

組合ニュース

発行：2012年9月20日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

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

非常勤職員問題・賃金カット問題 組合室問題で団体交渉実施

第1回・2回団体交渉報告

7月31日及び8月8日に団体交渉を行いました。以下に詳細をお知らせいたします。

■ 非常勤職員雇用問題

大きく後退した法人提案 －6年から5年で雇い止めへ－

大分大学で働く非常勤職員の雇用期間には、二つの大きな問題があります。一つは、6年で雇い止めが行われること、もう一つは、雇い止めのあと一定期間（これをクーリング期間といい、大分大学では1年間）は同じ職場に再就職できないこと、です。これでは私達にとって安心して働ける雇用環境ではありません。組合では、雇い止めをなくし、あわせて一定期間再就職を禁ずるクーリング期間を短くするよう求めてきました。

しかし、7月の団体交渉での法人側の提案は、今までの就業規則から大きく後退するものでした。それは、最大6年の雇用期間を5年に短縮するよう検討している、なおかつクーリング期間に関しては据え置く、というものでした。これに対し組合側は、法人はそもそも、契約期間が過ぎたという理由だけで雇用を切るのは得策ではなく、雇用期間を撤廃するよう検討していたはずであり、そのような方針転換は認められないこと、またクーリング期間が1年という長期間であることに全く合理性が認められないことを主張しました。

さらに、8月の団体交渉で法人側は、平成21年12月に雇い止めを6年とした重要通知をもって、雇用延長の検討は行わないという方針転換を行ったと明言しました。これに対し組合は、非常勤職員を無期雇用へと転換するよう組合は一貫して主張しており、これに対する不誠実な応答である旨を主張しました。また法人側はクーリング期間につい

て、雇用の期待権が発生することを避けるため1年の期間が必要であると説明しました。これに対し組合は、同じ大分県下の大分市役所では3ヶ月しかないこと、また、改正労働契約法ではクーリング期間が半年以上とされており、1年の期間に合理性がないことを改めて主張しました。

■ 賃金カット問題

今はどうなっている？ 賃金カット問題

●「運営費交付金の削減率が低くなれば、差額を返還」というのが法人の約束

法人は、震災復興資金のために運営費交付金の削減が必至であり、この削減に対処するため賃金カットを行うが、交付金削減額と賃金カット額に差額が生じた場合は、この差額を当該教職員に返還すると説明してきました。このことは、学内イントラNo. 8215などで明快・詳細な資料をつけて明らかにされています。私たちは賃金カットに反対ですが、最低限この約束を守るように法人に求めています。

●文科省「運営費交付金への影響額は全国立大学で300億円」

文科省は政府部内での折衝において、全国立大学の賃金カットを平均7.8%*で実施すれば、カット総額は600億円、このうち運営費交付金への影響額は約300億円であるとしています。不明な部分もありますが、大分大学に当てはめると3億円～3.5億円程度の賃金カットと推計されます。大分大学教職員に返還すべき差額は3.5億円～4億円程度となります。賃金カット額の5～6割程度を教職員に返還するというのが、法人が約束を守った場合に実施すべきことです。

(注) 平均7.8%とは、国家公務員の場合の加重平均値。本学の加重平均値は7.1～7.3%程度になる模様。

●約束の文書化が未だにできていません

4月の学長文書（4日付、27日付）や説明会において法人は、差額の返還という約束をしており、そのことを文書化するという約束もしていますが、未だに文書化ができていません。法人は説明会で約束したことを文書化しないなど極めて不誠実な態度をとっているからです。私たちの怒りでこのような態度を改めさせる必要があります。

●法人は労働契約法を守って下さい

労働契約法は、労働条件の不利益変更の場合、「労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的」（同法10条）であることを求めています。法人が、学長文書や説明会で教職員に約束したことを守って差額の返還をするよう、組合は粘り強く闘っています。

■ 組合室問題

組合室について

— 相変わらず復帰拒否の姿勢 —

7月31日の団交で、今年3月には復帰予定であった新組合室への引っ越し日程について、早急に提示するよう求めました。

ところが、移転の前提として法人が一方的に示した組合室の使用に関する協約を取り結ばなければならないという新たな条件を持ち出してきました。その結果、新組合室への移転は実態としては妨害される形になっています。

この法人提案の協約の内容は、これまでの組合室等の使用条件と全く異なっています。水光熱費の徴収のほか、法人が一方的に組合室の使用不許可ができることや、掲示物については法人の判断で適切・不適切を判断できるようにしています。

組合の主張は明快です。3年前に教養教育棟改修工事のため旧組合室を離れるとき、工事終了後に新組合室に復帰するという約束を書面で交わしているのに、それに基づいて至急移動させて欲しいということに過ぎません。協約の提案があれば誠実に交渉に応じるが、それを復帰の条件にするのは約束違反だというものです。

ところが財務担当理事は、教養教育棟に戻れなくなった時点で謝罪した。その際に一定の条件下で整理されたので約束を交わしたとは認識していない。一度復帰させると「既得権」が生じるので、光熱水費を払わないと復帰させない等の驚くべき発言をしました。教養教育棟内に復帰させるという約束を一方的に反故にしたのは法人の側であり、

したがって謝罪は当然であり、それを受け入れて譲歩したのは組合の方です。

このように、組合室の復帰は団体交渉で協議する以前の話です。もし、今後も復帰が長引くようであれば、何らかの措置を取らざるをえないと考えています。

■ 団交報告集会

8月2日、3日の両日にわたって昼休みから団体交渉報告会を経済学部棟第一会議室で開催しました。学生の夏休み中の日程にもかかわらず、両日ともたくさんの組合員の方にご出席いただきました。この報告会は、組合が現在抱えている問題を組合員の間で広く共有し、組合員の意見を集約して交渉に臨んでいこうという趣旨で行われました。

第1日目の8月2日は、非常勤の組合員の方に多数お集まりいただき、非常勤の雇用延長問題を中心に報告を行いました。第一回の団体交渉で法人側は、非常勤職員の雇用期間の延長は考えていないどころか、6年の有期雇用契約の上限を5年に短縮することを検討すると明言しました。これに対して非常勤職員の組合員の方から、雇用上限を撤廃した方がむしろ法人にとってもメリットがあるという指摘をいただきました。部署によっては非常勤職員の方が一番長く勤めている場合もあります。仕事内容を一番理解している非常勤職員が有期雇用で雇い止めが行われてしまうのはまったく効率的ではないでしょう。この点を今後の団体交渉で法人に強く主張していきたいと考えています。

2日目の8月3日では、給与削減問題と組合室協約案について報告が行われ、組合員の方から活発な質問・意見を交換することができました。法人側は賃金カットの理由を「運営費交付金の削減が確実に想定される」と説明してきたにもかかわらず、カット実行後の今になって、運営費交付金削減がない場合もありうる・剰余金を返納する場合もありうる、と説明を変更してきました。これに対して組合員から多くの疑問と批判の声が上がりました。今後の団体交渉でも賃金カットが合理的な根拠なしに行われたことを追求していきたいと思えます。

また、組合室については、本来ならば3月時点で既に新しい組合室に移転していたはずであり、法人が現在に到るまで組合に不便を強いていること、またその新組合室への移転の約束を履行するよう法人に求めることを改めて確認しました。

今後とも、随時、団体交渉の報告会を行い、組合員の皆さんと情報共有・意見交換を活発に行いたいと考えています。その折には多数ご参加下さいますよう改めてお願いしたいと思います。