

組合ニュース

発行：2014年11月26日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

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

人事院勧告の機械的導入は不当 まず賃金アップ部分の実施を要求

第2回団体交渉報告

第2回団体交渉を11月20日に行い、組合から委員長、書記長をはじめ8名、法人からは総務部長、人事課長ら8名が出席しました。企画・人事担当理事は体調不良とのことで欠席しました。交渉に先立ち、理事不在に関して総務部長が法人を代表して交渉に当たることを確認しました。

■ 誠実な文書での確認を再度求める

組合は11月6日の前回団交に先立つ10月29日に、8項目からなる「年俸制導入に関する質問状」を提出し、事前に書面での回答を要求していました。これは、法人の主張を確定すること、および時間を節約し、交渉をスムーズに運ぶためのものです。

前回の団交の席では「質問の意図と回答との間に齟齬があってはいけない」として、書面での回答はなく、総務部長が口頭で説明しました。組合は、回答に「質問の意図との齟齬はない」ことを表明し、法人も改めて文書回答することに同意していました。

今回の交渉で前回約束の文書回答を求めたところ、「それは「(組合からの質問については)11月6日の団体交渉において松崎和之総務部長から口頭で回答したとおりです」という内容の文書が手渡されました。組合は、この文書は具体性に欠けており、前回の合意

に反するものであること、前回の合意に従い法人回答の要点を記した文書を再度求めました。しかし、法人から明確な回答が出てこなかったため、組合としてはやむをえず、お互いの議事録で前回団交時の法人側の口頭での回答を確認することを提案し、法人もこれに同意しました。

■ 拙速な年俸制導入には反対

交渉では、前回時間の関係で十分な回答がなかった点を含め、年俸制について引き続き交渉しました。まず、スケジュールについては、「文科省の強い要望もある」ので、26年度中に導入したいとし、12月22日の経営協議会に諮りたいとの回答がありました。また、評価基準に関しては、学部ごとに評価基準を作るとなると時間がかかるので、今後WGで検討を進めてもらうと述べました。

組合は、年俸制を評価基準が曖昧なまま導入するのは拙速であり、さらにこれは労働条件の変更であるので、事前に組合との交渉が必要であると指摘しました。これについて総務部長は理事と相談したいと述べましたが、「理事と相談」では総務部長が法人を代表するとした冒頭の確認と矛盾するのではないかと追及したところ、総務部長は事前に団交を持つようにしたいと回答しました。

■ 他大学と比べて大きな格差付け

大分大学では、業績給の部分例えば「S」評価は「標準」評価に比べて72%（注1）も賃金が高くなるようにしています（教授の場合だと、標準の業績給480万円/年に対し、Sの業績給は825.6万円/年です）。これは他大学に比べても大きな差であり、法人は「よりメリハリをつける」ためだとしています。前述のように、未だ評価基準も決定していないのにこのような大きな差を事前に決定するのは大きな問題であり、評価基準を決定した後に、どの程度の差が望ましいかを議論すべきであると組合は主張しました。

年俸制導入に関する質問状について（回答）

2014年10月29日付け「年俸制導入に関する質問状」に対し、平成26年11月6日の団体交渉における発言等を踏まえ、次のとおり回答します。

今回の質問項目の1から8までについては、11月6日の団体交渉において松崎 和之総務部長から口頭で回答したとおりです。

なお、年俸制の導入に当たっては、今後とも具体的に検討していく必要があると考えており、現在設置しているワーキンググループ等において、今回の質問の趣旨も踏まえて真摯に検討してまいります。

いったん年俸制を適用された教員は再び通常の給与制度に戻ることはできません。また、評価は単年度ごとに行われます。法人は「単年度ごとが適切」である理由を、例えば3年間での評価だと、「1年間がんばったが、2、3年目はダメになることがないように」するためだと述べました。これは逆にいえば、毎年業績を小出しにする教育・研究を推奨することになってしまいます。

■ 1割の教員(60人)の年俸制導入に年5千万~6千万円の持ち出しが必要

法人は、今回の年俸制導入には、年5千万~6千万円程度の追加的経費が必要であると認めています。このような財源を法人はどのようにして確保するのでしょうか。

以上述べてきたように、年俸制には様々な問題があり、これらを慎重に検討することなく早急に導入しようとしている法人の姿勢は拙速であるといわざるを得ません。

■ またしても人勸の機械的適用を提案

ご存じの通り、法人は今年の人事院勧告の大分大学への機械的適用を提案しています。国立大学法人法では、教職員の給与は「社会一般の情勢に適合」したものでなければならないと定められています(63条)が、人勸に従わなくてはならないとは書かれていません(注2)。まして民間企業では賃上げが行われたり、政府から賃上げを要請されているのが最近の「社会一般の情勢」の特徴です。

以上を踏まえて、組合は法人提案(人勸)の今年度分のボーナス分を含めた賃金・手当アップ分と来年度4月以降の平均2%のカット分を区別し、後者はその代償措置を含め今後の交渉課題とし、まずは前者を実施するよう求めました。

■ 昇給号給数の抑制は不当

これに対し法人はあくまで全部人勸通りにやることに固執しましたが、当面は1月1日実施を予定している昇給号給数の1号給抑制を認めるよう組合に要請しました。この号給抑制は「見直し初年度の改正原資を得るため」と人勸では位置づけられているものです。必要な「改正原資」の大半は、都市部で増額される地域手当に充てられます。仮に公務員であったとしても地域手当のつかない大分にある一大学内で、このような措置を行うことは全くの不合理です。

このように、人勸追随は様々な矛盾を引き起こして

おり、それは教職員にしわ寄せされています。組合は代償措置の要求を含め、今後も法人と交渉を行っていきます。

(注1) 法人の説明資料では、72%を月数12で割り、「6%/月」と表記をしています。これは誤解を与える表記なので修正するよう求めました。

(注2) 全大教高専協議会の東京都労働委員会への救済申請に関する文科省からの陳述書には、「国家公務員の給与は、社会一般の情勢を構成する一つの事情」にしかすぎず、「労使の意志決定を拘束するものではない」と明確に述べています。

バスハイクに行ってきました 阿蘇ファームランド & サントリー九州熊本工場へ

11月8日に3年ぶりの「組合バスハイク」を実施しました。組合員やご家族計36名で熊本へ向け出発。最初の目的地の阿蘇ファームランドでは、動物と遊んだり、温泉に入ったり、ショッピングを楽しんだりと自由時間を満喫した後、80種の田舎料理やデザートがバイキングで食べられる「自然派 免疫れすとらん」で昼食をいただきました。どれも美味しくてついつい食べ過ぎてしまいましたが、皆さんとても満足している様子でした。そして次の目的地の「サントリー九州熊本工場」では、ビールの製造工程の詳しい解説を聞いた後、できたてのビールやジュースを試飲させていただき、休み気分を満喫しました。

今回は少し遠出だったので、車中で〇×クイズやビンゴゲームで遊びながら、また道の駅等で休憩を兼ねたショッピングなどもおりまぜながら、往復も楽しめたバスハイクになったと思います。心配された雨もほとんど降ることなく、バスは無事に大学に到着。後日参加者から「楽しかったです」という嬉しい連絡を沢山いただきました。今後も、組合員やご家族が気軽に交流できる機会をつくっていきたいと思っています。

