

8ヶ月ぶりの団交再開！しかし、駐車場有料化問題は再交渉に！！

『赤煉瓦』No. 6(2015年8月28日)でもお知らせしたように、8月4日午後5時から事務局大会議室において団体交渉を行ないました。前学長や役員たちが使用者としての責任を平然と放棄し、交渉の開催を拒否したまま大学を去るまでの期間を含め、今回の団体交渉再開までに、実に8ヶ月以上もの月日が流れたこととなります。

この交渉の実現に向け、組合は6月18日に新体制下で人事・労務を担当する山崎理事と会談の場を設け、旧体制の使用者による度重なる団体交渉拒否のため、熊本大学は新体制が発足した時点からすでに労働法違反の状況にあることを指摘し、早急に交渉を再開する必要があることを相互に確認しました。また、新体制発足後の多忙な時期にあることに配慮し、準備が調った議題から使用者が順次交渉を申し入れることとしました。

組合が要求していた交渉事項は、2015年度以降の賃金引き下げ、教員任期制、有期雇用職員の雇用制度の見直し、教員の年俸制、および黒髪地区駐車場有料化の5つの問題です。このニュースでは、このうち8月4日の交渉で使用者が用意した教員任期制、有期雇用職員の雇用制度と駐車場有料化問題の3つの項目にかかわる協議の内容をお伝えします。なお、9月1日には教員の年俸制についての交渉も行なわれていますが、その内容については次号以降であらためてお知らせします。

黒髪地区駐車場有料化問題—この1年間、担当者はいったい何をしてきたのか？！

団体交渉の議題として黒髪地区の駐車場有料化問題が取り上げられるのは今回で3度目になりますが、最後に交渉が行なわれたのは今回から1年8か月もさかのぼる2013年の12月5日のことでした。前回の交渉では、組合の要求に応え、非常勤講師や大学主催の行事への参加者には無料券を配布することを約束した使用者でしたが、有期雇用職員については、収入にかかわらず、一般の教職員と同額の駐車料金を支払わせる姿勢を曲げようとしませんでした。また、駐車料金を徴収する以上は「止める場所が無い」という事態は決して許されないことですので、十分な駐車スペースの確保は有料化の最低条件であるはずですが、しかし、使用者側は、くすの木会館前の旧テニスコートの駐車場化など、部分的な改善案を示すにとどまり、スペースの確保・整備についての確かな見通しを提示することはできませんでした。このため組合は、十分な駐車スペースが確保されるまでは有料化を行なわないこと、および、有期雇用(パートタイム)職員の料金設定を見直すことを再度要求しました。

その後、黒髪南地区の外構工事の遅れもあり、新ゲートの前倒し導入の計画も含め有料化は2年度も持ち越されたままですが、昨年9月18日に開催された労使協議会では、組合の要求に対する検討状況の説明があり、有期雇用職員のうち、勤務日数が2日以内の職員の料金を半額程度にすること、駐車警備や入構管理を業者委託し、管理を強化すること、交通対策委員会で毎年度料金体系や管理体制の見直しを行なうという方向性が示され、組合も改善を期待していました。

ところが、このような改善への期待を持たせる発言を行なった当の本人である施設企画の担当者の口

から出た言葉は、今回の交渉に出席した組合の出席者を啞然とさせるものでした。

【使用者の回答】

- ① 黒髪南地区では外構工事が終了し、黒髪北地区では39台分の駐車場が増設されたことにより駐車スペースの問題は解決したとみなし、来年度4月より有料化を実施する。
- ② 先行して有料化を行なっている本荘地区との均衡を保つため、出勤日数が少ない職員も含め、有期雇用(パートタイム)職員からも他の教職員同様、月額800円(年額9,600円)の一律料金を徴す。
- ③ 放送大学の駐車場入り口にゲートを新設も含め、ゲート管理を厳格にすることで臨時入構車両のチェック体制を充実させる。
- ④ 黒髪地区の交通対策委員会に収支状況を報告し、検討を行なった上で、必要があれば料金体系や管理体制の見直しを行なう。

①の北地区の増設とは、2014年の3月に行なわれた旧テニスコート1面分の駐車場化のことです。使用者が2012年の(比較的利用台数の少ない)1月末に行なった駐車場の利用状況でも、黒髪北地区では、駐車率が120%を超える日があることが確認されていますし、特に雨天時には、いまだに駐車スペースではない敷地にまで車があふれ出している現状を踏まえれば、39台の増設では焼け石に水であったことは明らかです。組合の要求はごく当たり前のことです。車を止めて良いところといけない場所の切り分けも含め、臨時入構車両と契約利用車両を十分に収容するスペースが確保されていることを実地に検分しましょうということであって、使用者も間違いなくこれに同意していたのですが、今回の交渉で改めて組合からスペース確保について追及を受けると、“当然やらなければならない”と言い出す始末。いったいなにを考えて「解決した」と言ったのでしょうか。彼らは何を見、何を考えてこれまでの長い月日を過ごしてきたのでしょうか。まったく理解できません。

②の回答にも失望せざるを得ません。少なくとも昨年度の労使協議会の時点では、使用者側も組合の主張に理解を示し、常勤に比べて給与が少なく、かつ駐車場の使用頻度が低い有期雇用職員については利用料金を半額にすることを考えていたはずですが、ところが、いきなり時計の針を2年前まで巻き戻し、やはり一律にするというのです。しかもその理由が、本荘地区との均衡を欠くことになるからだと言うのですから、使用者は、もはや検討する労力さえ惜しんでいるとしか思えません。そもそも組合は、本荘地区の見直しも含め、料金体系がより適正なものとなるよう検討することを一昨年度の交渉の時点から明確に要求していたのですから。

(裏面につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No.7 2015. 9. 14	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

③と④についても、2年近い検討期間を経て具体性を持つに至ったことからは、放送大学の入口にゲートを追加することだけなのですから、施設担当者が職務怠慢（不履行）に問われたとしても仕方がないでしょう。

組合は、使用者に対し、(1)一時利用者の増加も見込んだ十分な駐車スペースの確保、(2)本荘地区を含めた有期雇用職員の利用負担の軽減、(3)有料化後半年ないし1年後に労使間の協議を踏まえて見直しを行なうこと、および、(4)駐車料金を年間9,600円に設定する客観的根拠を示すことをあらためて要求し、再度交渉を行なうこととなりました。

学部等の判断によって有期雇用職員を3年を超えて雇用することは、今でも可能です！

前学長は、昨年度末に組合の団体交渉開催要求を拒否したまま有期雇用職員の雇用規則の改正を行ないました。この規則改正は、2013年4月に施行された労働契約法の改正をうけて実施されたもので、これにより、任期付き職員、個別契約職員を含めた有期労働契約の期間が通算で5年を超える場合は、無期労働契約に転換する権利が認められこととなります。有期雇用職員の無期契約という一見して矛盾しているように感じられるかもしれませんが、これは1年更新の契約を定年まで繰り返すことができることを意味します。定年まで雇用が保証されるわけですから、働く立場としては望ましいことですが、雇用する立場からすると、定年まで雇い続ける責任が生じることとなります。このため、熊本大学の就業規則には、有期雇用職員を5年を超えて雇用する判断は学部等で行なえるが、この場合、定年まで雇用し続けるだけの経済的裏付けがあることの審査を経て認められなければならないとする規定が設けられたのです。

組合が疑問を抱いたのは、この無期転換の仕組み自体ではなく、規則改正後も、有期雇用の契約期間は3年までとする原則は変わらず、例外的に3年を超えて雇用できるのは「学長が特に認めるもの」に限るとされたままである点です。無期転換は資金の問題さえクリアできれば学部等の判断で可能としながら、3年を超える時には学長の判断が優先されるというのは奇妙な話です。そこで組合はこのねじれを解消し、3年の原則を超えて雇用する判断も学部等で行なえるよう規則を改正することを要求しました。意外にも、使用者の回答は有期雇用職員を3年を超えて雇用する判断は今でも学部等で行なっており、学長がその判断を妨げることは無いということでした。少なくとも文系学部働く教室系事務補佐員の場合、どんなに有能な方であっても3年間で雇い止めが常識であり、3年目には泣く泣く次の人を探さなければならないのが現実ですので、雇用期間の例外的な運用にかかわる今回の使用者の公式見解はたいへん意味のあるものです。

教員任期制問題

教員の任期制について、組合は昨年の方針協議会の場で以下の4点の要求事項を提示し、使用者は団体交渉を開いてこれに回答することになっていました。

1. 任期付きのままか、テニュアポストに移れるかをいつの時点で本人に示すのか、また何をもとに判断するのかを早急に検討してルール化すること。

2. 公募の際には「通常席（テニュアポスト）に採用する」可能性のある任期制であること、またその可否がいつの時点で示されるかを明示すること。

3. 学内共同教育研究施設の場合、教授会機能を持つ施設では教授会の審議によって、教授会機能を持たない施設では運営委員会の審議によって判断するようにルール化すること。

4. だれが読んでも制度内容を理解できるように「教員任期制の今後の方針」の記述を教育研究評議会で審議し直すこと。

約1年間の空白期間の後、使用者から示された回答は以下の通りです。

1. 任期付きでない他のポストが常に確保されているわけではないので、異動が可能であることを示す時期を特定することはできない。

2. 同様に、異動する場所があらかじめ用意されて無い場合、公募の際にその可能性を明示することはできない。

3. 運営委員会等の審議結果は学内共同教育研究施設等の人事等に関する委員会の意見に反映されているが、運営委員会が任期制の可否を判断することを明示するのは難しい。

4. 2015年2月27日開催の教育研究評議会で修正等について説明し、改めて関係部局に通知した。具合的には「教員選考方法の特例」という見出しを設け、教員任期制の適用を受けている教員を任期制でない他のポストに採用する場合には、公募によらず選考することができるという修正を施した。

組合はこれらの回答を受けて、昨年度各部局等で行なわれた任期制適用の見直しの際に運営委員会で審議することが明文化されていなかったため、施設長の独断によって安易に任期制を継続する判断がなされた事例があることを指摘しました。当該施設では、任期制の廃止も含めた見直しが可能であることが施設の構成員に知らされないまま審議が行なわれたのです。組合は、この事実を踏まえ、任期制適用の適否を運営委員会でもう一度見直す機会を設けるよう要求し、これが受け入れられない場合は当該の施設長に直接交渉を申し入れる用意があることを伝えました。

4点目の「教員選考方法の特例」の追加や、これまで問題となってきた在職者の取扱いなど、補足事項が次から次に出てくること自体が「教員任期制の今後の方針」そのものに根本的な問題があることを如実に示しています。組合は、これ以上ほころびを繕い続けるよりも、もう一度本体を誤解の生じる余地がないものに作り直し、任期付きでないポストへの異動については、教員選考方法の特例として別途規則を定めるべきだと主張しました。これを受けて使用者は、学長も政府の方針を見極めつつ制度を整備していく必要性を認識しており、今後時間をかけて検討していくと回答しました。

新体制に移行し、役員の顔ぶれも一新したことにより、労使関係に対する使用者の態度には誠実さが感じられますし、互いの主張を堅持しつつも、歩み寄りの可能性を模索しようとする姿勢がうかがえます。その意味で、熊本大学の労使関係は回復に向かいつつあると言って良いかもしれません。しかし、今回の駐車場有料化問題や教員任期制問題がそうであるように、旧体制の使用者が残した負の遺産は山のようにあります。組合は先送りされた多くの課題を一つひとつ確実に解決していくため交渉を基本とする取り組みを今後も継続していきます。