

九月申し入れの団体交渉
二件とも年を越す

異常事態

牛木学長・成田担当理事の責任重大

前代未聞！誠実交渉の義務に違反！

牛木学長

合意済みの学長交渉をドタキャン！

以下に示すように、九月以降の組合交渉の場を再三再四要求していますが、学長・大学当局は全くそれに応じず、異常な状況が続いています。

経緯	
この間に幾度も折衝しています	
九月二二日	個別労働紛争解決の団体交渉を要求
一〇月二二日	団体交渉を文書で申し入れ（旭町職員組合）
一〇月二五日	労働条件改善の団体交渉を文書で申し入れ（五項目）
十一月四日	個別労働紛争解決の団体交渉、再度文書申し入れ
十一月十日	午後四時四〇分メールで個別労働紛争解決の団体交渉拒否
十一月二四日	個別労働紛争解決の団体交渉、再々度文書申し入れ
十二月一〇日	新潟県労働委員会にあつせん申請、学長交渉一二月一七日を回答
十二月一六日	学長は労働条件改善の団体交渉を中止し、来年一月中の開催を通告

いままですら団体交渉を不誠実に先延ばしにしてきたうえに、とうとう牛木学長は、二月一七日の組合交渉を前日になり突然キャンセルし、「開催時期は令和四年一月中」と一方的にまた延期を申し入れしてきました。学長の組合に対する対応は、違法かつ勝手気ままで、誠実に欠ける行為であり、学長として断じて許されません。

第一に、組合交渉の拒否や先延ばしは不当労働行為であり、労働組合法に違反します。成田担当理事や他の理事がいるにもかかわらず、違法行為を止められないようでは、まともなガバナンスとは言えません。

第二に、信義則を守ることは、対等な交渉の最低のマナーです。民法第一条にも抵触しています。

第三に、労使協議会と学長の約束文書「団体交渉は申し入れから一ヶ月以内に開催すること」（平成二四年四月二日）があります。牛木学長は、これも反故にしています。

第四に、学長が「大学側の具体的な基本方針を示すことができず、組合様の団体交渉としての申し入れに対して明確な対応ができない」と述べています。これでは、学長としての責任を果たしているとは言えません。組合の要求に耳を傾け、納得のできる回答や説明ができてこそ、学長としての責任を果たしたことになります。都合の悪いことや面倒なことを先延ばししたり、回避することは許されません。

これらの交渉の延期・拒否を意図的にしているならば、悪質と言わざるを得ません。

権利を理解できず？義務をわからず？不作為？

憲法第二十八条は「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」としています。意味もなく相手の合意もなく一方的に団体交渉をドタキャンしたり、勝手に延期するようでは、憲法で定めた交渉権を理解していない行為です。大学の最高責任者のやることではありません。

労働組合法第七条は「二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」を不当労働行為と明記しています。牛木学長・大学当局の行為は、再三再四に渡る交渉申し入れを無視したのですから不当労働行為に該当します。

さらに、民法第一条に「権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない」と記されています。学長であれば、新潟大学に学び、働く者の幸せを考えることが、倫理観の基本です。学長、労務担当理事の行為は倫理観に欠ける対応であり、新潟大学に働く人は看過できません。

11月25日の要求項目

- 2021年8月の人事院勧告によれば、2021年度の国家公務員給与についてボーナスを4.45月分から4.3月分に0.15月分引下げる(期末手当の0.15月分引下げ)ことが勧告された。これが実施されると行政職(一)表適用職員の年間給与は平均62,000円減額となる。本引き下げの対応を法人はどのように検討しているか、至急明らかとすること。
- そもそも国立大学等の職員の給与水準は、事務・技術職員と国家公務員行政職(一)職員と比較したラスパイレス指数が低い。教員については人材獲得で競合する私立大学と比較して給与水準が低い。同勧告にただ準拠しての引き下げは、法人職員の就業規定の二年連続の不利変更となり、そこには合理性はみられない。これを決して行わないこと。
- 仮に引き下げを断行するようなことがある場合、組合は法人の財務上の合理性、相当性、必要性を厳しく問うこととなる。これらを資料により示し、誠実な労使交渉をもって組合が十分に納得できるよう団体交渉に臨むこと。また、十分な代償措置、緩衝措置を提示すること。
- 他方、同勧告には、不妊治療休暇(10日)、男性の非常勤職員にも配偶者出産休暇(2日)、育児参加のための休暇(5日)を設けることなど、特別休暇の新設が勧告されている。本法人教職員の労働環境の改善に繋がるかかる制度変更は、早急にこれを措置すること。
- 新型コロナウイルス感染症から国民のいのちと健康を守る最前線で勤務が続いている大学附属病院の医療従事者をはじめ、国立大学等の現場では、コロナ禍を契機にオンラインと対面の両対応が求められ、そのために生じる業務上の手間や学生へのケアの必要性は著しく増加した。ポスト・コロナにおいても教職員の負担が減る要素は見当たらないのが現状である。法人はこうした状況を鑑み、教職員への特別手当等の措置を緊急に設けること。

11月4日の要求項目

組合員の再任審査に関する会議を開催する前に、新潟大学職組との団体交渉に応じ、本組合により作成した添付の意見書の要求する事項について、紛争解決のために誠実に交渉すること。

新潟大学将来ビジョン2030

読めば読むほど、知れば知るほど

牛木学長 言行不一致だらけ

「自律と創生」はどまへ

学長は本年十月初季入学生の皆様さんへで「新潟大学の理念を知ってもらいたいと思います。新潟大学の理念は自律と創生です。文字通り、自律は自分自身で立てた規範に従って行動すること」と述べています。

しかし、今回の交渉において国の動向を見て検討したいとし、「大学側の具体的な基本方針を示すことができず、組合様の団体交渉としての申し入れに対して明確な対応ができない」とする説明には、自律的精神が感じられません。国の方針が決まらぬと、賞与について具体的に判断できないことは、団交

で説明すべきことであり、団交拒否事由にはなりません。

さらに、入学生に向かって「新潟大学は、今年二月に新潟大学将来ビジョン二〇三〇を公表しました。これは大学のホームページからも見ることができ、是非一度は読んでもらいたいと思います。」と訴えています。

新潟大学将来ビジョンでは、「学長を中心とした確固たるガバナンス体制」と述べていますが、組合交渉に対する不誠実な対応をみれば、確固たるガバナンスの片鱗もありません。学長自身が将来ビジョンを読んで、自覚してもらいたいものです。

成田総務・労務担当理事の責任を問う

牛木学長は、団体交渉の中止や延期の不当労働行為の対応をすべて労務福利課に押し付けています。しかし、労務福利課の本来の役割は、団体交渉の日時や場所の調整を、組合と事前に協議して交渉が円滑に行われるようにサポートすることです。大学の都合で交渉の中止や延期をするなどの回答は、団体交渉開催に関わる権限責任をもつ総務・労務担当理事の名前でなされねばなりません。成田理事が、直接電話かメールで組合に連絡する誠意があつて然るべきです。

ゆえに、この不誠実な対応が問題になるのであれば、責任のある相手と、直接やりとりするしかありません。この不誠実な交渉の責任は、成田理事(総務・労務担当)にあります。新潟大学職員組合は、総務・労務担当理事が交渉の権限責任者としての自覚を持ち、誠意ある態度を示すことを要求します。