

2005年12月13日 茨城大学教職員組合臨時大会 議案  
「給与規程改定に関する労使協議事項と合意事項」についての説明文書

以下に示す文書は、  
罫線による囲み部分をのぞき、合意書原文である。

## 給与規程改定に関する労使協議事項と合意事項

国立大学法人茨城大学（以下「大学」という。）と茨城大学教職員組合（以下「教職員組合」という。）は、現行給与規程の改定問題について、平成17年11月25日と29日に団体交渉を開催し、下記のように協議・交渉したことを確認する。

### 記

1 大学は、人事院勧告と閣議決定とを受けて、現行賃金制度の内容のうち、基本給月額を平均 0.3%減額すること、配偶者扶養手当を 500円減額すること（13,500円から13,000円へ）、12月期の期末勤勉手当支給率を 0.025月引き上げること（0.7月から 0.725月へ）を、12月 1日付で実施したい旨を提案した。

2 大学は、有期雇用職員とパートタイム職員については日給額及び時給額の改定を行わないこと、有期雇用職員に対しては12月期の期末勤勉手当を 0.025月増額すること、を提案した。

3 教職員組合は、11月25日の団体交渉で、12月 1日からの給与規程改定を提案することは、労働条件変更のルールを無視するあまりにも乱暴な提案である、と抗議の意思を表明した。大学は、教職員への周知と適正な手続きを行ううえで、余裕を持った十分な時間がないことを認めた。

一方で、大学は、国立大学法人等の汎用システムである給与計算事務システムのプログラム変更に伴う不具合の発生という緊急事態を回避するために、教職員組合へ、12月 1日からの給与規程改定への協力と同意を求めた。

【資料】国立大学法人等汎用システムとは、国立大学法人、大学共同利用機関法人及び独立行政法人において、共通的な事務を効率的に処理するために開発されたものであり、運用管理等を行う組織として「国立大学法人等情報化推進協議会」がある。

現在利用している汎用システム

人事事務システム 給与計算事務システム 共済組合事務システム 科学研究費補助金経理事務システム  
授業料債権管理事務システム 授業料免除事務システム 共通ファイル管理システム  
(汎用システムで使用する銀行データ等の共通データ管理システム)

4 教職員組合は、平成17年度途中の賃金制度変更問題と、平成17年度賃金変更に伴う退職金制度の変更問題と、平成18年度の賃金制度設計問題とは、制度論としても、法律問題としても、異なる制度問題であるから、それぞれ切り離して、個別的に検討されるべきである、と主張した。大学は、この組合の主張を認め、団体交渉の議題を、平成17年度途中における賃金変更問題に限定することに合意した。

5 教職員組合は、このようなせっぱ詰まった時期に給与規程改定を提案する理由を「大学が使用する給与計算事務システムのプログラム変更に伴い不具合が発生する恐れがあるという状況を受けて、給与支給実務をトラブルなく行うためには、この変更されたプログラムを使用せざるをえないことにある」と限定すべきことを主張し、大学はこれを認めた。

6 これを受けて、教職員組合は、人事院勧告と給与法改定は、国立大学法人における平成17年度途中の賃金制度変更の法的な根拠とはならないことを主張し、給与計算事務システムのプログラムの変更という事態に対応するための緊急避難的な措置であることを理由とする給与規程改定提案ならば、平成17年度途中の賃金制度変更合意する、と表明した。

#### 解説

組合の立場は、人事院勧告を直接的な理由とする年度途中の変更を認めることは、将来にわたって、大変な禍根を残すことになるので、絶対に認められないというところがありました。

しかし、組合も知らなかったのですが、第3項目に出てくるように、大学の実務の多くが汎用システムによって支えられていたのです。もし、この汎用システムを切断した場合、万が一のトラブルに対応できる体制が茨城大学にはないという実態でありました。

組合としても、万が一のことに責任を負えるわけでもありませんので、そうした理由ならば、やむをえないと判断したのでした。

7 大学は、上記1にかかわる具体的な改定内容は、給与規程の「別表第1」から「別表第7」となることを説明した。

また、必ずしも、「別表第1」から「別表第7」について全ての基本給月額が0.3%の減額となっておらず、削減幅に過不足があることを説明した。

さらに、大学は、改定提案の「別表第2」（教員の賃金表）の内容は、(社)国立大学協会が参考資料として各大学に紹介した(財)日本人事行政研究所の「参考モデル」に基づき設計されていることを説明した。

8 教職員組合は、平成17年度に限定して、すなわち、給与規程の有効期限を平成18年3月31日とすることを条件に、上記1及び2の大学提案を団体交渉議題にすることに合意した。

解説

この給与規程の有効期限を来年の3月31日とするという合意は重要です。この期限を切らないと、18年度以降にも、合意がないままに、賃金切り下げ給与規程が延長されるということになるからです。

この文書は、労働協約がもつ規範的効力（法律的な力）をもっていますので、就業規則・諸規程よりも、力が強いということになります（労基法第92条は、就業規則・諸規程は、労働協約に反してはならないと定めています。）

9 大学は、11月25日の団体交渉において、大学提案によって発生する賃金支給額の減額内容を、個々の教職員についての具体的な資料を提供すること、その結果明らかとなった賃金減額分については、3月期給与支給日において、補正措置を取ること、を約束した。大学は、11月29日の団体交渉において、個人別のデータを提出した。教職員組合は、そのデータに基づき、補正措置の内容と方法について、引き続き交渉することを確認した。

解説

大学が提供したデータによれば、マイナス差額が発生する人は、197人、-5円から-2085円までです。これらの人たちについて、補正措置をどのようにとるのかということを経験として決定しなければなりません。

10 教職員組合は、大学独自の給与計算事務システム導入のために、大学に対して、平成17年度予備費の運用を含めて必要な財政上の措置を講じるなど、早期導入のための具体的な取り組みを求めた。大学は、独自システムを、できる限り早期に導入できるように、具体的な取り組みを始めることを約束した。

解説

汎用システムをめぐる事態が解決されないならば、18年度以降も、自主的な賃金制度の改革ができないということになります。ですから、早急に具体的な自前システムの導入計画を策定してもらわなければならないのです。

人事課は、2000万円余の財政措置が必要であろう、競争入札となれば時間もかかる、とっています。

組合としては、この問題だけでも、団体交渉を行う必要があると考えています。

1 1 大学は、平成17年度の退職予定者について、＜現行給与規程に基づく退職金＞と＜改定給与規程に基づく退職金＞を比較した資料を、教職員組合に提供することを約束した。教職員組合は、＜平成17年度途中の給与規程改定に伴う12 - 3月期の支給差額＞と上記 による＜退職金支給差額＞との比較に基づき、平成17年度退職予定者への退職金支給について補正措置の必要性の有無を判断することを表明した。

大学と教職員組合は、早期退職者への対応の必要性からも、退職金問題についての団体交渉の早期開催に同意した。

解説

1 2月退職予定者もいるために、1 2月中に決着をつけなければなりません。  
組合は、「差額支給」の実現をめざして取り組みます。

1 2 大学は、平成18年度賃金制度改定の大学提案をまとめ、平成18年1月以降、教職員組合との団体交渉を開催することを約束した。

平成17年11月30日

国立大学法人茨城大学学長 菊池龍三郎

茨城大学教職員組合執行委員長 深谷信夫