

組合ニュース

発行：2013年12月18日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

E-Mail:oitauu@fat.coara.or.jp

労働契約法無視の法人

予算はあるのに代償措置なし

第5回団体交渉報告

12月11日(水)に、55歳を超える教職員の昇給抑制案をめぐって、第5回団体交渉を行いました。

■ 岩切理事、今回も教員の給与は「高止まり」発言の根拠もデータも示せず

特に教員に関して、岩切理事が根拠もなしに「教員の給与も高止まりしている」と発言したことに対し、そのことを示す客観的データを提示するよう要求していたことを中心に交渉を行いました。法人は今回もそうしたデータは示せませんでした。

■ 不利益変更と認めた一方で「ご理解いただける程度の改正」と暴言

岩切理事は今回の提案が、労働条件の不利益変更であることを認めました。しかし同時に、代償措置を用意しなくても「ご理解いただける程度」のものであるとしました。理解するかしないかは、労働者側が判断することであり、現に理解できな

いと言っているわけですから、一方的に使用者側が口にすべき言葉ではありません。

■ 労契法に基づいた合理的な説明や代償措置の対応を！！

組合の主張は、労働契約法が適用される私たちの職場において、労働者の合意が得られない状況で賃金等の不利益変更をするのであれば、最高裁の判例が示しているように、「高度の必要性に基づいた合理的な」説明を行わなければならない、代償措置等も考慮しなければならないというものです。法人はいずれも行っていません。

■ 人勸に代償措置が盛り込まれていないから、予算はあるが代償措置はしない

岩切理事は、当初の予算では55歳以上の昇給抑制を想定していないので、予算はあるとしています。それにもかかわらず、代償措置は提案しないというのです。理由は人勸に代償措置が盛り込まれていないからというものです。

■ 労契法を無視

法人の言い分は、労契法とともに法人通則法も適用されているのであるから、「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」でなければならないとし、例によってそれが人勧に準拠することだというものです。通則法のどこにも人勧準拠を明示していませんが、法人の態度は、通則法を優先しその名の下に労契法をないがしろにするものです。

■ 国公の医師、一般職(二)は57歳からの特例 本学では一般職(二)のみ

国家公務員の場合、医一（医師、歯科医師、定年65歳）、一般職(二)（守衛など、定年63歳）の昇給抑制は57歳からとなっています。これは、入職年齢の遅さ（医学部6年）や定年の違いなどが考慮されていると考えられます。

法人は、一般職(二)については国公の例に倣い57歳から抑制としましたが、附属病院医師、医学部を含む教員にはこうした考慮を行いませんでした。その理由として、本学の医師や教員は教一だから、国公教一と同一の55歳からの抑制で良いと答えています。

■ 人材流出 深刻化の懸念

しかしながら、国公教一は全国で77名しか存在せず、またその定年も60歳です。一般に大学教員の入職年齢は遅く、定年も65歳です。先ほどの最高裁の判例では、合理性の基準として「同種事項に関する我が国社会における一般的状況等」も考慮しなければならないとしています。そもそも人

事院は、管轄外である国立大学教員に55歳昇給抑制を適用するとは考えていません。

法人の「国公教一が55歳抑制開始だから、大分大学教一も55歳抑制開始でよい」という主張には合理性がありません。最低限国公にならった修正が必要です。でなければ、国公より悪条件となります。私立大学で教員の55歳給与抑制を行っているところはほとんどありません。私立大学教員との給与差は開く一方です。人材流出の深刻化が懸念されます。

■ 他大学では緩和策も

こういったことを考慮に入れて、全国では独自の動きが出ています。教員の昇給抑制開始時期を九大では60歳、北大と埼玉大では58歳（埼玉大の職員は56歳から）等です。

■ モチベーションのさらなる低下

昨年からの給与カット分も合わせて考えると、本学ではかたくなな人勧追随で教職員の給与は他の国立大学に比べても大きくカットされています。このままではモチベーションのさらなる低下、人材確保の困難、経営陣の信頼低下が避けられないのではないのでしょうか。

