

学長のガバナンスが問われる事態

総務部長の独断で、引き伸ばし、ドタキャン



逸見委員長



中野書記長

引き伸ばし ドタキャン 越年 第1回目学長交渉がようやく開催 不誠実さと意外な事実が明らかに



川端理事

牛木学長

成田理事

中野書記長

ドタキャンした学長交渉からさらに1ヶ月以上過ぎ、1月26日にようやく非対面方式で開催されました。学長交渉では、不誠実さに加え、執行部には自ら状況を理解し、裁量と責任を果たす能力すらないことが改めて明らかになり、学長の大学運営の危うさが浮き彫りになりました。学生曰「締切りを過ぎ、さらに1ヶ月以上遅れてレポートを提出したら不可ですよ」、大学執行部のやっていることを他に置き換えてみると、その異常さに気が付きます。

去る一月二十六日午後五時半から非対面で学長交渉がようやく開かれました。今回は、新大職組と旭町職組の合同で交渉に臨みました。

交渉の冒頭で、大学当局は誠実交渉の義務を果たしておらず、それは違法であることを確認しました。岩倉総務部長の説明によれば、
①独断で団体交渉の中止を決め、一方的に組合に通知したこと
②学長には合意により延期になったかのごとく、しかも事後に報告していたこと

が明らかになりました。学長と組合の双方で決めるべき事項を、交渉中止の権限もない総務部長が間に入り、勝手放題をしていたわけですから、懲戒相当の重大問題です。さらに重大なことは、
③牛木学長自身にそれを正す気がさっぱり感じられないこと
④その結果、学長のガバナンスが完全に破綻していることです。にもかかわらず、当人の学

長や理事が平然としていることに、交渉参加の組合員は啞然とした次第です。

新潟大学学長選考基準では、学長選考候補者資格を

「人格が高潔で、学識が優れ、かつ、大学における教育研究活動を適切かつ効果的に運営する能力を有する者」と規定しています。今回の事態のどこに学長の適切かつ効果的な運営の能力があるのでしょうか。

さらに、学長交渉の場で、牛木学長は「一ヶ月以内に組合交渉する約束」(下条学長)を知っていたことも明らかにされました。組合と交わした文書による約束を知りつつも、合理的理由もなく先延ばししていたことは重大です。約束を守らない人を「人格が高潔」とは言えません。学長選考会議の信用も失墜していると言えます。

身内にはお咎めなしの異常な大学運営が目につきます。そういえば、澤村理事の人間問題もまだ約束が果たされていません。

根拠に乏しい期末・勤勉手当の減額は認められない 文科省に妄信的に従う大学執行部

大学の自律性が問われる

組合の要求実現

新潟大学は文科省からの情報を求めながら、人事院勧告に従い実施する考えを示しました。

昨年八月に人事院「期末・勤勉

手当〇・一五ヶ月減」の勧告が出されました。しかし、基準日の十二月一日までに関連法案の閣議決定には至らず、その法改正も間に合いませんでした。そのため、政府は令和四年六月の減額で調整する方針です。新潟大学として、これに対してどのように対処するかを学長交渉で質問しました。

まず、「人勤通りに期末手当引き下げを六月に運用したときの期末・勤勉手当の引き下げ額予定額を尋ねたところ、「一人当たり約八五、五〇〇円、本学としては一億八千万円の人件費支出減となる」の回答がありました。新潟大学は三期中期計画末の大学セグメントの予算に対して九億円（役員会資料）を超える未執行が予測されており、人件費も含め黒字が見込まれています。経営から見て、期末・勤勉手当減額の根拠はありません。また、本学職員の給与水準は決して高いものでもありません。給与や手当を使用者が一方的に決めることはできません。減額するためには、組合や過半数代表が納得できる根拠を示す説明責任があります。執行部の根拠は国だ

けです。

成田理事から「どう対応すればいいのか、法案はいつできるのか、文科省に聞いているが、情報がさっぱりわからない。」の発言があり、異例の事態になっています。

文科省に従っていけば、新潟大学の教育研究が発展するのでしょうか。国に従っていけば、職員的生活はよくなるのでしょうか。根拠もなく従うとすれば、妄信、マインドコントロールに等しい状態です。大学としての自律性が失われている執行部の姿に、危機感を覚えるのは我々だけでしょうか。

大学が自ら調べ、考えた独自の対策を

人事院規則による新型コロナウイルス感染症対策支援手当（1日4千円）、厚生労働省の緊急支援事業（一時金1人19,000円）などもすべて国の方針に従っているのみでした。大学が独自に現場の実態を調査して、自ら検討・実行することはありませんでした。

現在、オミクロン株の感染は本学内でも急速に進んでおり、それを予測して大学として先手を打つ必要を訴えましたが、学長の返答は「ご心配ありがとうございます」の返事でした。がっかりです。

1 育児休業の取得回数制限の緩和等

- ① 育児休業の取得回数は原則2回まで（現行：原則1回まで）
- ② ①に加えて、子の出生後8週間以内に2回まで（現行：1回まで）取得可（主に男性）
- ③ 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮
- ※ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする

2 不妊治療のための休暇の新設

- 原則年5日（頻繁な通院を要する場合は5日加算）、有給で新設（常勤職員・非常勤職員）

3 育児参加のための休暇の対象期間の拡大

- 対象期間を子が1歳に達する日まで（現行：産後8週間を経過する日まで）に拡大

4 非常勤職員の育児休業等の取得要件緩和、配偶者出産休暇等の新設等

- ① 育児休業・介護休業等の取得要件のうち、在職期間要件の廃止・緩和
- ② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件の緩和
- ③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化
- ④ 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）
- ⑤ 産前休暇・産後休暇の有給化

5 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置等の各省各庁の長等への義務付け

- ① 妊娠・出産等を申し出た職員に対する個別の周知・意向確認
- ② 勤務環境の整備（研修実施、相談体制整備等）
- ③ 育児休業の取得状況の報告

措置の概要

実施時期

育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1、3、4②・③）：民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施
 休暇の新設・有給化（2、4④・⑤）：令和4年1月1日
 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（4①、5）：令和4年4月1日

育児休業法関連の人事院勧告内容

新潟大学職員組合 厚生センター1階 TEL 025-262-6096
 メール union@niigata-u-union.sakura.ne.jp
 ホームページ https://niigata-u-union.sakura.ne.jp/union/

ホームページリニューアルしました。ぜひご覧ください。
 新潟大学職員組合は、教職員の労働条件、権利を守る唯一の団体です。新潟大学職員組合に加盟しましょう。