

6月の期末手当はどうなるの？ これでは国に聞いてくれ！と同じ

主体性・自律性は 管理の基本

人事院勧告に基づく国家公務員の昨冬の期末・勤勉手当をボーナス（期末・勤勉手当）の支給月数を〇・一五カ月分引き下げる予定でしたが、昨年十二月に間に合いませんでした。今年一月二六日の学長交渉では、その扱いについて明言を避けていました。今回の三月二四日の交渉において、再度その扱いについて質問しました。総務部長は「給与法については国会で審議中」「年度を超える極めて異例の対応ということ」「注視している」と状況を伝えるだけで、大学としてどうするのか何も考えていません。すべて国に做うことしか考えていません。早い話が「国に聞いてくれ」と聞こえました。給与の変更については、何を以て労働者の意見を聴取し、それを参考に大学の意思を示し、労使間で交渉するのが原則ですが、牛木執行部にはその姿勢が全く欠けています。

期末手当は賞与ではない

私たちの重要な生活費

人事院勧告に基づく国家公務員の昨冬のボーナス減額が今夏に先送りされることは到底納得できません。そもそも手当は、決められた時期に決められた額が支払われるもので、民間の賞与と性格が異なります。組合からは「人勸に準拠しなければ、交付金が減らされるのか」と質したのに対し、総務部長は「人勸に準拠しないことを理由に、運営交付金が減らされることはない」と回答しました。それならば、なぜ人事院勧告に従う必要があるのかについて、説明が全くありません。これも、誠実交渉の責任を果たしていません。執行部の説明らしき論拠は、
●大学の収入の約六割が税金である運営交付金で賄われていること
●ゆえに、国と違うことはできない
それならば、本学教職員の給与のラスパイルズ指数を一〇〇にしてほしいものです。

説明のこいざるが 開いた口が塞がらない

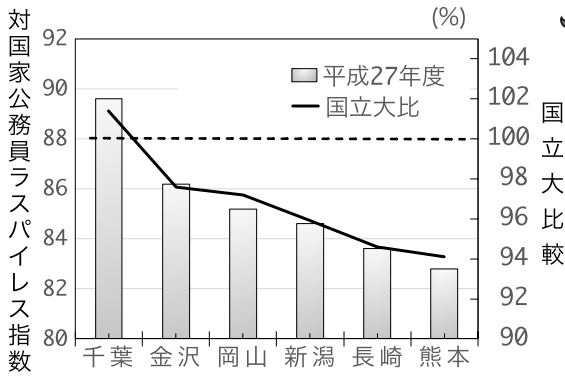


図1 旧六大学賃金水準（平成27年度）

「本学の給与は他大学と比較して低いのではな」と問いかけてきました。これに対して、本学の対国家公務員ラスパイルズ指数は八三・七、長崎大は八三・六であり、「本学の給与が低いわけではない」と説明しました。
逸見委員長・なぜ長崎大だけなのか
総務部長・たまたま長崎大学の資料が手元にあったので
逸見委員長・旧六の他大学のデータも示すべき
総務部長・沈黙、手持ち資料にはありません
逸見委員長・説明に必要な合理的資料を出さないのは困りますね。恣意的な選択としか思えません。
総務部長・調べて知らせます。

総務部長からの資料を鶴首して待っています。どれだけ早く、どのような資料が職員組合に提示されるかで、誠実交渉の度合いが評価されます。

組合独自で文科省の報道発表「国立大学法人等の役員員の給与等の水準」（平成二七年度）を入手しました。それには、国立大学のラスパイルズ指数が記されています。その中から旧六大学の賃金水準をグラフにしてみました。

図1のように新潟大学の賃金水準は、旧六大学の四番目です。総務部長が「本学は低いわけではない」と説明した長崎大学は五番目です。長崎大と比較して、本学の賃金があたかも芳しいように説明するのは子供騙しです。

図のように、本学は国家公務員と比較して十六%以上もマイナス賃金です。さらに、他の国立大学との比較でも平均の百分に達していません。長崎大を比較にして説明したことは、本学の教職員を小馬鹿にしています。文科省官僚は、新潟大学の教職員を尊重した姿勢が必要です。

要求を無視した経緯説明



棒読み、資料は提示しない これが誠実じゃないんですよ！ 聞こえない？また読みましょうか

新大職組と旭町職組の合同の団体交渉を終え、新大職組との団体交渉に入りました。交渉項目一番目の「新入生に対するワクチン接種率の調査について」学長の「組合との誠実交渉義務の確認について」の項目に入りました。この要求事項の答弁は、これまでの誠実交渉義務の違反を反省し、今後そのようなことがないように、大学当局の姿勢と方針が示されるべきです。しかし、岩倉総務部長の得意技「棒読み」が始まりました。しかも、その内容は全く的外れでした。これまでと同じ、経緯と大学側の建前を述べるのみでした。極めつけは、読み上げ開始して六分半経った頃、当局のマイクとスピーカーのみが切断するトラブルが発生しました。総務部長はひたすら原稿を読み上げますが、組合の参加者には沈黙が流れるだけでした。組合から労務福利課に電話を入れようやく解決、その間十分でした。

この事態に対しても、ロスタイムの延長はしない、最初からもう一度読み上げましょうかの対応には、参加者一同ズッコケてしまいました。逸見委員長「これが誠実じゃないんですよ！」ということ、また宿題が出されました。

文部官僚

組合と使用者の関係を壊すだけ

要求に対して関係のない原稿を読んでいることは、組合に失礼な態度です。文科省官僚は、労働交渉の妨害で評価されるのですか。さらに、原稿は交渉メモで渡せない。口頭以外の説明はしないと態度を頑なに変えようとしません。これは対等平等に反します。説明をするならば、積極的に資料や文書を提示して、双方の理解を促すのが当然の対応です。出せないものを読んでいるとしたら、組合を愚弄しているのと変わりません。

罪もないのに、再任不可を言い渡される教員がいるのに、誠実交渉義務の違反を繰り返しても、処分もされない職員がいるとは驚きです。牛木学長、新潟大学に正義はあるのですか。学長のガバナンスはどうなっているのですか。

山形大学当局の不誠実交渉に糾弾 最高裁が審理のやり直しを命ずる

2022年3月18日、団体交渉の誠実交渉義務をめぐる訴訟の判決で、山形大学職員組合の訴えが認められました。最高裁判所は「雇用する側が交渉に応じれば、組合は十分な説明や資料の提示を受けることができる。雇用している側がこの義務に違反しているときは、合意が成立する見込みがなくても、労働委員会は命令を出せる」というものです。

使用者は、必要な資料や情報を提示するなどして、自らの主張に固執することなく、誠実に交渉に応じなければなりません。もし、誠実交渉義務を果たさなければ、使用者から必要な資料を得ることができず、正常な労働交渉の機会を失い、正常な労使関係が害されることとなります。また、労働者に重大な損害を与える事態を招く恐れもあります。新潟大学当局は、この判例を学び、早急に交渉姿勢を改善し、事態の收拾をすべきです。

令和二年採用教員から開始

新年俸制について問う

新年俸制については、次の事項について説明を得ました。

①第十五条の「基準額」及び「業績給増減額表（別表第3）」の考え方
基本給と業績給をあわせて年俸給、業績給額は期末勤勉手の四、二ヶ月に相当する。

②SSDの評価方法や人数の配分、業績給の格差
各学系で評価するようにしている。SSAが十五%になるように依頼している。残りBの中で優秀な成績の人を十%をAに組み入れ、残り約七五%になる。この比率については運用であり、規定には記されていない。業績給が減俸されるC、Dについては割合が決められているわけではない。

③評価における公正性・公平性の担保、評価区分の決め方
評価については、国立大学法人新潟大学年俸制教員業績評価に関する規程に従い、各学系で評価シートなどを用いて、公平に評価されているはずである。

新採用研修などで年俸制の制度について説明するように申し入れました。年俸制がモチベーションの改善や流動性に働いているとは思えません。また、研究成果を気にして、教育や大学の運営を忌避する傾向も感じられます。分断と競争が過度に刺激されないか危惧されます。大学は同僚制文化で成立しています。年俸制が大学の教育研究に資するのか、また優れた大学人を育てているのかを注視しなければなりません。