

# 期末手当 0.05 カ月引下げ反対！ —引き下げやるなら、代償措置を!!—

2020年12月3日名古屋大学職員組合は、2020年度人勸ボーナス0.05月分引下げ反対の団体交渉を行いましたので、その報告をいたします。組合にご意見ご要望などをお寄せいただき、ありがとうございました。

## 冒頭、総長の出席を求める

大学側交渉委員は、高橋人事労務担当理事、宮川総務部長、元平人事企画課長でした。

組合は、名大のトップである松尾総長が出席していない事に遺憾の意と職員の声を聴くために団体交渉に参加するよう伝え、人事労務担当理事に交渉の全権が委任されている事を確認した上で交渉を始めました。



## 名大は準公務員なので人勸に従わないといけない!?

【組合】12月のボーナスカットについて異議を申し上げる。給与が下げられるので、不利益変更であり、労働契約法第10条(プチ知識参照)に基づき合理的な説明をしていただきたい。人勸準拠しなくてはならない説明と、運営費交付金が削られるわけではない中で、人件費を引き下げるほど大学財政が逼迫しているのか説明をお願いしたい。

【大学】仕組み上、国家公務員に準拠となっており、準公務員である以上は、準拠の根拠となるのは人勸であり、それは仕組み上の問題なのでご理解いただきたい。

財政状況は、コロナもあって病院の赤字など非常に厳しい状況だ。そもそも6月ボーナスで優秀者等を見送り、学生支援等に財源を捻出していることもあり厳しい。

もともと大学の財政自体が厳しい状態のなかで運営していて、その中でコロナの状況になり、国立大学全

体が厳しい状況にあって、国に準拠するということである。

【組合】準公務員と言ったが、われわれは非公務員で準公務員ではない。準公務員だから人勧に準拠しなくてはならないという考え方か？

国家公務員ならそうだが、法律が国家公務員と違う。人勧に必ず準拠しなくてはならない根拠がわからない、どこに書かれているのか？

【大学】国から人件費分をもらっている。人勧に準拠しなくてはならないとは書かれていないが、人勧は基本的には参考要素で、われわれとしては準拠する。

【組合】名大の職員は、労基法の世界で生きている。不利益遡及の原則があるので、給与を遡って下げないのが原則だ。2020年12月に0.05月分下げるのは一年間分下げることになる。仮に0.025月を冬の方で下げたとしても、夏の方まで下げるのはおかしい。

【大学】人勧の仕組みそのものが一年に一回の勧告で、それにより一年間の国家公務員の給与の体系を整えている。

## ++++++ **労働契約法に基づき、引き下げ分の代償措置を要求** ++++++

今回のボーナス月数引き下げについて、大学側は財政上の理由を説明しないまま人勧準拠に固執しているため、代償措置を要求して交渉を行いました。

【大学】代償措置は検討していない。6月に見送ったボーナスの優秀者分を12月に上乘せしているのがある意味代償措置である。

【組合】6月の優秀者分を支払うのは支払い時期が遅れただけで、代償措置とはいえない。また、一部の優秀な職員だけが対象となるものであり、全職員ががんばっているので一部の職員だけというのは納得できない。

【大学】テレワークのための整備をしたり、職員や留学生にパソコンを貸与したりしている。職場環境を整備していく上でインフラを整え働き方改革をするということではある意味代償措置である。

少なくとも、部局からあがってきたパソコンの要望はすべて制限なく措置している。

コロナという厳しい状況下で、出勤停止とか解雇はしていない。そこはわれわれも雇用は維持するという形でやってきた。

【組合】それは立派だと思う。当たり前のことかもしれないが、こういう状況下の中で雇用を維持しているということは頭が下がるし、みんな助かっていると思う。あと、エッセンシャルワーカーの中で、名大を辞めていくような状況はないか。看護師さんはじめ医療関係者が長期的なコロナ対応で体調を崩すという状況はないか問いました。

【大学】直接には聞いていない。休業とか言うことがあれば人事課のほうにも入ってくるが、今のところ件

数が例年に比べて増えているとかそういったことは入ってきていない。

【組合】在宅ワークが出来ない部署や、非常勤だけが出勤している部署があると聞いている。労働者を感染から保護するためのテレワークなので、職員間で不合理とならないよう事務企画連絡協議会などで周知徹底をしていただきたい。

【大学】そういう声はわれわれにも教えてほしい。そういう不合理なことは決してあってはならない。

【組合】病院でもいろいろなコロナ対策をとって通知をされているが、組織が大きいので、労働者にとって重要な事務連絡が現場の職員まで流れないという苦情もある。通知が全職員に行くように気をつけてほしい。上司が判断して通知を回さないということもあるので。

【組合】今年度のボーナス引き下げを見送っている大学が 6 大学ある。見習ってほしいと思う。先ほど遡及の話をしたが、今年度は 0.025 月分を引き下げとする大学も複数あり、財政的に厳しい大学も努力しているので名大でも考えてほしい。

今回のボーナス引き下げは不利益を被るので徹底して反対ですので、話し合いは引き続きお願いしたい。

組合としては不利益分の代償措置を出してほしいという要求である。

先ほど理事のほうからコロナ禍で頑張っていたいただいている職員に大学の裁量で報いたいという発言もあったので財政の許す限りその方向で検討してほしい。

コロナの対応で、自分で支出して出費を重ねている教職員がいるので、目配りをした対策・措置・手当などをお願いしたい。

今回は平均 2 万円減の影響があるので、手当新設や年内にバックできるよう検討をお願いしたい。

+++++

## このほか組合は、コロナへの対応と併せて以下の代償措置を要求しました。

+++++

- テレワークや、急なオンライン授業で自前でパソコンやプリンター、マイクなどの機材をそろえた教職員に手当の支給
- コロナ患者に対応する人に支給される危険手当を 1 月末以降も延長し、コロナ対応病棟だけでなく、コロナ患者に接する可能性のある全ての病院職員に手当を支給すること。
- ※ 【大学回答】コロナ患者に対応する人に支給される危険手当の趣旨を考えないといけない。財源が豊富にあるわけではないのでばらまきにならないようにしないと。
- 医療職に PCR 検査を実施せよ。
- ※ 【大学回答】病院にその旨伝える
- ボーナス引き下げ分は 3 月末までに、何らかの手当でその金額を支払うこと。
- 12/28 を休暇にするなど、手当で支給できなければ、別のことでいい。
- 在宅ワークができるようにパソコンやポケット Wi-Fi の支給。
- 豊田市の地域手当が 16%なので地域手当を 15%から 16%にしてほしい。非常勤職員も含めて賃金アップとなる。
- 同一労働同一賃金の観点で、非常勤職員の病休有給化や、夏期休暇の日数増加を。

【教育研究評議会における、組合及び過半数代表の意見に対する大学側の回答は以下の通り】

| 組合の意見(2020.10.27 提出)                                                                                       | 大学の回答                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. 今回の減額変更は不利益変更であり、かつ、2020 年 12 月期に一年分である 0.05 月分減額しようとする遡及適用であり、反対である。                                   | 1. 期末勤勉手当については、民間におけるボーナスの支給実態を考慮すると年間の実績等を踏まえて支給されていること、また、国立大学法人法等の法律においても国家公務員及び民間企業の給与等を考慮することとされているため、今回の人事院勧告に対応することについてご理解願います。 |
| 2. また、コロナ禍の対応で、教員の業務量・労働時間が増えているにもかかわらず、賞与を減額するのは不合理である。                                                   | 2. 1 と同じ。                                                                                                                              |
| 3. むしろ、コロナ禍での教職員、特にコロナ対応に携わるエッセンシャルワーカーに対して、さらなる手当等の増額を求めるものである。                                           | 3. 新型コロナウイルス感染症患者等へ医療及び看護等の業務に従事している教職員については、既に特殊勤務手当を支給しております。                                                                        |
| 4. コロナ感染の不安を抱えながら業務に従事したすべての教職員や、在宅勤務における非正規職員も含めた個人負担分の補償を行うべきである。                                        | 4. 在宅勤務にかかる手当については、今後の状況等を踏まえながら検討して参ります。                                                                                              |
| 5. 優秀者や特に優秀者の率に幅を持たせ、評価する側もされる側もどのようにしてその成績率になったか可視化できない制度は導入すべきではない。年度ごとの財政状況で「率」が変更になるとしたらふざけた制度としか感じない。 | 5. 今回の改正については、国の規程に準じた記載の改正を行うものであり、現状、財政状況により「率」を変更するような制度は考えておりません。ただし、成績率が可視化できないとのご指摘については、通知等で周知できるよう検討して参ります。                    |
| 6. 財源上、今回の引き下げを行う必要性は見当たらない。引き下げを強行するのであれば、労働契約法に基づき、教職員が納得できる引き下げ理由と根拠を要求し、交渉を求めるものである。                   | 6. 1 と同じ。                                                                                                                              |
| 7. 意見提出締切が早すぎる。職員が理解し、検討するだけの時間が足りない。                                                                      | 7. 今後、できる限り対応させていただきます。                                                                                                                |

## — づち知識 — 労働契約法第 10 条とは・・・

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、①就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況、⑤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 12 条に該当する場合を除き、この限りでない。

・・・としており、この5つ考慮要素を満たして就業規則変更の合理性を大学側が立証できないかぎり、労働者の合意なく就業規則を変更できません。また、合理性の立証責任は使用者側にあります。

私たちは、この5つの考慮要素のうち、「③変更後の内容の相当性」の中身として、最高裁判例に基づき本来大学側から提示すべき代償措置について組合が要求しています。