

新大職組新聞

速報版
2023年
6月13日
新潟大学
職員組合
厚生センター1F
内線番号 6096

若手教員 非常勤職員の処遇改 善をめざし学長交渉行われる

5月29日月曜日午後5時から、2022年度第3回学長交渉が開催されました（オンライン）。新年俸制教員と非常勤職員の処遇改善を要求しました。学長・理事6名が参加する団体交渉でしたが、交渉に対する不誠実な姿勢が今回もみられました。

若手大学教員に一律に適用される新年俸制

2020年以降に着任した大学教員には、一律に新年俸制が適用されています。新年俸制については、学内の誰かが適切に運用しているのだろうと安心したいところですが、これまでの団体交渉とそこで得た資料をみると、樂觀できる状況ではないようです。

新年俸制教員の定期昇給は3年にわずか1回

学長交渉における職員組合の第一の要求事項は、次のものでした。

3年に1回しか昇給しないシステムを是正すること。

月給制教員はほぼ全員が毎年1月に定期昇給します。しかし、新年俸制教員は3年に1回しか定期昇給しません。新年俸制教員は去年よりいい授業をしても、去年より進んだ研究をしていても、しばらく待たなければ基本給に反映されません。業績評価委員会から高く評価された教員には、業績給が増額されますが、増額された教員の割合は11%に留まること（2021年度）がわかっています。定期昇給における新年俸制教員の不利益について、担当理事に回答を求めても、**回答不能で沈黙が続き**、団体交渉の時間が空費されました。

人社系教員 機構教員を冷遇するシステムを 学長が構築 こんな大学でいいのか

新年俸制教員に対して毎年行われる業績評価は3年に1回の定期昇給に直接的な影響を与えます。しかし、人社系と学系外の新年俸制教員で、A以上の業績評価を受けている者はほとんどいません。2021年度におけるA評価以上の割合は、自然系で28%、医歯学系で12%ですが、人社系では6%、学系に属していない教員では5%に留まりました。組合から第二の要求項目として次を求めました。

新年俸制教員の評価区分をSS、S又はAに決定する際に、学系等毎に著しい評価格差が生じないように、**年俸制教員業績評価委員会は学術的多様性に配慮し、公正かつ公平な判断基準を設けること。**

この要求に対して理事（評価・教員組織担当）は、「評価委員会では、例えばBからAに、25%の枠の中にも上げられる人というときにも、人社系の中には候補者がそんなにいないのですよ」と発言しました。組合が、学会で高い評価を受けたものの、学内での評価がBにとどまった人社系教員がいることを指摘し、**若手教員の意欲低下につながる懸念を伝えると、再び理事は沈黙を続けました。**交渉に先立ち、あらかじめ組合が要求していた業績評価の判断基準はもとより、評価委員会についての情報も公開しないままでした。人社系の教員でA以上の評価を受ける者の割合が少ないことについて、学系による一次評価をその要因として挙げる理事の発言もありました。これは答えに窮したうえでの責任転嫁です。

総務部職員に丸投げされる学長交渉

回答を求められても沈黙する担当理事

組合側から要求を投げかけられても総務部職員に対応させようとし、答弁を求められても沈黙して時間切れを目指す。現在の学長・理事の姿勢を見ると、大学の役員は誰でもできる仕事なのかとあきれてものが言えません。

追及を続けるしかありません。運用の実態を知るためにいくつか資料を要求しているところですが、これまでに提供された数少ない資料からも、規程を尊重しない運用の事例が複数見受けられます。さらに追及を続け、若手教員の処遇改善と大学の適切な運営を求めていきます。

団体交渉の報告は裏面に続く…非常勤職員の処遇改善について

非常勤職員の処遇改善は

6年目を迎える前に行われている雇止めは無期

雇用契約の転換を阻止するための脱法行為

無期転換ルールという言葉聞いたことのある方は、少なからずいらっしやるのではないでしょうか。これは、労働者が安定的かつ意欲的に働き続けることができるようになることを目指した、労働契約法の第18条を指す言葉です。有期雇用契約を連続して、同一の事業者と繰り返し取り結んだ労働者が、6年目に突入する契約を結んでいる間に、無期雇用契約を求めることができる、というルールです。要求があった場合には事業者は断ることができません。

新潟大学はこのルールの意義を無視し、クーリングという手法によって無期雇用契約への転換を阻止しています。クーリングとは6年目をむかえる有期雇用契約を交わす代わりに、半年以上契約を交わさない期間を設けることで、労働契約法の規制から免れる手法です。クーリングをされてしまうと、労働者は再び5年間ものあいだ無期転換を求めることができなくなります。今回の団体交渉では次を求めました。

契約期間が5年又は契約更新の限度とされる期間に達する者に対し、引き続き契約することができるようになること。その場合の契約は無期契約とし、引き続き契約する場合の労働条件は、原則として直前の契約における労働条件と同一のものとする。

この要求に対し、役員側は総務部長による現状説明のみで済まそうと試みました。このような姿勢は、労働者の生活の安定を軽視するものにほかなりません。

再び雇用されたパートタイム職員の時給は

経験を無視した初年度のものに逆戻り

「クーリング」後の非常勤職員（パートタイム職員）の時給はどのように計算されるのでしょうか。驚くべきことに、経験年数ゼロのパートタイム職員と同額の時給になってしまいます。職員組合は次を要求しました。

上記に掲げる要求が満たされない場合には、少なくとも、本学において雇用された5年間の経験・能力向上を評価するため、再度雇用された非常勤職員の給与は直前の契約における労働条件と同一のものとする。

クーリングという手法を用いて労働契約法の規制からのがれても、パートタイム職員の経験までもがなくなるはずはありません。実際には能力が向上しているのに、半年間の空白期間後の時給は経験ゼロの場合と同額。新潟大学の役員はいかにしてこの時給を正当化できるのでしょうか。総務担当理事は「補助業務ですので、そんな、複雑な業務をお願いしているわけではないので」と発言しました。新大職組委員長が「それはちょっと非常勤職員パートタイム職員の方に失礼な話ではないでしょうか」と批判しましたが、訂正することはなく、「あまり高度な仕事を頼んでもいけないんじゃないかと」と続けました。

無期雇用契約への転換を阻止するための空白期間を設けるだけでなく、これまで積み重ねた経験を無視するかのような時給を設定することは理不尽です。5年目まで毎年時給が上がるのは経験に意義があるからではないのでしょうか。また、5年もの間お世話になっていた事務補佐員に引き続き勤めてほしいという現場の思いも無視しています。

新年俸制教員 非常勤職員の処遇改善について

議論から逃げる役員の不誠実な交渉態度

4月21日に本組合は上記の要求項目を提示しましたが、団体交渉が行われたのは5月29日でした。1か月以内に団体交渉を行うことを取り決めた「下條ルール」を総務部職員も認識しているようですが、スケジュールの調整が難しいと主張しています。

団体交渉の適切な進行についての懸念も増しています。要求項目にたいして応答する主体はあくまでも経営に対して決定権を持つ使用者でなければなりません。しかし、交渉の冒頭で総務担当理事が「事業主のために行為をするすべての者」を「使用者」の定義とすることを主張し総務部への交渉丸投げを正当化しようと試みました。総務担当理事があげた「使用者」の定義は、個々の労働者の権利を誰から保護するのか、という観点で労働基準法が定めているものであり、団体交渉において誰が責任者となりえるのかを明確にするための定義ではありません。もし総務担当理事の主張が正しいとするならば、団体交渉の場において、様々な組合未加入者を労働組合に対峙させることまでもが可能になり、同時に、役員は組合に応答する責任を回避できるようになります。労使対等原則に対する重大な脅威です。

5月29日に90分で一旦打ち切られた攻防はさらなる交渉に継続されます。