

組合ニュース

発行：2012年10月1日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

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

給与削減資料の提供拒否！ できるできないは法人が決める！

これが誠実交渉？

第3回団体交渉報告

9月7日に第3回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。

■ 賃金カット問題

組合ニュース2号でお知らせしたように、多くの他大学に比べ本学での賃金カットが過剰であることがはっきりしてきました。つまり、他大学ではカット開始時期を遅らせたり、カット率を圧縮したり、代償措置を講じたりしているのです。

こうした事態を受けて、国大協が全国の大学の状況をまとめたデータの公開、給与カット前の法人の説明における瑕疵の問題、大学間で職員の賃金カットに差が出ている問題を中心に交渉を行いました。

都合の悪い情報は出さない？

「国家公務員給与減額支給措置に係る対応について 標記については、本法人では5月1日から実施し、ご協力いただいているところですが、この度、国大協より他の法人の対応状況について連絡がありましたので、下記のとおりお知らせします。

記 86大学中83大学実施（8月31日現在）」。

ご存じかと思いますが、以上が職員代表委員会の要請を受けて法人が学内イントラに載せた他大学の状況の全文です。ここからはほとんどの大学が賃金カットを実施していることしか読み取れません。この文章の基である国大協資料（8月24日付、8月31日改訂）は8月31日の職員代表委員会で配布されており、そこには大学名は明記されていませんが各大学での実施時期、圧縮率、代償措置等が記入されています。にもかかわらず実施の大学数のみの情報を選択して公開したということは、法人が他の情報を隠蔽したかった、少なくとも積極的に教職員に知らせたくなかったとしか考えられません。

交渉ではまず、同資料の組合への提供および全文をイントラに載せることを要求しました。これに対して法人は、

組合には資料を提供しない姿勢を見せましたが、組合の迫及の結果、検討して回答することとなりました。また、国大協データの全教職員への公開についても同様に検討して回答するとしました。

後日法人から以下の回答が届きました。「資料につきましては、部内資料ではありますが、職員代表委員会へ配布しておりますので、職員代表委員から周知されているものと認識しております」。法人の得意とする不明瞭な表現ですが、組合にも提供しないし、イントラにもアップしないという内容です。

賃金カット理由を後から変更

次に「運営費交付金の削減」問題です。法人は実施前には賃金カットの理由を、「運営費交付金の削減が確実であるから」と教職員に説明してきました。しかし、その後、賃金カット分を余剰金として残し、その分を国庫に返納する方法もありうるとしています。このことを賃金カットの説明のなかできちんと説明しているか否かは、労働契約法第10条からみて非常に重要な問題です。それだけではなく、二つの「減額」方法には決定的な違いがあります。すなわち、「運営費交付金の減額」は補正予算として国会で決定され、法人の判断とは無関係に、いわば法的強制力を持って減額された運営費交付金が支給されてきます。しかし、返納の場合には法的強制力はなく、政府からの要請に応えるか否かの判断を行う必要が出てきます。したがって後者の場合には、そうした要請があった場合にどう対応するかを教職員に説明しておく責任があるのです。

事前説明はなされていない

この点に関して法人は、挟間キャンパスでの説明会で返納の形態がありうると説明しており、それを含めたQ&Aの資料をイントラに掲載しているので、事前に説明していると主張しています。

しかしQ&Aをイントラにアップしたのは4月27日（金）の午後5時24分であることが判明しています。これは教職

員の勤務時間終了後であり、5月1日実施日を前にして、残りの3日間は28日は土曜日、29日は日曜日、30日は振替休日です。法人のいう事前説明が成り立たないことは明らかです。しかも且野原キャンパスでは説明をしておりません。

この問題に関して、今回の交渉のなかで財務担当理事は新たな詭弁を持ち出してきました。すなわち「運営費交付金が削減されるのは確実とは言ったが、減額しかないとは言っていない」というものです。これがなぜ詭弁なのかは（注）をご覧ください。

自らの発言を後から否定

最後に大学間の格差の問題について質しました。法人は、実施時期等の違いによって大学間に差が生じないと説明してきたが、それは運営費交付金の削減率に差が生じないという意味で、大学間の職員の格差の意味ではないと説明しています。しかし、「たまたま大分大学に勤めたばかりに、よその大学に比べて、担う不利益の程度がむちゃくちゃ大きい…」という意見に対し、総務担当理事は「ですから私は、そういうことが起きないだろうという前提で…」と回答しているのです（5月30日の職員代表委員会）。日本語ができれば意味は明瞭です。ここでもウソもしくは詭弁が使われています。

大学間教職員格差を法人は解消すべき

実施時期等の違いによって大学間の教職員の間で差が生じているのは明白ですが、この点に関して法人は、「当時はわからなかったので言及していない」と回答しました。しかし、前段落で説明したように、「そういうことは起きない」と「言及」しているのが事実です。また、当時はわからなかったというのが仮に事実だとすれば、近い将来について恐ろしく想像力の欠如した、また、雇用者の給与・生活について恐ろしく配慮を欠いた経営陣と言わざるを得ません。

仮に当時はわからなかったとしても、現時点では差が生じているのは「わかる」わけですから、当時と状況は変わっています。それに対応して、「わからなかった」当時に強行した賃金カットを修正するべきです。

（注）法人のやり方は後出しじゃんけんともいうべきものなので、じゃんけんで考えてみよう。相手が「私がパーを出すのは確実である」と言ったので、私はチョキを出したところ、相手はグーを出して私は負けた。抗議したところ、「私がパーを出すのは確実であるとは言ったが、パーしか出さないとは言っていない」と弁明した。これが成り立たないのは明らかである。

非常勤職員問題

本学の非常勤職員は6年の有期雇用期間が終わると

雇い止めされます。再度本学で働くためには1年間のクーリング期間を置かなければなりません。また、法人は現在の雇用期間6年を5年に短縮することを検討しています。

組合の要求は雇用期間の撤廃です。ほとんどの非常勤職員の仕事は継続的・恒常的であり、厚労省の方針からみても雇用期間がないのが正常なあり方です。しかも、佐賀大、山口大など雇用期間を撤廃している大学はすでに多数存在しています。クーリング期間の短縮も要求項目の一つですが、時間の関係で今回の交渉となりました。

非常勤職員の人件費はリスク？

雇用期間の撤廃に関して法人は拒否の態度を示しています。その理由は一言で言うと、「長期的な展望のなかで、長期的なリスクを含めて総合的に判断」した結果だそうです。これが何かを誠実に説明した回答といえるでしょうか。先ほどみたように、多くの教職員が見抜いていたにもかかわらず、近い将来に大学間の教職員の賃金カット額に差が生じることもわからなかった本法人が「長期的な展望」を口にするとは悪い冗談としか思えません。しかし、組合は問いただしていますので、もう少し詳しくみていきましょう。

リスクの具体例は人件費だそうです。改正労働契約法では、有期雇用の期間を撤廃しても賃金を含めた労働条件を変更する必要はありません。しかもこの間、本大学での人件費はカットを継続しています。したがって、「リスク」の客観的根拠を示すように要求しました。その回答は「総合的判断」だそうです。

雇用期間の撤廃を含めた待遇改善についての回答は、「できる改善はする。できないものはやらない。その判断は法人が行う」というものです。これではとても誠実な交渉とはいえない点を組合は抗議しましたが、法人の頑迷な態度は変わらず、交渉を継続することとなりました。

署名の目録を提出しました

一学長は直接受取を拒否一

9月27日、「合意なき賃金カットに反対するとともに学長による説明会の開催を求める署名」の目録を嘉目理事へ提出しました。今回も学長が直接署名を受け取ることを拒否したので、貴重な署名を法人へ渡すことはできないと判断し、目録のみを提出し、学長に直接署名を閲覧してもらうよう要請しました。さらに、教職員の声に誠実に耳を傾け、約束した説明会を開催することを重ねて要請しました。

