

雇い止め組合員の

交渉継続を約束

五月二十日の個別団体交渉の冒頭において、二〇二一年度末に再任不可による雇い止めになった組合員について、組合交渉を継続することを申し入れました。これに対して大学当局は「承知いたしました」と交渉の継続を約束しました。

労働組合法第七条第二号は、「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」を不当労働行為として禁止しています。さらに、使用者が雇用する労働者は、使用者が「雇用」している労働者のみならず、退職した労働者も、解雇の効力や退職条件等の未解決の労働条件に関する団体交渉を求めている場合には、「雇用する労働者」に含まれます。紛争が終結するまで、組合交渉が続くこととなります。

処分、解雇の根拠を示さないのは不当 組合に「要望書」を示せ

行為・事実を示さずに裁けますか？ 提示できない怪文書で虚像が

牛木学長 裁判所に言われたら提示する

どのような行為・事実があったのかも示されずに裁かれることが、この世にあつてよいものでしょうか。大学当局は、

検証がなされている文書なのでしょうか。もし、正当に検証されてもいない文書が回り虚像が作られたのなら、

大学当局の懲戒処分や再任不可の根拠である「二〇一九年七月十七日、学生によるハラメント行為への対応などに関する要望書」を組合に示す義務があります。誠実団交の諾義務のある団体交渉という場面において、個人情報保護を事由にして回答拒否することは許されません。その開示については、組合も個人情報保護に配慮することを約束しています。これは再三再四、説明しています。ゆえに、学生の保護も守られているので、開示拒否の理由がありません。

その処分や決定は大きな過ちであり、その処分は早急に撤回すべきものです。検証もされていない怪文書が提示され、それにもとづいて再任を審査してよいはずがありません。特定の教員にのみ、怪文書が添付され審査した決定は正当なものと言えません。

しかしながら、学系長も学部長も、学生の保護を口実に論拠となる事実を示そうとしません。一方、労働者の人権は全く考慮されていません。問題の「要望書」は正当な

本人の業績や活動を評価せず、本人の人格を歪めるような情報を一方的に流して、人事評価に予断を与えた行為は許しがたいものです。それを主導した人の責任は重いものがあります。

学系教授会議の構成員が、組合に開示できない文書を読んでいるとするならば、それは一定の誘導を目的に開示された文書の可能性が否定できません。

組合が「名前を伏せてもいいから示しなさい」といつても一向に「要望書」を示そうとしません。学部長、学系長ともに「学生の保護」を理由に提示しないと答弁。

牛木学長は「逸見委員長の述べた組合の意見については十分理解しました」と回答しましたが、「団体交渉で要望書を示す必要性がよくわからない」「学部長、学系長の教員のモラルとして「要望書」提示しないこと」を支持。その一方で、「裁判になった場合は、要望書を出せと言われたら出さなかつたら違反であることを承知している」と述べ、裁判所で「要望書」の提示を指示されない限り提示しないと答弁しました。

組合員の雇用の継続に係る重大問題として「要望書」提示の必要性と相当性を主張しています。労働組合は労働者の人権を擁護し、社会正義を実現することを使命としています。組合に対し「要望書」の提示することは、正当行為であり、守秘義務違反に当たらず、これにより不法行為責任を負うことはありません。一体何を恐れているのですか。

ホッと
しました

昨年12月期末手当への不利益遡及を断念

今年度からは期末手当 いつまで続く低賃金 0.15% 削減

新大職組と旭町職組の合同による第三回目の学長交渉が五月二五日に開催されました。この団体交渉では第二回に引き続き、人事院勧告についての交渉が行われました。本学は、人事院の勧告に準拠する旨が説明されました。具体的には、六、十二月に各〇・〇七五月減額。年間〇・一五ヶ月の減額となります。ただし、昨年十二月に支給された期末手当への不利益遡及はしないと回答しました。不利益遡及を断念したことは評価できます。しかし、タダでさえ低い賃金からさらに減額されることは断腸の思いです。

岩倉総務部長は、「運営交付金は税金であり、人事院勧告に準拠するのが原則」と説明しますが、その説明には無理があります。そもそも人事院は、国家公務員の給与が民間の給与水準に準拠して勧告します。ラス・パイルス指数一〇〇が国家公務員と同等ですが、新潟大学の事務・技術職員の過去七年間の平均は八四・四ですから、国家公務員

と十五ポイントも下回っています。この差は、毎年約二ヶ月分の給与を返上したのと同じで、それは六年間で一年分の給与に相当します。人事院に準拠するならば、本学のラス・パイルス指数を国家公務員と同じ一〇〇に近づけるとが本来の趣旨です。新大職組は、人事院勧告の準拠に反対しているのではなく、国家公務員に近い給与を教職員に支給するように要求します。

経営が悪くても悪くても、 公務員の給与に合わせる

牛木学長は、「国立大学は独法化で運営交付金の急激な削減がようやく落ち着いている。それでも給与水準をなんとか守りながらやっている。本学は、公務員に準拠した給与を払うように努力している。経営が悪くても給与を守るつもりでいる。経営に直結して給与を上げ下げはない。」と述べ、学長の考えを示した。

岩倉総務部長 あまりにも失礼な発言

パートタイムだけ支給されない理由なし

民間ではパートへのボーナス支給四割

人事院勧告に準拠と言いながらも、本学では適用を避けているところがあります。人事院では「非常勤職員へのボーナスに相当する給与の支給」を勧告しています。パートタイム職員は、現在、期末手当、勤勉手当が支給されていません。逸見委員長の「パートに対して対応を検討していますか」の質問に対して、岩倉総務部長は次のように答弁しました。

「非常勤職員は定型的な簡易な職務に従事し、職務の内容がほとんど変更ないものとしています。それに対して、常勤職員は高度な専門性が求められまして、本学の中核的任務を担うことが期待されておりです。その他の常勤職員と非常勤職員では、付随する業務の内容、責任のあり方が異なり、職務の内容に一定の相違が存在することになります。職務遂行能力、責任程度に照らし合わせれば、常勤職員と非常勤職員の待遇差は、合理、不合理ではないと現在では考えています。」と朗々と読み上げ、一同を唾然とさせました。

逸見委員長は「非常勤職員、パートタイム職員は特定の業務には誰よりもよく知っている。いま言ったことを五、十年働いてきた方に面と向かって言えますか。」と問いました。岩倉総務部長の言っている話は、十年前の古い話ですよ。いまは変わってきている。パートの人達がやっている仕事は、変わっているんです。易しいくて簡単な仕事しかできない人がやっているのではないんです。ポストがないので、そのため仕方なくパートの仕事をしているんです。明らかに差別だと思っていながら、働いているんです。同じ机に座り、片方はボーナスが支給され、片方はボーナスが支給されないんです。」総務部長の失言に、牛木学部長が「組合から見たら遅いと思うかもしれませんが、理事会でも議論を検討している。気持ちは組合と変わりません。大学を支えているパート職員に気持ちよく働いてもらいたいと思っています。」とその場をとりなす発言がありました。