

時間雇用職員へのボーナス要求と交渉経緯の整理

1. 組合は、時間雇用職員へのボーナス支給を、長年にわたって要求し、法人側と交渉してきました。

(1) 法人化前には、「公務員」だから、時間雇用職員にボーナスが支給されませんでした。

○大学側の回答より

- ・ 1997年総長交渉「制度が変わらないと支給できない。文部省としてやらなければならない。」(総長)
- ・ 1998年総長交渉「パートの問題を言うと、それではなぜ独立行政法

人化に反対したのかと言われる。」(総長)

- ・ 2000年総長交渉「公務員は制度上支給できない。」(総務部長)
- ・ 2001年総長交渉「残念ながら現行上はできない。」(総務部長)

(2) 法人化後の交渉で、しだいに「具体的検討」に前進

①徳重理事、「財政問題から難色」から「前向き検討」に転換

前任の徳重理事は、当初、財政問題から時間雇用職員へのボーナス支給に難色を示していましたが、全学的に検討するために、組合に具体的な提案を求める姿勢に転換しました。組合は、当初、世間相場をもとに「1ヶ月分」のボーナスを要求し、それに対して、理事は「1ヶ月分」は高すぎると回答しましたが、課題は財源の確保であること、全学的にデータを示した検討を始めることを明らかにしました。

○徳重理事の回答より

<財政問題から難色>

- ・ 2005年11月9日「法人化移行時に当時の制度を踏襲して就業規則化するとしていたことから、また、時間雇用職員は週30時間未満の勤務ということから、期末・勤勉手当、退職手当の支給対象外としている。どの程度の額となるかは分からないが、これらを支給することとなった場合には教育研究資金あるいは外部資金への影響があるので現時点ではボーナス、退職手当を支給することは考えていない。」

<教育研究支援の意義あり、具体的議論へ>

- ・ 2006年6月28日「宮城県内事業所においてもパートタイム労働者へ賞与等が支給されている事業所がある。教育研究への影響等、全学的に考える必要がある問題だ。財源等をどう説明したら良いかといった、具体的な提案してもらえれば、たとえば各事業場に提案することもできる。教育研究を支援するという意味では、准職員にはボーナスはあるが、時間雇用職員へも支給すべきだといったこともあるかもしれない。内容の説得性といったことも合わせて提案いただきたい。それについて役員会でも検討したい。」

②組合「春闘相場の1ヶ月分」要求、理事「1ヶ月は難しい」「課題は財源確保」

組合は、徳重理事からの「具体的に提案してほしい」という回答をふまえ、2006年12月5日、春闘相場にあわせて「1ヶ月分」のボーナスを要求しました。理事は、「1ヶ月分は難しい」と回答しました。

○徳重理事の回答より

- ・ 2007年1月17日「これまでの交渉では、額とか具体的な数字はなかった。具体的な提案をいただき引き続き検討したいと回答してきた。予算としては全体の教育研究費の中から出している。その活動への影響があるし、関係者の理解も必要だ。労働意欲を喚起するためにも、額にはあまりこだわらないということも言っていた。一挙に1ヶ月分ということは難しい。財源の確保の問題だと思っている。関係者の十分な理解が必要だ。民間の動向や大学など教育機関の動向も把握して対応したい。時間雇用職員の給与水準全体の理解も必要だ。今すぐわかったとは言えないが、全学的にこの提案について、データも示して検討していきたい。」

③文科省人事で、突然の理事交代。組合は「30時間分」で再提案。

2007年10月1日、突然、徳重理事が文科省（独立行政法人国立国語研究所）に戻り、折原理事が着任しました。組合は、10月16日、徳重理事の回答をふまえて、要求内容を「1ヶ月分」から転換し、「30時間分」（職員の期末・勤勉手当支給日に、一時金として当該職員の時給の30時間分を支給すること）で再提案しました。

④折原理事、最初から前向き検討姿勢。役員会も部局長もOK。

新任の折原理事は、それまでの交渉に理解を表明し、「30時間分のボーナス」の実現に、当初から前向きに検討する姿勢を示しました。間もなく、12/26法人側役員会も快諾し、2月には圧倒的多数の部局長が賛同しました。

○折原理事の回答より

<関係者への理解を求めつつ、前向きに考える>

- ・ 2007年12月7日「これまで週30時間以下の勤務なので期末勤勉手当と退職手当は支給対象としていなかった。新たに一時金を支給するということは、本学の財務状況の中では人件費の増につながり厳しい。教育研究費を圧迫し、教育研究に支障を来す可能性がある。よって財源の確保には関係者の十分な理解が必要だ。大変厳しい状況だ。しかし、一方、今回は組合としても、時間雇用職員の理解も得て30時間分の要求に押さえて要求しているということもある。制度に関わることで、これまでは難しいという回答だけだったが、これは検討すべき事項だと考えている。理事副学長会議や経営協議会でも、時間雇用職員は、勤務時間は短いが正職員と同じようにきちんと働いてもらっているという実態があるので、それをきちんと評価すべきだという意見もあった。状況は厳しく財源の問題もあるが、関係のところの理解も求めつつ、今後検討していきたい。」

<役員会、すんなり認めた>

- ・ 2007年12月28日「12/7交渉では、時間雇用職員が頑張っていること

を踏まえて検討すべきだという意見があり、前向きに考えたいと話した。12/26役員会でも、この項目についてはすんなりと認められた。」

<部局長に、実施をお願いする>

- ・ 2007年12月28日「時間雇用職員の人件費は、財源としては部局予算から賄われるので、部局長の理解を得ないと実施されない。本部として部局長に実施をお願いする。」

<これまで時間がかかったことは理解してほしい>

- ・ 2007年12月28日「これまでも要求があったことはわかるが、今回、30時間分の一時金という形で検討事項として出してもらったことが大きい。部局によっては今でも赤字のところがあり、黒字の部局に対しても押し付けていいのかという話もあった。これまで怠けていたのではない。アンケート調査等で検討してきた。過半数代表者からは正職員や准職員と同じように支給すべきだという意見もあったし、事業場長の中からも時間雇用職員にも支給することは大事なことだという意見があった。他方、ボーナスの時期にではなく更新限度3年が満了する際に配慮すべきだという意見もある。教育研究費を圧迫するので、教員の意見を踏まえる必要もあった。検討に時間がかかったのは仕方がないのではないか。今回は30時間分の一時金ということで検討することができた。それで本部としても部局に働きかけることができると判断した。理解してほしい。」

<2008年度に向けて、部局長に話す>

- ・ 2007年12月28日「時間雇用職員への30時間分のボーナス支給については、来年度に向けて部局長に話していく。」

(3) 折原理事、後ろ向きの姿勢に転換し、出せるのに出さない

しかし、その後間もなく、折原理事は、組合と部局長とのこれまでの議論の積み上げを尊重しない不誠実対応に転換しました。4月にはわざわざ困難を収集するためのアンケートを実施し、6月には正職員のボーナス削減を試算する等、後ろ向きの対応に転じ、いつまでたっても「検討中」という回答を続けて、2008年6月には「今は可能だが、後に禍根を残さないために慎重に検討する」という姿勢まで後退しました。

○折原理事の回答より

<いま規定がないから、まだ支給しない>

- ・ 2008年1月11日「前回、部局の意向を聞きながら引き続き検討すると回答した。さらに検討した結果、やはり、部局の意向を十分に聞き、引き続き検討する。理由は以下の通りだ。(1)時間雇用職員の給与は、本部経費からではなく、年度当初に配分する部局経費から支払われている。今年度はすでに部局で決めた予算に基づいて部局運営している。(2)准職員の場合には、就業規則において期末手当相当

給与、勤勉手当相当給与が規定されているが、時間雇用職員にはそのような規定はない。これを規定するかどうかは本学の制度に関わる大きな問題だ。」

<人件費が運営費交付金から出ている人を対象にしたら出せる>

- ・ 2008年6月24日「時間雇用職員へのボーナス支給は徳重理事の時から大きな項目だった。私自身、徳重理事から聞いた。12/7交渉で協議した際にも問題意識として共有できると感じた。問題の一つは、正職員と准職員にはボーナス制度があるが、時間雇用職員についてはないから制度が必要だということだ。また、時間雇用職員はどの部局でも雇用されているので大学共通事項として本部で検討できる。他方、時間雇用職員の人件費は部局予算から出ているので、部局長の理解を得ながら全学共通の制度をつくる必要がある。以前も部局長に聞いたことがあるが、現在の部局長がどう考えているかも確認した。その結果、ほとんどの部局長は時間雇用職員にボーナスを出して良いということだった。制度としてつくとすると片付けなければならぬ問題があった。扶養に入っていると個人的事情

は、制度があっても配慮すれば良い。外部資金、補助金等の性格から無理だということならばやむを得ないと整理できる。したがって、今回の検討では、人件費が運営費交付金から出ている人を対象としたらよいと考えた。この人たちは、勤務時間など働き方が多様だが、ほとんど正職員と遜色なく働いている。意識的にも、モチベーションの上からもボーナスを出してほしいということはわかる。」

2. 「給与体系等の見直し」の理由が、「社会的に説明できないから」というのは不当

パート労働法は、パートの賞与などの決定方法を正規労働者と均衡させるよう求めています。また、人事院は昨年8月の通知で、6ヶ月程度勤続した場合、期末手当に相当する給与支給への努力を求めています。時間雇用職員の待遇を少しでも正職員に近づけるために、ボーナスを支給することは、理事の姿勢一つで、政府に十分説明できる条件が整っています。

しかし、2008年末から折原理事は、ボーナス支給は「時間雇用職員の給与体系等の見直し」を前提として検討する、そうしなければ社会に説明ができない、という不当な対応をしています（「給与体系等の見直し」内容の善し悪しについては別途検討します）。長い間の団体交渉で、今にもボーナスが出せるところまで来ていながら、新たに困難なハードルを設けるものです。これで誠実に団体交渉をしていると言えるでしょうか。

3. 「先延ばし」→「セット案」→「凍結」、は不当

「時間雇用職員の給与体系等の見直し」案は、11月・12月段階では、雇用を例外なく5年で打ち切り、時間給を世間相場まで引き下げる内容でしたが、部局長の批判意見を受け、1月段階では、5年までの雇用を保障したうえで、それ以上の更新も可能にし、初任給水準も現状より上げる内容に改善されています。また、2月3日の理事・副学長会議では、在職者の不利益にならないように改善を加えました。しかし、2月16日

4. 「給与体系等の見直し」を前提とした場合の、組合の要求

(1) 移行措置として、現に雇用されている時間雇用職員について

- ① 定額化は適用せず、新たに導入される一時金は適用する。
- ② 新制度を適用すると賃下げになる場合は、新制度を適用させないこと。

＜ボーナス1回6000万円は大丈夫だが、後悔したくない＞

- ・ 2008年6月24日「時間雇用職員のボーナス1回6000万円は大丈夫じゃないかとも思っていた。しかし、今大丈夫だからといって出しているのか、一度全体を整理して考えないと後々後悔することになるのではないか。」

「給与体系等の見直し」については今後慎重に検討することとし、それとは切り離れた形で、2009年6月に時間雇用職員に一時金を支給すべきです。

○折原理事の回答から

＜「給与体系見直し」を前提として、一時金を検討する＞

- ・ 2009年1月21日「時間雇用職員の給与体系等の適切な見直しを実施した上で、時間雇用職員の業務遂行に対する意欲の維持・向上や事務作業の簡素化を図る観点から、時給の定額化とあわせて、一定の支給要件のもと、一時金の支給を検討したい。」

の部局長連絡会議に「昨今の雇用情勢の急激な変化等を考慮し、当分の間、凍結させていただく」と報告し、翌日、組合にも通知してきました。「世間の風当たり」を理由として「非正規の待遇改善」をやめるのは理由になりません。また、さんざん先延ばしにした挙げ句に、この理由で凍結するのは到底納得がいきません。

(2) 時間雇用職員が5年以上雇われる場合について

- ① 昇給制度を設けること。
- ② 使用者は、准職員への転換を申入れなければならない（本人の選択で、時間雇用にとどまってもよい）こととすること。

法人側「給与体系等の見直し」検討の整理（組合作成）

※12/16案は5年を超える更新の禁止、給与水準の引下げが特徴。12/16案に対する部局長の批判をふまえて、1/23修正案は5年を超える更新を認め、給与水準を上げるものになっている（長期在職者の賃金水準の引下げという問題があったが、2/3理事・副学長会議で是正されたい）。

	現行制度	法人側の問題意識	12/16案 (部局長連絡会議)	1/23修正案 (事務連絡会議)	組合の主張
雇用期間	1年×3回限度+1年ずつの特別な更新制度	雇止めをめぐる紛争を防止したい。現実には、継続的職務に時間雇用職員を採用せざるをえない。	1年×3回限度+1年ずつの特別な更新制度。但し通算5年が上限（経過措置あり）	1年×3回（5回?）。通算5年限度だが、さらに1年ずつの更新制度あり（12/16案と同じ経過措置あり）	<ul style="list-style-type: none"> ・そもそも継続的な職務に更新限度は不要。 ・部局長の責任で通算5年を超える更新ができるようになるのは現実的で良い。 ・インフォーマルな退職強要は禁止すべきだ。
給与形態	正職員だった場合の給与の範囲内で個別の契約による	年功的で地域相場よりも高い人がいるので、定額職務給にして抑制したい。	職務ごとの定額（∴昇給なし）賃金水準；一般事務で地域相場平均（830円）の低賃金経過措置；在職者の賃下げなし	職務ごとの定額初任給&上限あり（∴昇給あり?）賃金水準；初任給を現行（地域相場より高い）より引上げ、上限設定。一般事務で初任給950円、上限（昇給の?）1,150円。人件費総額が増えるらしい（法人側は、部局の負担増とみている）。経過措置；在職者の時給単価が新制度の上限以内に賃下げされる懸念あり（→2/3理事・副学長会議にて是正されたい）	<ul style="list-style-type: none"> ・正職員と不均等なほどに時間単価が低いので、さらに改善すべきだ。 ・とくに、スキルが必要な職務については、時間給を上げるべきだ。 ・有能な人が5年を超えて雇われる場合、継続にともなう昇給を認めるべきだ。 ・在職者の賃下げは絶対にしないこと。
位置付け	規定なし	限られた仕事を補助的に行なう地位として明記したい。	正職員の監督のもと一定範囲の業務をおこなう	正職員の監督のもと一定範囲の業務をおこなう。	<ul style="list-style-type: none"> ・継続的な職務については、正職員（フルタイム、パートタイム）にすべきだ。時間雇用職員のままでも、少なくとも配置定員に含めて、本部負担にすべきだ。 ・一次的だが、スキルが必要な職務については、有期雇用の正職員にすべきだ。少なくとも当面、准職員にすべきだ（本人の選択で時間雇用職員も可）。
ボーナス	なし	国や他の国立大と同じ給与体系で、ボーナスだけ出すのは、社会に説明がつかない。	30時間勤務者に30時間分の一時金（6月、12月）	30時間勤務者に30時間分の一時金（6月、12月）	<ul style="list-style-type: none"> ・30時間勤務者には、30時間分の一時金（6月、12月）を支給し、30時間未満の勤務者にも時間に応じて支給すべきだ。 ・パートのボーナスの世間相場からは、1ヶ月程度（2008年末ボーナス平均0.92ヶ月/春闘共闘）にすべきだ。
年収水準（組合試算）			時間給830円・週6時間で、 <ul style="list-style-type: none"> ・12ヶ月 +ボーナス2回=年収1,334,640円。 ・上記+毎日3時間アルバイト（時給800円・通算9時間労働）=年収1,953,840円 	時間給950円・週6時間で、 <ul style="list-style-type: none"> ・12ヶ月 +ボーナス2回=年収1,527,600円。 ・上記+毎日3時間アルバイト（時給800円）=年収2,146,800円 時間給1,150円・週6時間で、 <ul style="list-style-type: none"> ・12ヶ月 +ボーナス2回=年収1,849,200円。 ・上記+毎日3時間アルバイト（時給800円・通算9時間労働）=年収2,468,400円<大卒1年目の正職員なら「年収-ボーナス」程度か> 	