

組合ニュース

発行：2012年11月30日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

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

非常勤職員雇用問題 果たされぬ説明と改善

男女共同参画推進を掲げる大学として
女性労働者の比率が高い非常勤職員の雇用条件改善を!!

第6回団体交渉報告

11月15日に第6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。

■ 非常勤職員問題

経営努力を怠る法人

これまでの団体交渉で非常勤職員の無期雇用化やクーリング期間短縮の事項について、法人は不確定要素が多いため善処できないと応じてきました。その具体的な要素について組合が質したところ、前回の団体交渉では本学が派遣職員から非常勤職員への切り替えを行った際に生じた人件費の増加や、今後60歳以上の職員を対象とした再雇用制度を整備する上で予測される人件費総額の変動などを法人はあげました。今回の団体交渉で組合は法人の主張の根拠となる客観的な数的データの開示を求めていましたが、それは十分になされませんでした。派遣職員から非常勤職員に切り替えた際の人件費に至っては、「増減はほぼなかった」と文書で回答するなど、これまでの法人による主張の根幹を揺るがす見解を示した始末です。

自らが主張する見解の客観的証拠を提示出来ない法人は、説明に困窮すると「現在本学が置かれている社会情勢」や「現在グランド・デザインを形成するプロセスの途中」などと、曖昧な表現を決まり文句のように繰り返すのみで、善処する姿勢を一向に示そうともしませんでした。それに対して組合は、法人の言う「グランド・デザイン」を策定す

るにあたって非常勤職員の無期雇用化を実現している他大学の経営努力やその事例の情報収集に全力を尽くすことを要求してきました。しかし法人は、この至極当たり前の要求に対しても、「本学の判断に対して、他大学の状況が参考になると思っていませんので、調べることは考えていません。他大学の状況を調べなければならない状況になったら、調べます。」と日本語としても意味不明、かつ団体交渉の場において極めて不誠実な回答を突きつけてきました。

多角的な想像力に欠けた法人運営

本学の非常勤職員の置かれている労働事情は常勤職員のそれと比べても大変不安定です。改正された労働契約法では非常勤労働者の待遇改善を意図したものであるにもかかわらず、法人は非常勤職員を「使い捨て」に適した人件費調整部分と扱うかのごとく、さらなる労働条件の改悪を押し進めようとしています。立場的に「弱い」労働者へさらに追い打ちをかけるような経営判断をする法人のもとで、安心しそしてやりがいをもって働ける教職員がどれほどいるのでしょうか。そういった想像力すら今の法人には欠けているように思えてなりません。

一番大切なこと

本学の非常勤事務職員の大半が女性です。男女共同参画推進を掲げる本学の取り組みは徐々に行われてきているものの、女性事務職員に関する労働・雇用条件改善は未だ十分に実行されていません。したがって女性職員が集中する

非常勤職員の労働・雇用条件改善は本学が取り組むべき最も重要な事項の一つといえます。法人が頻繁に使う「一般社会に説明のつく大学運営を」というレトリックが真意によるものだと主張するのであれば、本学が地域社会の先頭を切って女性労働者の比率が高い非常勤職員の雇用改善に抜本的に踏み込むべきではないでしょうか。その経営姿勢に苦言を呈する「一般社会」などはたして存在するでしょうか。

法人は非常勤職員問題に関して学内外から情報を収集しようとする姿勢を一向にみせません。他大学の革新的な非常勤職員の雇用改善の事例を参考にすることはおろか、本学の当該職員の要望や現場の声にも耳を傾けようとしません。現在組合では、本来ならば法人が行うべき非常勤職員を対象とした雇用・労働条件に関する意見調査(アンケート)を実施しています。組合のホームページからアンケートに参加できます。今後は、アンケート結果の内容も含め、法人の経営努力を促し、そして何よりも本学の非常勤職員からの要望に誠意を持って向き合うよう要求していきたいと思えます。

■ 組合室問題

約束していた仮組合室からの復帰に関して、光熱水費の支払いその他の条件を飲まなければ法人が復帰を認めないとしている問題で、光熱水費に関する部分をただしました。法人は昨年9月の段階では、光熱水費の法人負担が「経費援助にあたる」とし、今年4月には「労働組合法第7条第3項(経費援助一引用者)に抵触する恐れが強いと認識している」ためであるとしています。組合との約束に優先させてまでそのように主張する根拠を提示するよう、組合は前回の交渉で要求しています。

その結果提示されたのが、「社長のための労働相談マニュアル」というHPからのコピーでした。コピーを組合に渡すとき法人は、コピーの内容は「一般的な見解を示したもの」であるとして、その内容が正当であるとの主張を行い、かつまた「法人は常々こうした文

書を参考にして仕事をしている」と言明していました。しかしそれは根拠といえるようなものではなく、逆にそこには「組合事務所の光熱費や有給の組合休暇などは労組法が禁止する経費援助にはあたらないとする説が有力です」と記述されており、むしろ法人の「根拠」を覆す内容です。どうやら「社長のための…」や似たようなサイトを探し回ったあげく、自説の根拠を見つけられなかったようです。法人の法解釈こそ逸脱したもので、それも当然です。

このことを指摘しても岩切理事は、経費援助にあたらないかについてはまだ疑念を持っているとして、自説に執着する態度を変えようとしませんでした。法的根拠や判例も示さずに自らの思い込みで、組合室の復帰を8ヶ月も引き延ばしているのです。態度を変えないのなら根拠を示せという再度の要求に、調べてもう一度出すということになりました。

後日、約束した「根拠」が送られてきました。それは神奈川県商工労働部労政福祉課が作成した「労使関係の手引き」からの抜粋でした。しかし、そのどこを読んでも光熱水費に関する記述はなく、経費援助に関する一般的な法解釈が解説されているだけの内容です。したがって、これも「根拠」からはほど遠いものです。逆に法人は同時に送ってきた自らの文章のなかで、「貴組合が光熱水費に関し、大学が負担すべきであるとあくまで主張するのであれば、それを主張できる根拠を示されたい」と、居直りとも取れる、論点をすり替えた要求を出しています。組合の主張は、組合室復帰の約束を守れというものであり、そこに後から新たな条件を、しかも根拠のない条件を入れるべきではないという、ごく常識的なものです。

◆次回団体交渉のご案内◆

日時：12月3日(月)

17:00～

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