

くれない News

和歌山大学教職員組合

[内線]7989 [tel/fax]073-452-3671

[mail]wakumi@cypress.ne.jp

[HP]http://www.cypress.ne.jp/wakumi/

第4号 通算62号 2012年11月30日(金)

くれないNews 4号 目次

■秋の団交行われる	1
■ハラスメント問題への大学の対応を問う	4
■給与減額に続き・・・今度は退職金減額!	5
■給与減額問題ついに訴訟へ	7
■学内教研集会 12月22日(土)開催予定!	7

秋の団体交渉行われる

給与減額問題は交渉継続。冬のボーナスで減額率圧縮へ

去る11月22日(木)、組合と大学執行部との定例団体交渉が行われました。出席者は組合側から阿部委員長(経済)、越野書記長(教育)、三品書記次長(教育)、松井執行委員(シス工)、西本書記。大学側は山本学長、盛本総務担当理事、門田服務・福祉係長でした。

交渉項目は多岐にわたり、大学側と組合側の見解が分かれるものも多く、2時間半を超える交渉となりました。以下に概要をお知らせします。カコミ内が組合からの要求項目です。学長・大学側の発言については組合によるまとめです。

1. 7月より実施されている給与の臨時減額をただちにやめ、すでに支給された月の減額分を該当教職員に返還すること。

学長：私の立場としてもやむを得ず減額したものであり、組合から要求されていることは正当だと認識している。しかし現状では年度末に減額分の財源をすべて法人から(国庫に)差し出させるシナリオと考えられ、また来年度予算は既に減額を前提とした概算要求が行われており、返還する根拠の財源がない。

組合：6月末までの交渉のなかで、給与減額分は手をつけずにプールしておくことが確認されている。その財源を国庫に返さなければならないということか。いつ決まったのか。

大学側：まだ決まったわけではないが、そうすることが求められるであろう状況。なお、現在大学の一次補正予算の編成をしている。その中で12月の勤勉手当の減額率を緩和する

可能性を検討する（※その後 11 月 28 日に行われた三者懇談会で大学側から、今年 12 月の期末・勤勉手当について、減額率を 9.77%から 5.0%に圧縮する提案がありました。組合は減額自体に反対しているためこの提案も「了承」とはしませんでした。減額率の圧縮は行われる見通しです）。

組合：ボーナスの減額率を圧縮することについては歓迎する。しかし、もし年度内に（国の）補正予算等で運営費交付金が削られることがないのであれば、給与減額でプールされた分は「余剰金」としてしまうのではなく、その前に人件費として教職員に返還することを考えていただきたい。補正予算・運営費交付金の見通しが明らかになり次第（1月下旬～2月上旬）、再度交渉ということでもいいか。

大学側：交渉には応ずる。

2. 教員組織改革および事務組織改革の現段階と今後のスケジュールについて改めて明示するとともに、両改革の決定過程で本学のどの機関（あるいは個人）がどのような検討を行い、決定に至ったのかについて、経緯を明らかにすること。特に、他大学では同様の改革が労働強化につながっているとの声も聞かれるが、改革を先行した他大学での成果や問題点についてどのように検討したのか明らかにされたい。

学長：事務組織については、決定のプロセスで各職場の事務長・課長に参加している。この間、教員の削減に比して、事務職員がかなり多く削減されているなかで、まずは事務職員の皆さんが働きやすいというあり方でやらせてもらった。その結果について、今後教員の意見もフィードバックしていく。現時点では作業途中と理解してほしい。

教員組織の改革については、まだ決定したものではない。決定しようとしているのは、より長く大学を存続させるために、たとえば講座ごとの固定した人事ではなく、学部の枠も超えてひとつひとつ検討して決めていくようなあり方にすること。

第 3 期（中期計画）に向けて、少しずつ進めていく。パブコメを募集しているので、集まった意見をフィードバックしていく。他大学についても今後研究し、失敗例、成功例とも見ていくが、原則としては他大学のマネではなく創造的に創っていくのが課題。

組合：パブリックコメントだけではなく、広く教職員の意見をよく聞いて、合意形成しながら進めて行くことが必要。組合としてのプロジェクトチームの立ち上げを検討しているので、議論していきたい。

3. 特任教職員の勤務実態は個別に様々であると考え、センター勤務の特任助教や、プロジェクトに関わって雇用された特任助教等において、著しい過重労働・違法労働の実態がある。雇用者たる法人の責任において勤務実態の調査を行い、問題のある職場や事例については早急にそれらを正すよう指導すること。

また、特任職員の職務上の位置づけ（専門的知見の活用など）を明確にし、それにふさわしい処遇や、雇用期間更新の認定のあり方（業務実績評価の反映など）を提案すること。

学長：特任教員の実態については私も危惧している。若い人が多いので、特任教員が使い捨てにならないような制度であるようにと、かねがね思っている。

事務的な管理者よりもプロジェクトなどは中心になっている先生の裁量にかかっているので、非常にファジーで危険もあるかとも思っている。事務的な管理についてだけではなく、直接の上司について様々な方策が必要だ。至急整備したい。

組合：直接の上司を含めて研修等の方策を考えていただけるならありがたい。ただ、研修だけでなく明文でガイドライン的なものを作るなど、働いている本人や周囲の人が、おかしな働き方に気づけて指摘できるような工夫が必要。

→今後ガイドラインの作成などで総務課と調整・協議を行う。

→特任職員の契約更新についても、現場任せの判断ではなく判断基準を明示する等の方策を検討することに。

4. 本年 8 月 10 日付で改正労働契約法が公布された。これに伴う本学の対応を明らかにされたい。雇用期間の定めのある本学教職員に不利益を生ずるような対応を行わないことを求める。

学長：まだ対応を検討中であり、回答できない。

組合：法改正の主旨自体は望ましいものと考えている。法改正の主旨から逸脱するような対応をしないことを望む。

5. 和歌山市内へのお出張旅費が現在は支給されていないが、出張機会の多い教職員（とりわけ附属学校教職員）については何らかの支給が行われるよう制度を改善すること。

学長：実際には（旅費規程内規に基づき）支給しているケースもあるようだ。

組合：内規の規定が周知されていない。

→規定の周知をはかることで合意。また、現行規定では職場を「おおむね 5 時間」離れる場合に日当の半額が支給されることになっているが、この「おおむね」については幅をもって解釈することを確認。現行規定にもとづく旅費の請求・支給には、旅行命令何や出張報告書等の書類が必要になるが、急な出張などの場合には後日でも対応できることを確認。交通費実費についても後日支給するような仕組みができないか、放送大学の例などを検討する。

6. 公立学校と附属学校教員との処遇・格差是正の一環として、①公立学校や奈良教育大学附属などですでに実現している、病休等に対する常勤講師による代替補充の保障、②和歌山県公立学校入試（公立学校、県立中学校）と同様の、平日実施の入試への手当支給、③講師の公立校並の時間給（和歌山県 2780 円）への引き上げ、④産休直前教師への介助員の配置、⑤出張旅費（特急料金）、日当、部活動指導・引率に伴う手当の改善を具体化すること。

学長：入試については大学が責任もってやるものであり、制度的に整備しないとイケない
と考える。誰が出題者であり、誰が監督業務にあたるか等を明確化し、発生する業務の手
当については制度整備を含めて、改善したい。

7. 臨時職員に対する正規職員への登用試験について、受験回数の制限および再受験の期間的制
限をやめ、受験しやすい環境を整えること。

※この件は、上記の組合要求とは別に、今年度については登用試験を行わないとの意向が
予備折衝段階で示されたため、その点についても交渉した。

学長：30代以下の方については国立大学法人一般試験にチャレンジして欲しい。希望者
がいれば、試験の準備の支援を出来るのではと思う。その結果リストに上がれば和歌山大
学での経験というのは十分評価できるので、採用は大いに可能性がある。

組合：期待権という考え方からすれば、今年度の試験の有無についてこの時期に「ない」
と決めるのはおかしい。受験の制限もある中で、満を持して今年のチャンスを考えていた
人もいる。なんとか試験の実施をお願いしたい。

→登用試験の実施規定を大学側が精査した上で、再度交渉することに。

8. 臨時職員への特例報奨金を今年度も支給すること。その見通しについて明らかにされたい。

学長：結論から言うと、今年は財政状況が厳しく、志としては支給したいのは山々だが、
運営上は残念ながら、支給できない。3月までに財政運営上何が起きるかはわからない。変
化があるかもしれない。

→これについても交渉継続の扱い。組合としても教職員の声を広く集めるなどと同時に、
大学の財政分析も行うなどして、粘り強く支給を求めています。

以上、交渉継続のものも多いですが、12月ボーナスの減額率圧縮や附属の入試手当、特
任教員の勤務をめぐるガイドラインの作成など、前向きに評価できる交渉結果も複数あり
ました。今後も粘り強く交渉を続けていきます。ぜひ、皆様のご意見や率直なご希望を
お寄せ下さい。それらの声が組合の力となり、交渉を後押しします。

ハラスメント問題への大学の対応を問う

組合員から、「ハラスメントの発生とそれに対する大学の対応に問題あり」との投稿があ
りました。投稿者はハラスメントを受けたとする当該者から「善処されることを信じて」
という意向を受け寄稿してくれました。その概要は次ページの通りです。

本学で、退職された職員さんが、退職にいたる経緯のなかで大学の重要なポストを占める職員からのハラスメントがあったとする告発を学長にするという事態がありました。元職員さんは、退職後、学長宛に「親展」文書（8月16日付）を送り、①同文書に記した当該理事や上席の問題行動について、事実確認を行うこと、②自分と同様の被害者を出さないため、加害者が事実関係の隠蔽などせず謝罪すること、③これにより、学長によって大学内での教職員の信頼関係を正常化することを要望しました。ところが、元職員さんの意に反し、学長はこの件について「ハラスメント苦情相談案件」として扱うことを元職員さんへ通知しました。これに対し、ただちに元職員さんは、①「親展」はあくまで学長へ宛てたものであり、すでに自身は本学を退職しており「ハラスメント苦情相談」を依頼していないこと、②「親展」にて学長へ依頼しているのは「事実関係の確認と当該理事や上席の謝罪」であること、③「ハラスメント防止委員会の開催」をもってこの問題を遅延させることは避けて欲しいこと、という旨の書簡を学長宛に出しました。しかし元職員さんからの書簡に何ら回答が無いままハラスメント防止委員会（以下「防止委員会」）が開催され、学内者のみによるハラスメント調査委員会を設置した旨が学長名で一方向的に元職員さんへ通知されました（9月3日）。

その後3ヶ月弱、元職員さんからの電話やメールでの問い合わせにも応じないなど、大学は元職員さんへの配慮を怠ってきました。そして防止委員会での結論として、学長名で「謝罪文について」（学長の「謝罪について」、理事および上席の「謝罪文」を同封：11月12日付）が元職員さんへ通知されました。これを受けた元職員さんは、①何をハラスメントと認めた上での謝罪なのかの説明が一切ないこと、②同様のケースで他機関での処分とのバランスを勘案したのか、③これまでの問い合わせも含め至急回答を求めているというメールを学長宛に送信しています。これに対しても学長からの回答は無いままです。

以上の投稿について、組合は「本学の民主的で健全な運営」が阻害される可能性のある重大な問題と認識します。今後、具体的な要求を提案していく考えです。

給与減額に続き… 今度は退職金減額!?

11月28日、大学側の呼びかけで三者懇談会（大学・教職員等代表委員会（過半数代表者）・組合の三者による懇談会）が開催されました。

この場で大学側は、前述した12月ボーナスの減額率圧縮の提案（団体交渉の項を参照して下さい）と同時に、人勸・国家公務員の退職金減額と横並びでの、本学「教職員退職手当規定」の減額改定を提案してきました。

退職金は、「退職日の俸給月額×支給率×調整率+調整額」という計算式で額が算出されますが、この「調整率」の数字を、現在の1.04から段階的に0.87まで下げる、というものです。

具体的には、

2013年1月1日～9月30日に退職する者=調整率0.98

2013年10月1日～2014年6月30日に退職する者=調整率0.92

2014年7月1日以降に退職する者=調整率0.87

とする提案です。施行期日は2013年1月1日として提案されました。この提案どおりになれば、今年度末に退職を迎える皆さんについても調整率は0.98となり、退職金が大幅に減額されてしまうこととなります。

懇談会では、組合・教職員等代表委員会の両者から強い反発の声があがりました。組合は、給与の一部であり既得権益である退職金を減額することは不利益の遡及にあたること、遡及を避けたとしても労働契約法が禁止する不利益変更の一方的実施にあたることから、提案そのものが違法であり受け入れられないことを明示しました。

代表委員からは、

- ・この提案では、退職金が減額される前に退職を決断する時間的余裕がないこと
 - ・今年度末に退職を予定されている方に対しあまりに過酷な提案であること
 - ・附属学校でも退職予定者がいるが、附属学校は公立校に比べて給与が低く、その点を受忍しているのに重ねて退職金まで削られたのでは到底納得できないこと
 - ・実施時期を遅らせる、削減幅を少しでも小さくするなどの努力を求める
- 等の意見が出されました。

懇談を受けて大学側は、11月30日の経営協議会での決定を延期し、役員会に持ち帰って再度検討することとしました。したがって上記の提案はまだ決定したものではありません。しかし、大学側の主張は「退職金については、法人化以降、承継職員分の財源を国から「特殊要因」の交付金として支給されており、この財源は国が退職金支出として認めた額しか使うことができない。従って国が退職金を減額する場合、それに従わないなら超過額は大学の財源から負担しなければならず、その財政的余裕はない」という論理ですから、基本的には国家公務員と横並びの退職金減額提案が（部分的な改善はあったとしても）なされる見通しです。

大学の財源面での厳しさは理解しますが、働く者、働いてきた者の権利という観点からすれば、こうした提案は明らかに違法なものです。国が財源を操ることで大学法人に対して違法行為を強要している状況と言えます。現在、全国の国立大学法人で同様の提案が大学側からなされつつありますが、各大学で組合や過半数代表を中心に反対の声をあげ、加えて全国的な運動としても、全大教を中心に声をあげていく必要があります。

給与減額問題 ついに訴訟へ

すでに報道等でご承知の方も多いかと思いますが、11月27日、福岡教育大、高専機構、高エネルギー加速器研究機構の三者がそれぞれ、給与減額問題で法人を提訴しました。

これらはそれぞれの原告団がそれぞれの法人を提訴した個別の訴訟ではありますが、問われているのは今次の（本学でもほぼ同様に行われている）給与減額措置の不当性です。

全大教はこれらの提訴を「第一次」と位置づけ、今後第二次、三次の訴訟を提起し支援する方針です。

これらの訴訟でどのような判断が示されるか、法理は明らかに原告側の主張を支持するものと考えますが、結果はもちろん本学を含めた全国の国立大学法人に影響するものです。組合はこれらの訴訟で原告側を全面的に支援するとともに、本学での給与減額への今後の対応についても検討していきます。

参考報道 URL : <http://mainichi.jp/area/news/20121128sog00m040005000c.html>

学内教研集会 12月22日(土)開催予定！

和歌山大学の大学改革を問う

組合では例年年末に、学内の教育研究集会（学内教研）を開催しています。今年は12月22日（土）に、現在進行しつつある和歌山大学の大学改革について、学部や職種を超えて語りあい、情報と問題意識の共有を図りたいと考えています。

事務組織改革、教員組織改革、新しいセンターの設置など、大きな「改革プラン」が示されつつありますが、そこに本当に和歌山大学教職員の声・思いは反映されているのでしょうか。改革の示す方向性に疑念や不安をもっている方も多いのではないのでしょうか。

組合には既に、この改革に対する「カウンタープラン」を立ち上げるべきとの組合員の声も寄せられています（次号「くれない」で詳細をお伝えします）。12月の学内教研でこの問題について多くの教職員の方と語りあい、「カウンタープラン作成プロジェクトチーム」を立ち上げることができれば、と考えております。

ぜひ、ご予約を空けておいて下さい。皆様の積極的なご参加をお待ちしております。

なお、同日教研集会の終了後には、組合の懇親会（忘年会）も予定しております。夜までご予約を空けていただければ幸いです。

教研集会・忘年会ともに詳しくは近日中にご案内いたします。