

2013 年度内の団体交渉を拒否！

就業規則変更手続きのルールに反した熊大使用者

『赤煉瓦』No.24 (2014. 3. 24) でお知らせしたように、臨時特例にともなう給与減額問題と熊大使用者が強行した退職手当切り下げ問題に関する交渉は、現在も継続中です。本学教職員の賃金・労働条件の根幹にかかわる最重要課題で熊大使用者が回答しなければならないことは、いくつも残ったままなのです。さらに労使協議会 (1 月 30 日) と団体交渉 (3 月 4 日) において、学長自らが団体交渉に出席して回答することを要求し、使用者も“分かりました”と明言している教員任期制の問題については、交渉さえ行なっていません。にもかかわらず、使用者は、年度替わりを目前にした話し合い (3 月 24 日) で“年度内の交渉は行なわない”と組合に伝えてきました。これに対して組合は、“休日を含めて日時を問わず学長の都合に合わせて対応するから、年度内に交渉を行なう”よう粘り強く求めました。しかし、熊大使用者が 2013 年度内に団体交渉を開催することはありませんでした。ここでは、この問題の経緯をお伝えします。

【熊大使用者の怠慢と不作為!?!】

そもそも、組合が教員任期制問題について学長の団体交渉への出席と回答を求めたのは昨年 12 月 25 日の団体交渉のことです。つまり、3 ヶ月以上にわたって組合は、使用者の対応を待ち続けてきたのです。

しかも、この間、組合は、臨時特例にともなう給与減額に対する代償措置として組合が求めている「無際限に再任を認めている教員任期制の廃止」についての要求を整理し、要求のハードルをぎりぎりまで下げて、熊大使用者が対応し易い状況を整えてきました。具体的には、“①少なくとも、研究だけではなく教育業務など継続的業務を担う学内共同利用施設の任期制を廃止すること”、“②それに応じない場合には、全学共同教育研究施設等の人事検討委員会の座長である学長がその理由を直接説明すること”を求めました。さらに 3 月 24 日には、“③かりに学長が交渉で回答しない場合は書面で回答すること”という譲歩策まで提案しました。熊大使用者は団体交渉への学長の出席を拒み続けていますが、③の譲歩策については 3 月 31 日に文書の回答を提示してきました。しかし、その回答は組合が求めた内容にはまったくなくなっていないお粗末なものでした (あるいは組合を愚弄すると言わざるを得ないものでした) ので、組合は文書の受け取りを拒否するとともに、改めて同日に「要求書」を提出し、文書による回答を求めました (要求書は裏面に掲載しています)。

また、使用者が 4 月 1 日に規則改正を行なった新たな教員任期制についても、組合は給与減額の代償措置として求めている教員任期制の廃止とは切り離し、交渉には“学長でなくとも、人事・労務担当理事のみの出席でよいこと”、“どうしても今年度内に交渉を行なわないというのであれば、4 月以降の一刻も早い時期に交渉を行うこととし、規則改正を交渉後まで待つこと”を求めています。

使用者が規則改正を強行したこの制度にはきわめて重大な欠陥があるため、早急に交渉する必要があると考えているからです。この問題についても、組合との話し合い (3 月 28 日) で使用者は、年度内の交渉を拒否し、“規則改正は 4 月 1 日で行なう”と通告してきました。その後、“4 月以降の一刻も早い時期に交渉を行なう”という組合の要求を受け入れ、4 月 14 日に団体交渉を行なうことになりましたが。

【代償措置はすべての教職員のため】

再確認すれば、教員任期制問題は、給与減額と退職手当切り下げに対する代償措置として組合が、交渉での協議・回答を求めている要求の一つにすぎません。使用者が、給与減額と退職手当引き下げについて、合理的根拠と「高度の必要性」を示せない以上、組合が求める代償措置を真摯に受け止め、組合と真剣に協議せねばならないはずですが。すべての本学教職員にかかわるものとして組合が要求している代償措置をあらためてまとめれば、次のようになります。

- ・退職手当引き下げに対する激変緩和措置
- ・休日振替から休日給支給への変更
- ・超勤手当の割り増し率アップ
- ・勤務時間の短縮
- ・パートタイム職員へのボーナス (あるいは、一時金) の支給
- ・勤務時間外の兼業の許可

これらの要求に何一つ応えようとしないのが、熊大使用者の実態です。

【就業規則変更手続きのルールに違反した熊大使用者】

この間、交渉の日程調整において、組合は学長の多忙さに配慮し全面的に協力してきました。しかし、昨年 3 月の団体交渉 (2013 年 3 月 14 日) を最後に、学長は交渉に一度たりとも出席していません。しかも、組合は学長が学内共同教育研究施設等の人事検討委員会の座長という権限をもつ教員任期制の問題に限定して交渉への出席と回答を求めているにもかかわらず、それにさえも応じないのです (前述のとおり 3 ヶ月以上前から求めてきたにもかかわらず)。

(裏面につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No.26 2014. 4. 3	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

3月28日の使用者との話し合いで組合は、学長が出席し交渉を行なうというのであれば、“29日（土曜）と30日（日曜）を含め、31日までいつであろうと応じる”旨をあらためて使用者に伝えました。しかし、交渉は開かれませんでした。

今をさかのぼること約7年半前（2006年9月12日）、熊大使用者の団体交渉拒否に対して組合は熊本県労働委員会にあっせんを申請しました。3回のあっせんを経て、熊大使用者と組合が労働委員会のあっせん案を受諾して以来、これまで長い時間と労力を費やして培ってきた労使間の信頼は、熊大使用者の蛮行=自らの責務の放棄によって崩れたといわざるを得ません。

いうまでもなく団体交渉を経ずに就業規則を改正するというのは、従来からの就業規則変更手続きのルールに違反したものです。昨年退職手当引き下げ強行の際にも、この過ちを犯し、激しい抗議を受けたにもかかわらずです。同じ過ちを繰り返すのですから、熊大使用者はまったく反省していないようです。

黒髪事業場の過半数代表者からメールで説明が配信されていますので、皆さんご存知のことと思いますが、黒髪事業場の過半数代表者は熊大使用者に対して就業規則変更手続きのルールを遵守することを求めています。熊大使用者の過ちは明白な不当労働行為であり、その是正を求める黒髪事業場の過半数代表者の考えは過半数代表者の責務を果たそうとするものです。組合は黒髪事業場の過半数代表者の判断を支持します。

2014年3月31日

国立大学法人熊本大学長
谷口 功 殿

熊本大学教職員組合執行委員長
新井英永

要 求 書

私たち熊本大学教職員組合は、臨時特例にともなう給与減額の代償措置の一つとして要求した「無際限に再任を認めている教員任期制の廃止」について、2013年12月25日の団体交渉において“その検討結果を学長が回答すること”を求め、2014年1月30日の労使協議会では要求のハードルを下げて“教育業務など継続性のある業務を担っているポストの任期制、とくに学内共同教育研究施設の任期制を廃止すること”を求め、“この要求に応じられない場合は学長が団体交渉に出席してその理由を説明すること”を求めました。労使協議会で示した組合の要求は、3月4日の団体交渉の際にも再確認しています。

さらに3月24日には、“組合の要求に応じられない理由を学長が団体交渉に出席して回答できない場合は、学長が書面で回答すること”を求め、3月28日にもこのことを再確認しました。にもかかわらず、いまだに組合が求めた事項について書面での回答はいただけません。

つきましては、“教育業務など継続性のある業務を担っているポストの任期制、とくに学内共同教育研究施設の任期制を廃止すること”という組合の要求に応じられない理由を書面で回答することを改めて要求します。なお、団体交渉に学長が出席して組合の要求に応じられない理由を説明する場合は、書面での回答は必要ないことを申し添えます。

以上