

組合ニュース

発行：2012年11月9日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

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

第4回団体交渉報告

10月16日に第4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。

■ 組合室問題

組合活動を制約する協約締結を条件に組合室移転拒否

今年3月27日に新組合室が竣工しました。「改修工事に伴い仮移転している組合事務室については、平成23年度内を目途に新たに整備し、提供するよう努力する」という合意があるにもかかわらず、協約を結ばないと入居させないという新たな条件を法人が持ち出してきたため、7ヶ月経過した現在も新組合室に復帰することができていません。法人の最初の約束から言えば2年半の遅延です。この協約案は光熱水費負担に加え、掲示物についての一方的規制、有効期限が1年であるため更新拒否もできる内容であり、組合活動を制約する意図がみえるものです。

今回の交渉では9月7日の団体交渉後の9月21日に法人から送られてきたメールの内容について2点質問を行いました。

1点目は、「組合側も協約を結ぶことに異論はなかったのではないかと思います」という点について、組合からは、移転の際に「組合室の復帰にあたっては移転前の組合室の機能を確保する」という合意があること、水光熱費の組合負担等の新たな協約を結ぶことを条件として入居することに同意したことはないことを伝え、新組合室への入居

と、協約の協議は別の問題であることを主張しました。また岩切理事は、光熱水費については、労働組合法7条3項に抵触する恐れがある、新しい建物であるという費用対効果を考慮し、対外的に説明する観点から条件をのまないを入居させない、光熱水費の負担等は入居の条件である、としました。さらに、これまで協議してきた際に組合は水光熱費の支払に強く反対してこなかったと責任を組合に転嫁する発言まで行いました。「移転の際に組合室の復帰にあたっては移転前の組合室の機能を確保するという合意がある」という組合の主張に対しては、2011年10月20日に合意は破棄されたと明言しました。もちろん「平成23年度内を目途に」という期限が明記されているので、一方的に破棄できるものではありません。

2点目は、「なお、現在人事課分室として位置付けられています。施設の有効活用の観点からの検討を求められる場合もありますので、ご留意願います。」という法人からの脅迫ともとれるメールの意味を質したところ、「他に使う可能性も否定できない状況もありますよと申し上げておく必要があると認識した上でこういう表現にさせていただいた。」と岩切理事は回答しました。

このように法人は、組合活動を弱体化・萎縮させるような意図のもとに行動してきていると考えざるを得ません。今回の交渉で、岩切理事に状況を改善する努力を行う意思がないことが明らかになりました。組合は、今後も執行委員会や組合員との議論をふまえて毅然とした態度で対処していきたいと考えています。

組合室再建復帰協約不履行問題とは

組合室再建復帰協約は2009年3月31日に結ばれました。この協約は、教養教育棟に組合室を再建し、従来の条件で復帰させるというものでした。ところが法人はこの協約を守らず、組合の抗議をうけた後初めて、約束が実行できなかったことを謝罪し、新たな場所に設置することを約束しました（2010年7月＝教養教育棟改修完成の3カ月後）。

2011年7月22日、法人と組合は新組合室の仕様を打ち合わせました。

法人はまた、新組合室への入居を2012年3月末に実現するよう努力す

る（「努力する」としたのは、工事中に不慮の出来事が起こらないとも限らないので「努力する」こととした）旨を文書で組合に提示しています（同年9月）。これは最初の約束を実行するための具体的約束にほかなりません。

ところが法人はこうした約束を未だに守っていません。組合は約束の履行を求めてきましたが、最近になって法人は驚くべき主張をしています。本年7月31日の団体交渉で法人は、2010年7月に謝罪した時に協約は消滅したと主張しました。10月16日の団体交渉では、昨年7月22日に破棄通告を行い、10月20日に失効したと主張しました。7月22日とは組合室

の仕様打合せをした日です。いずれの主張も非常識で不当極まりない発言です。なお、復帰協約が期限の定めのない協約だから文書通告の90日後に失効するのだという法人の主張は法解釈を逸脱しています。

法人は、法人の要求を組合が受け入れないから組合室への入居を認めないのだと言ってきました。しかし、謝罪した時（2010年7月）に協約は消滅したとの発言や、破棄通告によって消滅したという法人の主張は、法人自身が復帰協約の破棄自体を重要な目的として行動してきたことを如実に示しています。まず協約を破棄するという法人のやり方が誠実交渉義務違反であることは明白です。

■ 非常勤職員問題

今回の団体交渉では、法人側に対して組合側が事前質問していた非常勤職員に関する事項のうち、以下の3つを中心に話し合いました。

1つ目は、無期雇用が実現されている他大学のうち、地理的・規模的に比較的本学に近い佐賀大学・山口大学の状況についての法人調査報告でした。これは、本学が無期雇用を実現するための参考に資するよう、組合側から要請したものでした。なお、佐賀大学では法人化以降、山口大学では法人化以前から非常勤職員の無期雇用が実現しています。本法人の問い合わせに対して佐賀大学からは回答が断られたとの報告があり、山口大学からは無期雇用に関しては問題があるが、どのような問題であるかは回答が得られなかったとの報告がありました。これにより、図らずも本法人の調査に対する能力とやる気の欠如が露呈する結果となりました。

2つ目の質問事項は、クーリング期間についてです。本学はなぜ1年のクーリング期間が設定されているのかという質問に対し、法人は、継続雇用への期待感を持たせないためには十分な期間が必要だと回答しました。これに対し組合は、十分な期間が1年であるとする客観的な理由について説明を求めましたが、法人は「1年と判断したのは裁量権」と述べ、具体的な根拠を示しませんでした。

3つ目の質問事項は、無期雇用への転換が困難な理由として法人が指摘している人件費増のリスクに関して、客観的なデータの提示を求めました。法人の説明によれば、大きく分けて2つありました。1つは近年の労働法制が労働者側に有利に改定されていることをもって、将来の人件費増は否定できないとしました。しかし、法人側からは具体的な近年の改正事例については例示されませんでした。もう1つの理由はさらに驚くべきものでした。

人件費上昇リスクとして提示されたもう1つの理由は、60歳以上の再雇用制度を整備する上で給与制度の改正が必要となるためだ、という説明です。この意味は、高年齢者雇用に必要な給与を、非常勤職員の雇用を削減することによって確保する可能性を法人が認めたということです。さらに法人は、「非常勤職員のカットはまぬかれない」「無期雇用化してしまうと、雇用

の調整弁がなくなる」等と発言しました。これは法人が、非常勤職員を使い捨て可能な単なる人件費調整部分と見なしていることを意味します。組合は到底こうした見方・こうした発言を容認できません。今後さらに責任を追及していきたいと思います。

拡大非常勤職員部会報告

—法人雇用期間短縮方針に反論続出—

これまで組合ニュース等でお伝えしてきたように、法人は現在、非常勤職員の雇用期間を最大6年から5年に短縮するよう検討しています。組合は引き続き法人と団体交渉を行っていますが、法人は頑なな態度を改めようとしません。

そこで、非常勤職員の「生の声」とともに、非常勤職員と一緒に働いている教職員の「現場の声」を法人役員に伝えるべく、10月2日（火）の昼休みに拡大非常勤職員部会を開催しました。30名の参加があり、これまでの団体交渉の経緯や論点を整理し、今後の取り組みに向けての意見交換を行いました。

法人の雇用期間短縮の方針に対して、非常勤職員や他の教職員から反論が相次ぎました。寄せられた意見で多かったのは、非常勤職員を短期間で交代させると、現場の業務が回らなかつたり、引き継ぎ回数が増えることで業務が非効率になるというような、説得力ある指摘です。さらに、女性の社会参画の推進を掲げる本学が、女性が大半を占める非常勤職員の雇用条件の改悪を強行しようとするのは、大学の内外に説明がつかないとする意見も寄せられました。

組合に届けられている声をもとにして、今後の取り組みを計画しています。ぜひともご協力ください。

◆次回団体交渉のご案内◆

日時：11月15日(木)

10:30~12:00

場所：事務局第2会議室

みなさまのご出席をお願いします