

使用者 “説明してあげたとして納得するような人だけだと思われるか。”

——問題発言の数々！？ 団体交渉（7月4日）報告——

『赤煉瓦』No.4（2019.7.12）では、7月4日に開催した団体交渉の内容について、新教員年俸制問題のみに焦点をあてて、速報ニュースとしてお届けしました。もはや今更驚くことではありませんが、新年俸制への移行希望調査が始まった現在でも、使用者は未だに十分に準備ができていない状態でした。『赤煉瓦』ニュースを読んだ多くの教員から、人事・労務理事や人事課長の発言に失望したという意見も届いています。しかし、新教員年俸制についての使用者のお粗末な回答は、氷山の一角でしかありません。団体交渉で使用者は、あまりにもだらしのない体制を露呈し続け、さらには労働者を蔑視するようなことすら発言するようなありさまだったのです。今回のニュースでは、前号でお伝えできなかった団体交渉の詳細を報告します。

今回は下記の4つの要求項目について団体交渉を行ないました。

- (1) 新たな年俸制の導入に向けた業績評価基準及びその運用について
- (2) 2017年度の退職手当引き下げに伴う対応および代償措置について
 - 1) インフルエンザワクチン接種の全額補助
- (3) 2017年度の給与引き下げ（現給保障の終了、扶養手当の見直し）の代償措置について
 - 1) パートタイム職員へのボーナス支給
 - 2) 夏季一斉休業期間を2日間から3日間に増やすこと
 - 3) 有期雇用職員を対象として、2019年度に限り「休日」となる4月30日と5月2日および「国民の祝日」となる5月1日と10月22日の4日間を有給化すること
- (4) 2018年度技術職員の昇任・昇格について

すでに4月5日に団体交渉を申し入れていた項目（1）、そして今年度2度目の労使協議会（2019.4.24）での議論を経て、組合が実現可能と考えた（2）と（3）、さらに熊本大学人事の正当性を確認するために（4）を議題に加えての開催となりました。団体交渉は4時30分から始まり5時40分まで行なわれましたが、そのほとんどが新年俸制に関する交渉に費やされたため（2）、（3）、そして（4）については、近日中に団体交渉を開催して継続することになりました。

1. 学長は出席せず、人事・労務担当理事は支離滅裂！！

団体交渉に学長の姿はありませんでした。そもそも、出席しようとする考えがなかったのです。欠席の理由として、人事・労務担当理事からは、学長は“用事がある”ためとした上で、“重要な案件”の時は出席するといった、教職員を馬鹿にするかのような説明が述べられました。激務を強いられている教職員には「用事が」ないのでしょくか。学長にとって、賃金問題や大学評価に影響する新年俸制の導入は重要な「案件」ではないのでしょうか。学長は“説明責任を果たすことが、自分の考えるリーダーシップである”と学長懇談（2016.8.2）で述べました。“説明責任”を果たそうとしない学長は、彼自身の考えるリーダーシップから程遠い場所にいるのです。

もちろん、学長の代理がその責任を遂行できるのなら団体交渉も可能かもしれません。しかし、学長の代理として団体交渉に出席した人事・労務担当理事は、代理には不適切と言わざるを得ない説明を繰り返すだけでした。まず、人事・労務担当理事は使用者が導入すると謳っている新教員年俸制の「異議申立制度」について全く理解しておらず、存在すら把握していない状態でした。さらに、人事・労務担当理事は、それをどうにか隠そうと見苦しい説明を繰り返したほどです。それで学長の代理というわけですから、交渉を進めるとこなど

不可能です。学長は自分自身で「説明責任を果たす」か、それがどうしても不可能な場合は適任者を代理として選ぶべきです。

組合 人事・労務担当理事は学長の名を受けてここにいらっしゃるわけだから学長と同じということだと、我われは捉えている。人事・労務担当理事に確認する。異議申立制度について全く決まっておらず、人事・労務担当理事はそれほど頭になかったということか。
理事 そうだ。私の責任だ。これから制度をつくっていく。

2. 2017年度の退職手当引き下げに伴う対応および代償措置について

時間の制限もあり、この要求項目について交渉することができませんでした。ただし、すでに労使協議会で要求していた項目でしたので、ここでは使用者からの回答を報告するに留めておきます。

2017年度に使用者が退職手当引き下げを強行したことは、皆さんも記憶に新しいと思います。組合からは、代償措置として特別有給休暇（退職年度に5日間）の創設や有期雇用職員の無給休暇の有給化（子の看護、家族の介護3日間など）を要求しましたが、今年度から義務化された5日間の有給休暇取得を優先にすることなどが理由にあげられ、実現には至っていません。

全く積極的に待遇改善しようとする使用に対し、組合が新たに要求したのが「インフルエンザワクチン接種の全額補助」です。毎年、インフルエンザワクチンは1,200名分を確保しているようです。希望者はワクチン代1,500円を支払わなくてはなりません。労使協議会で人事・労務担当理事は、予防接種を受ける人にその費用を全額補助することに対し、受けない人々から「不公平」だという批判がでるかもしれない、また実際に「不公平」だという意見が寄せられていると説明しました。しかし、追及すると人事・労務担当理事からの回答は“いや、大量ではない。一人の意見だ”という針小棒大で無様なものでした。誰かも分からないたった一人の「不公平」だという意見をもって、反対しているのですから、全く理解ができません。もしかすると、この一人は人事・労務担当理事が自分自身のことを言っていたのかもしれませんが。

たとえ全額負担が不可能であっても、たとえば使用者が1,200名の希望者に対しワクチン代の500円を負担し、ワクチン代を1,000円とするならば、必要な予算は合計60万円です。これは決して実現不可能な金額ではないでしょう。「数千万円」規模の予算を用意して新年俸制を導入しようというのに、「数十万円」程度の予算すら捻出しようとするのです。労働者の労に報いるつもりは使用者にはないのでしょうか。

3. 2017年度の給与引き下げ（現給保障の終了、扶養手当の見直し）の代償措置について

本要求項目も交渉することができなかったため、労使協議会での使用者からの回答をまとめて報告します。

（裏面につづく）

	熊本大学教職員組合	
	No. 5 2019. 8. 2	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

(1) パートタイム職員へのボーナス支給

以前から「パートタイム職員へのボーナス支給」は組合の要求事項でした。「働き方改革関連法」の「同一労働同一賃金」は 2020 年度から施行されますが、「同一労働同一賃金」の趣旨から使用者は「パートタイム職員へのボーナス支給」を実現しなければ法令違反になります。組合は、今年度からの実現を目指し、要求項目として議題にあげました。一度目の労使協議会（2018.12.14）で人事・労務担当理事は“法令を遵守する”と発言しましたが、使用者が単純に「同一労働同一賃金」を実現するとは思えません。使用者は法令の抜け穴を見つけ出し、都合よく解釈するでしょう。組合は使用者の提案を慎重に確認し、法令遵守を徹底させるように努めています。

(2) 夏季一斉休業期間を 2 日間から 3 日間に増やすこと

どのような要求をしても、使用者は決まって厳しい財源を盾にゼロ回答を繰り返します。予算を理由にして労働環境の改善に全く積極的な対応を示さない使用者に対し、組合は 2 つ目の代償措置として「夏季一斉休業期間を 2 日間から 3 日間に増やすこと」を提案しました。熊本大学の夏季一斉休業期間は 2 日間ですが、全国的には 3 日間設けている大学が数多くあります。それは教職員の心身の健康や電気代節約が主な理由です。組合は、他大学の取組みや実施理由の事例をあげて、夏季休暇を 3 日間とするように要求しました。しかし、使用者は、義務化された 5 日間の年休取得状況を確認してから対応を考えると、消極的な姿勢を崩しません。使用者は「5 日間の年休取得」が達成できるかどうか疑心暗鬼ですが、そもそも 5 日間の年休取得は最低限求められていることであり、最低限が達成できるような状況は問題です。使用者が「5 日間の年休取得」の達成を重要な課題と捉えていること自体、労働環境の異常さを物語っているのです。

(3) 有期雇用職員を対象として、2019 年度に限り「休日」となる 4 月 30 日と 5 月 2 日および「国民の祝日」となる 5 月 1 日と 10 月 22 日の 4 日間を有給化すること

今年の新天皇即位で休日が増えましたが、これは有期雇用職員にとって収入が激減し日常生活に大きな影響をおよぼすことを意味します。参議院内閣委員会の附帯決議（2018.12.6）では、「休日の増加が時給制や日給制によって雇用されている労働者の収入減少を招くことのないよう、有給休暇の追加的付与や特別手当の支給など各事業主等において適切な対応がとられること」を求めています。組合は付帯決議の趣旨をもとに、①休日となる 4 日間を有給休暇として取扱うこと、または有給休暇として取り扱えない場合は、有給休暇 4 日間を付与すること、②もしくは大学および部局の指定する日に 4 日間の有給休暇を付与すること、を要求しました。大分大学と北海道大学は 4 日間、信州大学は 3 日間の年休を付与する対応が決定しています。しかし、人事・労務担当理事は“ノーワーク・ノーペイの原則”に則し、そして他大学への調査では対応を考えていないという大学が多いことから、熊本大学は対応しないと決定した、と説明しました。北海道大学や大分大学は少しでも労に報いようと年休を付与しました。熊本大学の使用者はそのような誠意の片鱗をも見せようとはせず、他大学に追随するのみで対応しようとすら考えていないのです。

4. 2018 年度技術職員の昇任・昇格について

組合は昇任・昇格が適切に行なわれていることを確認するため、下記 5 つの項目について情報提供を求めています。もちろん、組合は個人を特定しない形の公開で構わないと要求しています。しかし、使用者には情報を提供する意思が全くないため、団体交渉で要求することになったのです。残念ながら、この要求項目も十分に交渉する時間はありませんでした。しかし、驚くことに、使用者が行なった簡潔な説明には、職員への蔑視ともとれる発言がありました。

- ① 技術職員の 3 級昇任の実態について、人数、平均年齢
- ② 事務職員の 3 級昇任・昇格の実態について、人数、平均年齢
- ③ 事務職員の 4 級昇任・昇格の実態について、人数、平均在級期間

- ④ 技術専門職員の 4 級昇任・昇格の実態について、人数、平均在級期間

- ⑤ 技術専門員の 4 級昇任・昇格の実態について、人数、平均在級期間

情報提供で使用者は、技術職員 3 級の平均年齢は 38 歳であると示しました。しかし、その他の項目については、“比較対象とならない”、“年度によって異なるため”、さらには“組織管理運営上お示しできるものではない”と文書にて回答しました。情報を開示すれば、納得のいかない職員が現れ、苦情やトラブルに対応しなくてはならないため、“組織管理運営上”の理由から情報を開示しない、ということです。使用者の考える“組織管理運営”とは、職員に対して丁寧に説明するのではなく、情報を開示せずに職員を黙らせる、ということです。端的に言えば、使用者は職員を信用などしていないのです。以前、組合は適切な手続きを経て有期雇用職員の無期転換審査が行なわれているのか否かを確認するために、使用者に無期転換審査結果の開示を要求したことがありましたが、このような時でも使用者は同じようにトラブルの問題をあげ、組合に情報提供することを拒んでいます。使用者の職員に対する不信感は、次の発言からも明らかです。

人事課長 仮に技術職員と事務職員の違いがあった時に事務職員の中でも平均年齢で上がっていない、というのを分かった職員が「なぜ私が昇格していないのか」と申し出てくるトラブルが結構ある。その時の答弁する人事の中でも難しい。前回の（回答）文書にもあるが「組織管理運営上お答えする筋合いのものではない」というところだ。トラブルがあった時に誰が防げるのか、そこまで責任取れるのか。

組 合 そのときは、昇格できなかった理由をきちんと説明すればいいのではないかと。

人事課長 説明してあげたとして納得するような人だけだと思われるか。

組 合 その発言はちょっと怖い。

人事課長 人事労務の相談なり異議申立ということはそういうことだ。その年齢に達して、職位が上がらない、昇格しないとされた時にそのトラブルに対応できるか。中の職員を守るためのことでもある。

理 事 それが管理運営上というところだ。

職員が疑問を持ち「なぜ私が昇格していないのか」と申し出るのは当然のことです。少なくとも適切な“組織管理運営”を行なっている組織なら、適切に対応するべきです。教職員が情報開示を求めれば、不満を唱え、説明しても納得せず、トラブルが生じるだけだ、と人事課長は説明しているのです。これは、日々の激務に耐え熊本大学の教育・研究・医療・運営に従事する職員を見下した発言です。ハラスメント防止に従事し、“良好な労働環境”や“誰もが笑顔で過ごせるキャンパス”の実現を目指している人事・労務担当理事が、人事課長の発言に同意したのには絶句せざるを得ませんでした。彼らの発言に怒りを感じる職員の方も多いのではないのでしょうか。

使用者には、教職員からの「異議」に真摯に対応しようという考えなど毛頭ないのです。『赤煉瓦』No.4でもお伝えしたとおり、使用者は、新年俸制の異議申立制度について全く議論を進めていませんでした。驚くことに、人事・労務担当理事は、“異議が出ない制度”だと荒唐無稽な説明までする始末でした。今後、新年俸制の評価結果について教員から不満や「異議」が出た場合、使用者は「トラブル」を避けるために情報を開示することもないでしょう。人事・労務担当理事や人事課長にとって、職員は“説明してあげたとして納得するような人”ではありません。教員が特別扱いを受けるとは思えません。教員も同じように“説明してあげたとして納得するような人”ではなく、「組織管理運営上」他の教員を守るためだという理由で、「異議」を一蹴するに違いありません。

最近、労働環境の改善を少しでも感じられたことはあるでしょうか。労働環境や条件に不満があれば、それは全て使用者の責任です。組合は学長に引き続き労働環境を改善するように求めます。皆様のご協力をお願いします。