年度は6,223千円、平成30年度は7,113千円の差額が生じることとなります。

国に準拠して55歳を超える職員の昇給を抑制しないと、今後は、運営費交付金が毎年削減されていく中で、人件費の増額がかさんでいくこととなり、近い将来大学経営に多大な影響を及ぼすこととなります。

なお、今回の規則改正は給与を減額するものではなく、55歳を超える職員の昇給について抑制するものであり、役員報酬・役員手当から抑制分の給与を補填するというものではありません。

### [3] 変更後の規則の相当性

就業規則は琉球大学の独自の規則としての一貫性・妥当性がなければならない。給与規程の末尾の附則にある「準用」は、その具体が明らかにされず規則として不備がある。2012年7月以降、一貫してこの点を整備するよう要求しているところだが、現在も十分な対応はなされていない。具体的な内容を明らかにしない準用規定は認められない。琉大の規則として明晰なものに規程を整備すること。

就業規則は、事業場全体に一括して適用する労働契約の形式である。労働契約関係にありながら、約束された昇給を直前に撤回するのは契約違反である。定められた昇給日の直前に契約を変更するような契約関係には合理性がない。なぜ年度途中で契約を覆して昇給を否定出来るのか。

この点に鑑みて、少なくとも実施を4月1日にすることは、契約違反を回避するひとつの方法であると考えられる。なぜその策を取らないのか。あるいは、この方策を採用できないならば、契約違反を回避するための方策を提示せよ。

琉球大学の給与体系は、年1回の昇給を明記し、給与表に明示した級・号俸を備えた職務給を基本に据えている。特定の年齢から昇給を否定するのは、給与体系の前提を破壊しており、合理性がない。この点についての説明を求める。

琉球大学人事課給与係のサイトに明記されている「昇給制度」によれば、昇給区分C「勤務成績が良好である職員」の下段に、D「勤務成績がやや良好でない職員」として備考欄に「・勤務しなかった日数が6分の1以上ある職員・減給、戒告の処分を受けた職員・3日以上欠勤のある職員・監督する地位にある者から注意、指導を受けたにもかかわらず、勤務成績が良好でない事実のある職員などや」、E「勤務成績が良好でない職員」として備考欄に「・勤務しなかった日数が2分の1以上ある職員・停職の処分を受けた職員・減給、戒告の処分を受けた職員（勤務成績に及ぼす影響の程度が著しい場合）・5日以上欠勤のある職員・監督する地位



にある者から注意、指導を受けたにもかかわらず、勤務成績が良好でないことが著しい職員など」とある。今回、変更を加えようとするのは、このC、D、Eの昇給号俸を停止するという内容で、良好に務めた者と注意等のあった職員とを同列に扱うものは「昇給制度」としての合理性が疑われる。ましてや特別昇給についてはその基準も定数も公開されておらず不透明であり、交渉でも明らかにされないままである。

また、一部の従業員に限定した変更は公平性を欠く。一部の年齢層を狙い撃ちするという変更内容は、規則としての相当性を欠き、合理性が認められない。この点についての説明を求める。

この点に鑑みて、これまでの判例法理によって、移行措置・緩和措置を設けることで回避の努力が認められると考量される可能性がある。例えば教員については、退職の年齢を考慮に入れることで回避策を選択した大学の例もある。琉大は、移行措置・緩和措置についてどのような策を実施するのか。回避の努力として適う内容を説明せよ。

#### (回答)

55歳を超える職員の昇給抑制について、通常の昇給日である平成26年1月から実施しないと、前述のとおり「平成25年度のみ55歳超え職員を標準昇給させた場合の影響額（給与、退職手当）」が生じてくることや、平成26年1月に実施しない根拠を明確に示すことができないこととなります。

また、前述のとおり、これまで、50歳台後半層における職員の給与については、昭和55年4月から平成18年3月までは、①56歳に達した日後の最初の昇給は18月、②58歳に達した日後は昇給しないとの規定が適用され、また、給与構造改革が実施された平成18年4月からは、55歳を超える職員の給与の幅は通常の職員の2分の1とする規定が適用されてきた経緯があり、今回の昇給抑制はこれを踏まえたものです。

#### [4] 組合交渉その他の状況

##### (1) 労使交渉の経過

労使交渉の経過は、就業規則の不利益変更を合理化するために非常に重要である。12月19日の団交が中断された後の経過は冒頭で述べたとおりである。教授職員会はいまだ本件の団体交渉は継続中と認識しているが、大城肇学長は団体交渉を拒否するつもりか。

琉球大学は2012年7月の特例法による給与削減強行、2012年12月の退職手当減額強行に引き続いて、団体交渉拒否の不当労働行為を重ねながら、就業規則の不利益変更を繰り返して現在に至っており、これは不当労働行為であるだけでなく、労働契約法第10条に定めた変更法理に背いている。就業規則の重大な不利益変更に際して誠実な交渉が求められるところ、「交渉は平行線となり終了」と一方的に解釈して団体交渉を終えようとするのは、団体交渉拒否である。大城肇学長は、団体交渉を拒否するつもりか。改めて問う。

(回答)

前述のとおり、高度で合理的な理由もきちんと説明した上で、議論が平行線であるため交渉を終了させていただきますことを説明しておりますが、55歳を超える職員の昇給抑制に関する団体交渉の継続について、新しい提案に基づく正式な団体交渉の申込みということであれば、新たな案件として加えさせていただきたいと思えます。

(2) 一般社会の情勢や他大学の状況について

不利益変更の合理性判断には、一般社会の状況も考量されうる。今日の経済状況の一般的な趨勢において、給与削減に引き続いて昇給を抑制することは、これに見合うか。琉球大学は国家公務員ではないので、人勧以外の情勢判断について役員会・経営協議会で検討を行った経過を示し、これを踏まえた見解を示されたい。

琉球大学以外の国立大学法人の状況については、①九州地区(11月25日資料別紙2、12月19日資料1)、②附属病院を持つ同規模の大学(11月18日団交資料別紙2)というふたつの指標に基づいて経過の資料が提供された。改めて最新のデータを求める。

また、沖縄県内という指標では、琉大以外の私立大学の状況との比較について、2010(H22)年度の平均年収の資料が提示されている(11月25日団交資料別紙1)。これは特例法の給与削減や退職手当減額強行の影響を考量しないばかりか、私学における定年年齢や昇給停止制度の有無についての説明などもなく、ただ数字を見繕って出せば良いとの投げやりな説明であり、不誠実と言わざるを得ない。

こうした他大学の状況との比較考量を求めているのはなぜか。労働者の不利益の程度から考えるという基本的な立脚点を失当し、影響評価という観点を欠いたこのような説明態度は、交渉の意義を切り縮める無責任な対応とも受けとめられ、全く容認出来ない。

同様の観点からの影響評価は、人材流出というリスクを回避するために、経営側の決定のプロセスにおいても当然あってしかるべきところだが、役員会・経営協議会では審議されたのか。なされていないならば、「従わざるを得ない」と結論付けたその判断根拠自体が、ますます疑わしいものと言わざるを得ない。

(3) 代償・緩和措置

本件に係る団体交渉中、最も深刻な問題は、代償に関する大城肇学長、西川総務担当理事の交渉態度であった。まずこのことについて、厳しく抗議する。

代償措置は、労働条件の不利益変更に当たって特に重要視される合理性の説明を構成するものである。誠実な態度で代償措置の検討と具体について説明がなされるべきところ、「代償はあるが詳しくは言えない」、「配慮はあるが具体的には言えない」、「説明出来ないと説明している」等の発言が12月17日、19日の団体交渉で繰り返されたことについて、改めて大城肇学長の見解を伺う。

内容を説明出来ない代償とは、労働契約法第10条の求める要件たり得ないので、改めて、代償・緩和措置について問うこととする。

【大城肇学長の公約破棄について】

「大学は自主性と自律性を持って運営を行う法人組織であり、したがって、『文部科学省の方針や指示を優先した上意下達方式の大学運営』を行うことはあり得ません。」

「協力と協調に基づく建設的な組織をつくるために、大学構成員の声に十分に耳を傾け、意思決定を行い、そのプロセスを透明化します。」

上記は、昨年12月の学長選考時に大城肇学長が大学構成員に対して公約した内容である。教授職員会はこの公約は破棄されたと考えている。本件について、学長としての対応はこの公約に照らしていかがか。公約評価をせよ。

(回答)

今回の55歳を超える職員の昇給抑制については、他大学の状況も踏まえながら審議・検討を進めてきたものであり、他大学においても代償措置を行っている大学はほとんど無い状況である。

今回の55歳以上の昇給抑制に係る就業規則の変更については、本学は、収入の約7割を運営費交付金として国民の税金が投入され、運営している国立大学法人であることから、大学運営に関して、社会に対する説明責任が求められるとともに、国立大学法人法第35条（独立行政法人通則法第63条第3項の準用）に定める「給与及び退職手当の支給基準は、当該法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない」との規定を遵守する義務があることや、これを踏まえ、従来から人事院勧告に準拠した給与規定等の整備を行い、給与の支給について適用してきていること。また、今回の55歳を超える職員の昇給抑制については、閣議決定（平成25年1月24日）において、独立行政法人の役職員の給与改定に当たっては国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう厳しく見直しすることが要請され、さらに、文部科学省からは、退職手当の精算においては国に準拠した給与水準についてのみの精算額しか運営費交付金（特殊要因）としては支給しない旨の通知を受けていること。

以上のことを前提に、これまでの5回に及ぶ団体交渉において、それぞれの団体交渉で示した「55歳超え職員を標準昇給させた場合の影響額（給与、退職手当）」、「平成25年度のみ55歳超え職員を標準昇給させた場合の影響額（給与、退職手当）」、「平成25年度予算執行状況」及び「他大学での状況（九州地区、同規模大学）」等の資料に基づき、国立大学法人として今回の昇給抑制を実施しなかった場合の大学運営に及ぼす影響、55歳を超える職員への影響、他大学の状況を踏まえた社会的な影響について、役員会等において総合的に審議・検討された結果を、懇切丁寧に、本学における高度で合理的な理由として説明してきているところです。