

## 総務部長 「これでいいのだ！」 期末手当0.15月減額は合理的?? 「それではだめなのだ！」

六月三十日に新潟大学職員組合と旭町職員組合の合同の学長交渉が開催されました。当日は期末手当の支給日という、忌まわしいめぐり合わせでした。

組合側は、期末手当〇・一五%削減の代償措置を求めました。それに対する総務部長の説明は、人事院勧告に準拠は「合理的」「社会的理解を得られる」「代償措置は必要ないと考える」と述べるだけで、延々と人事院勧告の説明に終始しました。新潟大学として期末手当を削減する正当性の説明は全くありません。新潟大学職員の期末手当を、なぜ削減するのか、なぜ代償措置が不要なのかについて合理的な理由は示されませんでした。

**期末手当削減 代償措置不要**  
**その説明求めるも回答なし**

「これで、まるで「これでいいのだ」と言う説明です。代償措置についても労働環境の改善に日頃取り組んでいるとして、夏季三日連続一斉休暇、新型コロナウイルス感染症関係の特別休暇などを例に説明しました。

組合は、新たにどのような代償措置を設けるのかを要求しています。以前から実施している休暇、法律に従い行ったことは、今回の期末手当の削減に対応した新たな代償措置には当たりません。

国をまねるだけの大学運営、それ以外は考えようと思わない思考回路であり、その正当性を示す言葉はまったくありません。

### 政府でなく

### 新大の給与を見なさい

ラスパイレース指数についても旧六大学との比較しただけで、ほぼ平均的で新潟大学職員の給与水準に問題はないと答弁しました。国立大学との比較では、

新潟大学教員の給与は令和二年度のデータでは、八九法人中五三番目、同様に、事務職員は四七位です。加えて、新潟県内の地方自治体と比較しても、教員も事務・技術職員も後ろから一、二位にランクします。この結果の合理的な理由を示してください。組合員の納得で来る根拠を示してください。

それに対して、学長の報酬は八九法人中で二〇位です。そうであれば、役員報酬だけが高くてよい説明を聞きたいものです。

物価が伸びないデフレ経済の日本でしたが、今年になり物価高は顕著になりました。

電気、燃料費、食料などが上がりはじめました。組合員の生活を直視すれば、生活が苦しくなるのに、給与を削減しなければならぬ根拠はありません。人事院は国家公務員の水準について調べていますが、新潟大学の職員の実態については調べていません。人

### 国に従うのみ

### マインド・マニュアル

「人事費が大学セグメントの六割になっている」ことが期末手当の削減の根拠のような説明もありましたが、病院セグメントの職員も含めて一律に削減されており、大学全体で説明しなければなりません。根拠を問うと、いつもの沈黙となりました。

文科省からの出向職員は「給与などの労働条件は国と同じにしなければならぬ」というマインド・コントロールにかかっており、その根拠・理由を考えようとしても心理状態のように見受けられます。交渉をしていると、学長答弁の方が、わかりやすく納得感があります。

# 厚生労働省補助金（コロナ手当） 自立つ説明不足

## 従属的姿勢 の改善を

機械的作業でなく  
理解して仕事を遂行しよう

今回の団体交渉では、前回に引き続き、厚生労働省補助金（コロナ手当）の説明から始まりました。補助金の申請とその算出について総務部長から説明があり、質疑応答となりました。旭町職員組合からは、算出根拠になった計算式の表の入力値の説明を求めましたが、その意味を説明できませんでした。言われたように数字を入れただけで、その数字の意味や項目の説明ができず、なんとも不思議な感じがしました。十分理解することもなく、仕事を進めるようでは、大きな失敗につながるものであり、注意する必要があります。

その他「特別勤務手当除外として薬剤師、病院診療に携わる教員」となっているのは、どうして除外されるのかの質問に対しても、「医師、歯科医師、薬剤師は除くと書かれていたので、それ以上は説明できません。」の答弁でした。これでは、国の決めたことに絶対服従して対応しているだけで、組合への説明ができていないのは明らかです。理解して、自ら考えて仕事をするからこそ、裁量と責任が発揮されます。大学当局の仕事の姿勢が問われます。従属的姿勢の改善が必要です。

# 雇い止め、任期制教員

表1 2023年3月31日時点で法改正以降の雇用期間が10年を迎える者

専任教員	52人
特任教員	63人
非常勤研究員	7人
合計	122人

任期が必要な職に限るべき  
明確で公正な評価・手続き

五年十年ルールで大量の雇い止めが全国の問題となり、新聞でも取り上げられ、大きなニュースになっています。新潟大でも表1に示すように一二人が二〇二三年度末に退職すると報告されています。この問題は、次の特例が認められたからです。

科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（労働契約法の特例）第十五条の二 次の各号に掲げる者の当該各号の労働契約に係る労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）第十八条第一項の規定の適用については、同項中「五年」とあるのは、「十年」とする。

これは、五年を超えると無期転換になる権利を奪われたこととなります。研究に従事するのは特例条項で十年の有期雇用が認められ、今年度末にそれが期限となる年なのです。今後劣悪な条件のまま継続するのでは、先が見えないとして諦める方もいると聞きます。研究にも教育にも任期を導入するメリットは何もありません。雇用を不安定にして、問題を起す効果しかありません。任期制教員の労働条件については多くの問題があるようです。

再任の問題や再任審査の公平性など、今後より具体的な問題点を話し合うことで終わりました。

## 復職闘争第1回口頭弁論が始まります。ご支援をお願いします。

7月12日（火）・10時から、新潟地裁（学校町通）において、この3月に不当雇い止めとなった新潟大学職員組合員・A先生の第1回地位保全口頭弁論が行われます。

A先生の陥っておられる苦境は、いまの大学のありかたが変わらない限り、新潟大学教員・職員のだれもが同じく受け止めるかもしれない苦境である、と私達は考えています。理不尽な要請や命令に従わないことをひとたび選択すれば、明日は我が身にも降りかかるかもしれないのです。大学に人権の尊重と対話をとりもどさねばなりません。A先生の復職を実現しなければなりません。それが叶わないならば、対話への志向は、また一歩、二歩と後退します。譲ってはならないのです。

ぜひ万障繰り合わせ、口頭弁論にご参加ください。これまでA先生を支援されてきた方、来期中執に立候補が決まっている方、そして学生の皆さん、関心をもたれる周囲のあらゆる方々にも、ぜひお声がけ下さい。

A先生はいま、退職金受託を拒否し、ハローワークで「解雇」失職者として登録しながら、この裁判を進めています。組合はA先生支援のためのカンパを募集しております。

以下の口座にて、カンパ募金をしております。金額はすべて、A先生の裁判闘争費用に使います。

金融機関：新潟県労働金庫、口座種別：普通預金、店番号：本店（支店コード342）

口座番号：5667484、口座名義：支える会