

組合ニュース

ぐんだいたいタウン

Ⅱ-39号 2006. 3. 23発行

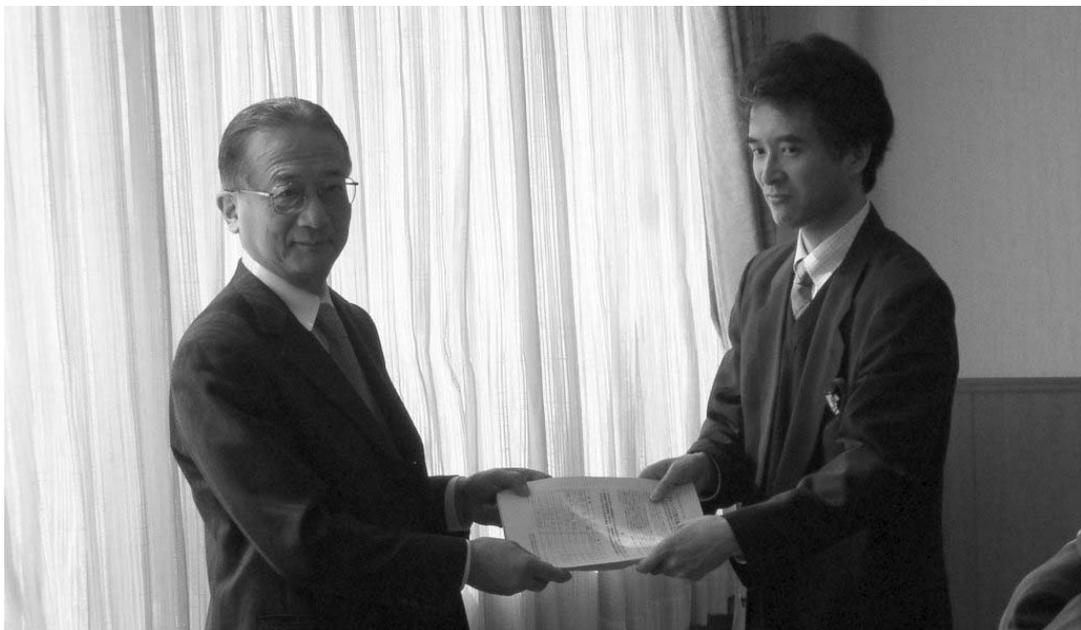
群馬大学教職員組合 [電話] 027-220-7863 [fax] 027-234-4140

[e-mail] kumiai@showa.gunma-u.ac.jp

★ このニュースは、組合費と支援者からの募金とで作られています。★

給与引き下げ問題で団体交渉を繰り返す

桐生から「キャンパス間の給与格差に反対する署名」225筆



学長に「キャンパス間の給与格差に反対する署名」を手渡す横尾中央執行委員（工学部）

組合は、給与引き下げ問題で、12月7日、2月6日、3月13日と、群馬大学当局との団体交渉を繰り返しています。当局は、給与引き下げの必要性を十分に説明できないまま、引き下げを強行しようとしています。次ページ以降では、3月13日の団体交渉の様子を中心に、組合の考え方と当局の姿勢を報告します。

19の要求項目を示した上で、3月13日に団体交渉	2
学長は、全学からの700筆超の署名の重みをどう受けとめているのか?	3
「地域手当」の率（前橋3%、桐生ゼロ）は不当	4
「必要があれば残業を認め、残業代を支払う」と大学側が約束	5
非常勤職員の労働条件の改善を	6
附属学校教員の給与水準の改善を	6
合理性のない給与引き下げの強行は、明白な違法行為	6

19の要求項目を示した上で3月13日に団体交渉

3月13日の団体交渉に先立って、組合は3月7日に具体的な要求を列挙した申入書を提出し、「各項目に対する誠実な回答を、具体的施策または文書で用意する」ことを求めました。要求項目は以下の19項目です（ここでは見出しのみ紹介します）。

<平成18年度以降の給与構造の見直し案に関する要求>

700筆以上の署名に対して、学長は昨年12月の団交の場で「重く受けとめる」と発言したのであるから、これに基づいた具体的な施策を講ずるのが当然である。したがって「平成18年度以降の給与構造の見直し」案（以下「見直し」案と称す）を撤回すること。撤回に応じない場合にも、以下に示すような修正や手だてを行うこと。

- (1) 「見直し」案説明会を再度開催し、詳細な資料を提供すること
- (2) 「見直し」案の財務上および社会情勢上の根拠を明示すること
- (3) 「見直し」案で浮いた運営費を労働条件の改善に使用すること
- (4) 全教職員に3%相当の手当を付加した給与水準を保障すること
- (5) 昇給の査定導入を1年凍結し、教職員の合意形成を行うこと
- (6) 昇給の査定を導入しても、当面、D、E評価をつけないこと
- (7) 号俸細分化と昇給ペースの実態の関係を明示すること
- (8) 苦情処理委員会の構成メンバーに労働者代表を複数入れること
- (9) 国立大学法人として広域異動手当を導入する根拠、目的、対象者を明示すること

<「見直し」案以前の諸問題に関する要求>

「見直し」案に対して教職員が理解に苦しみ、受け入れがたく思っている理由は、自分の今後の処遇に関してだけでなく、現在でもすでに処遇・労働条件に多くの問題点があることである。以下に要求を示すような諸問題が放置されたままでは、「見直し」案は検討にさえ値しない。

また、これら諸問題の中には、すでに過去の団交において解決・改善のための合意がなされているにもかかわらず、未だに解決・改善が実行されていないものもあり、極めて遺憾である。

- (10) 国立大学法人の経営責任者として、以下の経営努力をすること
 - (10-1) 理事・管理職にかかる人件費を削減すること
 - (10-2) 一時金などで一般教職員の勤労に報いる措置を講ずること
 - (10-3) 管理職の乱立をやめること
- (11) 不払い残業問題を解決すること
 - (11-1) 昨年8月団交で合意した、勤務実態を客観的に把握するための調査を十分な形で行うこと
 - (11-2) 勤務実態と支給実績との間に乖離が明らかになった場合、その差額分を確実に支払うこと
- (12) 昨年8月団交で合意した、非常勤職員の常勤化、日々雇用職員の雇用期限延長、特別休暇（夏季休暇）の改善について回答すること
- (13) 公立学校に比べて低い附属学校の教員給与水準を改善すること
- (14) 人員削減案について労働者代表と協議すること
- (15) 16年度剰余金の部局別配分基準、用途を明確にすること
- (16) 学長は理事の業務内容を統括し、大学の民主的運営を徹底させること
- (17) 事務職員を教育研究医療の現場に重点配置すること

<群馬大学の今後に関する要求>

- (18) 昨年12月に閣議決定されたという、「人件費5%削減」問題に関する学長の理解を説明すること
- (19) 4月に就任する教職員向けの研修会において、すべての事業場で組合の説明の時間を設けること

しかしながら、13日の団体交渉の席上では、大学側の準備不足で文書回答の用意はありませんでした。組合は、不満ながらも、要求項目のいくつかにしぼって口頭での回答を求めました。以下では、組合が団交の場で取り上げた要求項目のうちから労働条件に直結するものを取り上げて、大学側の回答とともにご紹介します。

学長は、全学からの700筆超の署名の重みを どう受けとめているのか？

昨年来、給与引き下げ反対署名に700人を超える教職員から賛同があり、組合は署名を学長に渡しています。学長は、署名を受け取った際に「重く受けとめる」と発言しました。申入書でも述べているように、重く受けとめたからには、700人超の署名者が求める給与引き下げ反対の声に応える対応があつてしかるべきです。

ところが、その後の団体交渉においても、学長は「私立大学化されるのを避けることが目的だ」との具体的な発言を繰り返すのみで、人事院勧告準拠という法的根拠のない方針を変えようとしません。百歩譲って群馬大学が経営難に陥っているのなら給与引き下げがあり得るとしても、**群馬大学は黒字を出している**のであつて、**給与引き下げの必要性はまったくありません**。

署名を「重く受けとめる」との学長発言は、口先だけだったのでしょうか？ 少なくとも、これまでの大学当局の態度からは、給与引き下げに反対する教職員の切実な声に耳を傾けようという誠実さは感じられません。また、団体交渉での組合の要求に対してもその場しのぎの回答の連続で、団交に応じたという形式を整えることが目的のアリバイづくりをしているだけの感があります。これは、署名した教職員の必死の訴えを無視し、組合の存在を無視するに等しい、きわめて不当な態度であり、誠実交渉義務違反といえます。

代償措置（穴埋めとしての労働条件改善策）も示さない大学当局

(3) 「見直し」案で浮いた運営費を労働条件の改善に使用すること

「見直し」を実施した場合には、相当額の運営費が浮くことになる。この具体的使用計画を明らかにすること。特に労働条件の改善につながる使途について明示すること。

大学案の通りに給与を引き下げると大学の黒字が増えます。そこで、その分を労働条件の改善に用いることを求めたのが、上に挙げた要求項目です。団交の場で、運営費がいくら浮くのか質問したところ、事務局から、18年度は地域手当分の増で200万円の負担増となるが、19年度以降は約1億円の節減となるとの試算が説明されました。肝心のその使途については、総務部長は、要求の趣旨は理解できるとしながらも、労働条件改善策としては教務処理のシステム化やアウトソーシングによる効率化で残業を減らす旨を述べただけでした。**これが教職員から取り上げたお金ですべきことなのではないでしょうか**。組合側は、それは話のすり替えであり、もともと低い給与水準の引き上げこそが必要だと強調しました。具体的な問題としては病院での夜間勤務のこを取り上げ、看護師の16時間勤務などの夜間勤務が増えていること、看護師には夜間看護手当が出るが、ほかの職種にはそのような手当がないことなどを挙げ、改善を求めました。

もともと低い群馬大学の給与水準

上で述べたように、もともと群馬大学の給与水準がかなり低いということは大きな問題です。昨年9月発行の「ぐんだいたウン」Ⅱ-36号に掲げた表を再掲します。

		平均年齢	平均年間給与	対国家公務員*	対他法人*	対民間**
事務・技術職員	群馬大学	46.0歳	5979千円	82.4(全93法人中86位)	96.1	—
	全法人	43.8歳	6000千円	86.6	—	—
大学教員等	群馬大学	47.9歳	8739千円	96.1(全93法人中77位)	94.7	86.8
	全法人	47.7歳	9198千円	101.4	—	—
医療職員(看護師)	群馬大学	36.0歳	4784千円	92.6(全42法人中42位)	94.8	80.3
	全法人	36.8歳	5170千円	97.7	—	—

* どちらも、年齢構成別人員構成をウエイトとして用いて算出されたラスパイレズ指数。なお、「大学教員等」の比較対象とされた国家公務員の給与は、法人化前の国立大学教員のそれです。

** 人事院の職種別民間給与実態調査をもとに、年収中の賞与の比率が同じものと仮定して試算。「大学教員等」

については教授を、「医療職員（看護師）」については師長・副師長・看護師を対象としました（どちらも群馬大学と民間とで、平均年齢がほぼ同じです）。

このように国家公務員、他の国立大学法人、私立大学・民間病院と比べて大きな格差があります。この格差を放置したままで、給与を引き下げるなど、断じて認められません。

「地域手当」の率（前橋3%、桐生ゼロ）は不当

（4）全教職員に3%相当の手当を付加した給与水準を保障すること

17年度人事院勧告に盛り込まれた地域手当を本学に当てはめることにより、前橋地区のみ3%と不平等な扱いとなるが、これは桐生地区の教職員の勤労を過小評価しているもので容認できない。また教職員の署名において、桐生地区では過半数の教職員が記名しているという事実に対して、実質ゼロ回答というのは大変遺憾である。他大学では人勸で地域手当がつかないとされた事業場に支給している例もある。

昨夏の人事院勧告には、国家公務員の給与について、従来の調整給に替えて「地域手当」を設けることが含まれています。この「地域手当」の率は、前橋は3%、桐生はゼロとなっています。これを群馬大学教職員に適用すると、前橋勤務の教職員と桐生勤務の教職員とでは、同じ仕事をしていても給与額に3%の格差が生じてしまいます。同じ群馬大学の教職員の間でこのような格差をつけることは、あまりにも不合理です。

桐生キャンパス教職員の3分の2が反対の署名

そこで、桐生キャンパスでは、桐生事業場過半数代表者と組合桐生支部委員長とが共同で呼びかけて、「キャンパス間の給与格差に反対する署名」が集められました。この署名は、これまでに学長が「手当は全キャンパス統一すべき」旨の発言をしていることを指摘し、「にもかかわらず、先頃出された給与構造見直しの提案には、『地域手当：前橋市3%』とされ、桐生地区は含まれておりませんでした。キャンパス間で格差を生じさせるような提案自体、大変に腹立たしく、桐生キャンパス内では、自分たちの働きが過小評価されたものだと、怒りを露わにする声も多数聞こえてきます」と述べています。また、「現実には、前橋に居住していて桐生に通勤する、あるいはその逆の教職員も多く存在します。本学の実態から乖離した提案をされる事自体、大学の誠意を疑わざるを得ないことです」と、提案の不当性を批判しています。そして、「人事院勧告準拠には、あくまで反対である」と明言した上で、以下の2項目を要求しています。

1. 2005年度の人事院勧告による地域間格差の概念を、本学に持ち込まないこと。
2. 教職員の勤務実態に合わせ、人事院勧告上の概念である「地域手当3%」相当の手当を付加した給与水準を、本学の全事業場の教職員に保障すること。

この署名には、寶田工学部長をはじめ225人の方が賛同しています。桐生キャンパス教職員のおよそ3分の2の方が署名しているのです。大学当局は、この声を真摯に受けとめ、要求に応じるべきです。

大学側「前橋・桐生とも2.4%」に方針を修正

13日の団交では、総務部長は桐生についても地域手当をゼロにはしない旨を表明しました。総務部長は、「国民に説明できない」から桐生も3%にすることはできないと述べましたが、なぜ「国民に説明できない」のか説明を求めても、回答はありませんでした。一方、学長は、前橋と桐生に差をつけないが3%にはしない（前橋の地域手当を引き下げる）との考えを述べました。組合は、最低でも3%で統一するよう要求し、再検討を求めました。

ところが大学当局は、16日の役員会で「前橋・桐生とも地域手当を2.4%にする」という方針を決めました。

この2.4%という数値は、「前橋3%、桐生ゼロ」の場合と賃金総額を変えずに手当の率を統一したものであり、大学側は何の譲歩もしていません。大学当局は自らの経営努力を放棄し、前橋の教職員に提示した当初の引き下げ案をさらに引き下げることで（すなわち前橋の教職員の犠牲の下に）、支給率を統一しようというのです。大学当局は、前橋の教職員と桐生の教職員とを反目させたいのでしょうか。そもそも、4.8%も引き下げるといいますから、3%の手当を全キャンパスの教職員に支給することに、何の経営努力も要らないのです。また、組合に回答する前にこのような方針を決定したことは、実質的な団体交渉拒否、つまり不当労働行為です。

「前橋3%」も低すぎ — 関東の他大学（本部所在地）は6～18%

さらに問題なのは、人事院勧告の示した「前橋3%」という基準自体が低すぎることです。関東地区の各大学（本部所在地）を比べてみると、右の表の通りです。

3%という低さは、この中で前橋だけです。同じ北関東でも、水戸は10%、宇都宮は6%となっています。この格差を、みなさんは納得できますか。

18%とは言いませんが、前橋も桐生も、10%か6%くらいであってしかるべきです。「前橋・桐生とも2.4%」という方針のひどさはあまりにも明白です。もともと群馬大学の給与水準は低いのです。教員の他大学流出を食い止めるためにも、給与水準の引き上げが必要です。

東京大学（東京都特別区）	18%
横浜国立大学（横浜市）・埼玉大学（さいたま市）	12%
千葉大学（千葉市）・茨城大学（水戸市）	10%
宇都宮大学（宇都宮市）・山梨大学（甲府市）	6%
群馬大学（前橋市）	3%

「必要があれば残業を認め、残業代を支払う」 と大学側が約束

(11) 不払い残業問題を解決すること

団交合意事項にある時間外労働削減の方策をどのように検討したのか、明示すること。「ノー残業デー」の取り組みも方策の一つであるが、その実施状況を国立大学法人としてどのように把握したか示すこと。

(11-1) 昨年8月団交で合意した、勤務実態を客観的に把握するための調査を十分な形で行うこと

実態把握の結果と現状の超勤手当支給実績を、比較参照できるデータを組合に提示すること。数名の管理職に調査しただけでは、サービス残業の実態は隠蔽されるだけで十分な調査とはいえない。

(11-2) 勤務実態と支給実績との間に乖離が明らかになった場合、その差額分を確実に支払うこと

組合は、団交の場で、不払い残業をなくすよう、繰り返し要求してきました。これは、法律を守ることを求めるだけのあたりまえの要求です。それなのに、実態としてサービス残業はなくなっていません。13日の団交で大学側は、「おおむね実態どおりに手当を支給している」としながらも、「20～30時間までについては実態に応じて規定どおり支給し、それを超える部分については一定の率で減額しているケースは部局によりあるかもしれない」との認識は示しました。組合は、残業手当の支給は労働時間の実態とかけ離れていると指摘しました。大学側は実態を正確に把握しようという姿勢がなく、「ただ働き」を放置してしまっています。

4月以降については、大学側は「毎日、残業の必要性を検討して、必要のない残業はしないように指導する。上司が確認して、認められない場合は帰ってもらう」との方針を示しました。組合が、「上司が残業を認めずに仕事が回らなくなったらどうするのか」と追求すると、総務部長は、「残業が必要ならば残業を認める」と確認しました。さらに組合が、「残業を認めるかどうかは、財源からではなく必要性から判断し、認めた残業については残業手当を全額支払うのか」を質問すると、総務部長はそうであることを確認しました。そのような方式を採るとすると、「各職員は残業をすべて申請し、上司（労働時間管理者）は必要な残業はすべて認めて、労働時間をありのままに記録する」ということが守られれば、不払い残業はなくなります。各職場で労働時間を正確に把握・記録し、残業の実態を、ひいては人員不足の実態を、当局に認識してもらいましょう。

非常勤職員の労働条件の改善を

(12) 昨年8月団交で合意した、非常勤職員の常勤化、日々雇用職員の雇用期限延長、特別休暇（夏季休暇）の改善について回答すること

制度全般を見直しているのであれば、途中経過や方針、議論の進捗状況の開示をすること。

常勤化については、採用試験の科目と作成方法を検討中であるとの回答がありました。雇用期限延長については、技能資格に基づいて検討するとの回答でした。夏期特別休暇については、18年度は現状維持との方針が示されたに留まりました。

附属学校教員の給与水準の改善を

(13) 公立学校に比べて低い附属学校の教員給与水準を改善すること

学長は昨年12月の団交の席上で改善が必要だと発言している。すでに他の大学では、給与を引き上げ始めているところもある。国立大学法人群馬大学として、具体的な改善策を明示すること。

教育学部の附属学校園の教員は、群馬大学が独自に採用しているのではなく、公立学校から異動してきます。ところが、附属学校園では、一般の公立学校よりも仕事がかかりきつく、長時間労働が蔓延している状況にあるにもかかわらず、給与水準は公立学校より低くなっています。改善の必要性は明白であり、すでに法人独自の努力で給与水準の引き上げを実施しているところも出ています。そこで、組合は、群馬大学でも給与水準引き上げを実現するよう求めています。学長は、国大協で人事労務管理病院経営の責任理事となったことに触れ、国大協としてこの問題に取り組む意思を表明しました。組合は、全国で足並みをそろえることを待つのではなく、群馬大学として率先して取り組むことを求めました。これに対して学長は、群馬大学としてできることはあると認め、検討を約束しました。

合理性のない給与引き下げの強行は、明白な違法行為

労働条件は、労使の合意の上で取り決めるのが大原則です。就業規則の改定を通した使用者による労働条件の引き下げは、例外的にしか認められません。しかも、賃金という労働条件の根幹を使用者側が一方的に改悪することは、きわめて例外的な場合にしか認められないのです。使用者が労働者側の同意を得ずに就業規則を変更した場合、最高裁判例では、就業規則の変更が合理的であり、変更後の就業規則の内容が合理的である場合にはじめて、同意しない労働者をも拘束できるものとされています。今回の引き下げ案は、人事院勧告に準拠すべき法的な理由がなく、賃金を引き下げるべき財政上の理由もないという点で、就業規則変更に合理性は認められません。また、変更後の給与水準はただでさえ国家公務員・他の国立大学法人・民間（私立の大学・病院）を下回る現状からさらに引き下げたものなので、就業規則内容にも合理性は認められません。

このような給与引き下げ案について団体交渉を繰り返しているのに、大学側からまともな返答はありません。前述のように、組合の要求にきちんと回答しない大学の態度は、団体交渉に応じているふりをしているだけで、誠実交渉義務違反として不当労働行為に該当します。①13日の団体交渉で、総務部長が3月中にこれ以上団体交渉に応じるつもりはないかのような発言をしたこと、②組合との交渉を無視するかのようになり、16日の役員会で「前橋・桐生とも2.4%」という大学にとって痛くもかゆくもない方針変更を決定したことは、どちらも大学側の不誠実さの現れといえます。まともな返答が不可能な当局案だからこそ、形だけの団体交渉で済ませて強引に押し切ろうとしているのでしょう。当局案のgori押しを許すことは絶対にできません。反対の声をさらに強めましょう。