

	<p>組合ニュース</p> <h1>ぐんださいタウン</h1> <p>Ⅱ-54号 2009.10.15 発行</p> <p>★ このニュースは、組合費と寄付金で作られています。★</p>
<p>群大ノ未来ツクル 新しい現実 新しい挑戦</p>	<p>群馬大学教職員組合 [URL] <a href="http://web.union.gunma-u.ac.jp/">http://web.union.gunma-u.ac.jp/</a> [電話] 027-220-7863 [fax] 027-234-4140 [e-mail] <a href="mailto:kumiai@showa.gunma-u.ac.jp">kumiai@showa.gunma-u.ac.jp</a></p>

## 【団体交渉特集号】

# きわめて不誠実な大学法人の対応

— 組合との合意事項を守る意志があるのか? —



黒須委員長と高田学長

9月30日、高田学長、中島事務局長ら経営陣との団体交渉を行いました。今回の交渉は8月に出された人事院勧告への本学の対応、及び旧経営陣（鈴木前学長）と交わした諸々の待遇改善に関する合意事項の早期実施、が主な交渉課題でした。私たちの要求は、「業務がこれだけハードになってきているのだから、公務員の真似をして給与を下げないでほしい」、「もし給与を下げるなら、それで使わなくなった予算（概算で2.9億円前後）を待遇改善に回してほしい」、「給与を引下げるかどうかの経営判断プロセスを明らかにしてほしい」、「合意してから7ヶ月も経ったのだから、危険な仕事をしている職種への手当を早急に実現してほしい」というものでした。これに対する経営陣の回答はきわめて不誠実なものでした。前経営陣と交わした合意の履行について、「財務状況が厳しい」、「検討させて頂きたい」という回答を繰り返すだけで、一向に前進させる気配がありません。僅かな進展といえば、(1) 入学試験で追試を行う場合は、追試に限り手当を出す用意がある、(2) 昭和事業所の医務室設置を具体的な形で検討中、の2点ぐらいです。詳しい交渉内容は、次頁以降をご覧ください。

政権が変わり、国は公務員の人件費をさらに削っていく可能性があります。今の群馬大学経営陣の方針では、公務員に合わせて給料を下げて行くことでしょう。皆さんも実感しているとおおり、業務はこれからも増え続けるでしょうから、労働環境はますます悪化していくことになるでしょう。この負のベクトルを少しでも上向かせる

のが組合の仕事です。しかしながら現状のままでは、組合はまだまだ経営陣の方針をひっくり返せる程の力は持ち合わせていません。組合員一人一人が、今身近にある怒りを結集し、経営陣にぶつけ続けることが必要です。力をつけるには、組合員を増やして行く事も大切です。みなさんのご協力をお願いします。

## I. 給与に関する要求

〔要求〕夏のボーナス0.2ヶ月分の減額実施により余剰となった予算（1億5千万）の使い道を明らかにしていただきたい。組合は、この予算を教職員の待遇改善に使用するよう強く求めます。

〔回答〕年度当初の予算は弾力的なもので、費目を流動的に処理できるような仕組みとなっている。大学予算の必要な事項に回す。

〔コメント〕ボーナスカットで浮いたお金1億5000万円は、他の予算に好きに使う、内訳も公開しないということです。教職員の待遇改善に回すよう食い下がりましたが、その気は無いようです。組合の主張は完全に拒絶されました。

〔要求〕本年度人事院勧告（本俸0.2%、一時金0.35ヶ月分の削減）に対する本学の対応姿勢をお示ください。また、そのような経営判断に至るプロセスの公開を求めます。組合は、人事院勧告に準拠しないよう求めます。

〔回答〕

- (1) 政権が変わったので、今回の人事院勧告がどのように変更されるか、されないか定かではない。“税金立大学”なので、人事院勧告に準拠するという基本方針は変えない。経営協議会で判断する。判断時期は今のところ予測が立たない。
- (2) 給与引き上げが勧告された場合は、準拠するよう最大限努力する。

〔コメント〕税金で成り立っている大学だから、人事院勧告に従うのは当たり前。財務状況が厳しく、もし民間会社であればもっと下げざるをえない所を公務員並みにとどめているのだから、ありがたく思え、という態度が感じられました（某参加者の個人的感想）。それでいて、もし給与引き上げが勧告されても“努力”するだけで確約は避けています。ここでも組合の主張は完全に拒絶されました。

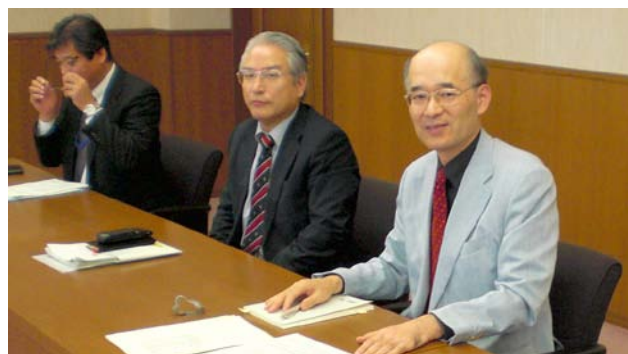
〔要求〕負担の大きい仕事、感染などの危険が大き

い仕事についての手当等の新設・増額に関する合意事項の早期実施を求めます。現場を視察し、実情を把握していただきたい。具体的には付属病院ME部・リハビリテーション部・歯科技工士・歯科衛生士に調整額を、放射線部・検査部・薬剤部に夜間診療手当を、看護師に夜間看護手当増額を、医学部工学部で放射線取扱主任者・作業環境測定士・作業主任者・電気主任技術者に手当を、というものです。

〔回答〕

- (1) 財政的に可能かどうか検討し、結論をだす。
- (2) 病院には足を運んだが、工学部については今後足を運ぶ。

〔コメント〕前学長と7ヶ月前に（部局レベルでは医学部長と2年前に）合意し、5月の団体交渉で催促した事項に対して、再び検討中という答えが返ってきました。いつまで結論を出すのか強くたずねましたが、時期は明言しませんでした。質疑中も、「まずは財源が無いとできない」、「どれかを実施すると他からも文句が出て結局全部やる事になるはめになる」といった後ろ向き発言の連発です。本当に検討する気があるのかを疑わせる、きわめて不誠実な回答でした。



〔要求〕団体交渉合意事項「大学は、入試手当の必要性を認め、他大学の入試手当の実情を調査して、本学での対応について検討する」の早期実施を求めます。

〔回答〕

- (1) 資料は事前に渡した（70大学中56大学でな

んらかの入試手当を実施中。支給していないのは群馬大学を含めわずか14大学)

- (2) 本学は、入試業務を本来業務と位置づけているので、入試手当を出すためにはこれを変更する必要がある。他大学の状況を精査した上で、結論をだす。結論を出す時期は明言できないが、2年3年もかけるのは検討したことにならない。
- (3) もしインフルエンザ対策で入学試験の追試を行うことになれば、この分については超過勤務手当等の予算措置が必要と考えている。

[コメント] 今回当局がおこなった入試手当調査は、実施しているかしていないかだけの調査で、これからさらに内容を調査し、その上で判断するという回答でした。私たちは1年以上前に20大学以上の入試手当の詳しい内容を把握していますし、やる気になればすぐ出来る調査です。こちら側から結論時期をたずねたところ、ようやく“2年も3年もかけるのは検討した事にならない”という答えを引き出しました。でもその後、“1年以内ということか”と確認しても、“時期は明言しない”と明言。よく意味がわかりませんでした。

入試で追試験を実施した場合には、何らかの手当を出しそうだというのは、今回得られた微々たる前進の一つです。でも、追試業務をおこなった人にだけ出すというのでは、本試業務だけ行った皆さんの

納得を得ることは困難でしょう。

**【要求】 教員の休日労働に対し、本人が振替か休日給かの選択が出来る制度の導入を求めます。**

[回答]

- (1) 従前（職員の場合と同様）どおり、職員の健康管理の観点から原則振替により、週休日を確保ねがいたい。
- (2) 休日振替ができない程特定の教員に業務が集中するのは部局として良くない。申し出てくれればこちらから部局長に配慮するよう申し入れる。
- (3) 裁量労働制を考える時期にきているかもしれない。

[コメント] 「何もできないけど、学部長に伝えてあげましょう」ということのようなのです。実際に振替をとれない場合はどうするか、何度も押し問答になりましたが、「個々の先生の努力で振替をとってもらえない」、「今の制度ではお金をだすことはできない」という回答に終始し、議論が全くかみ合いませんでした。そのうえさらに、裁量労働制にしたら（現状どおり働いても）制度欠陥ではなくなるからそのように変えたいという感覚には驚きました。

## Ⅱ. 労働時間に関する要求

**【要求】 休憩時間・超過勤務の実態把握を求めます。休憩時間・週休・年休が完全に取得できるよう求めます。不払い労働を根絶することを求めます。**

[回答]

- (1) 休憩時間は、看護部職員以外は1時間取れている。看護部については、どうすれば取れるか検討中。
- (2) 年休取得に関しては、業務の効率化を行い、取っていただきたい。
- (3) 事務職員には、「あまり重要じゃない仕事は

60点とれば良い。100点とる仕事は限定してやれ」といって業務整理させ効率化をはかっている。これを事務職員以外にも広げる必要があるかもしれない。

[コメント] 休みを取りたかったら、手を抜ける所は徹底的に手を抜き、効率よく仕事をこなしてください、時間外手当を現状以上に増やせるほど財政的余裕はありません、ということのようです。組合関連の仕事も当局にとっては60点の仕事なのでしょうか？

## Ⅲ. 再雇用職員、非常勤職員の待遇に関する要求

**【要求】 再雇用職員の定年延長を求めます。定年延長が実現するまでの間、再雇用制度を運営する責任部署・窓口を一本化し、大学として責任を持って対応することを求めます。**

[回答]

- (1) 定年延長をするのは難しい。
- (2) 再雇用制度を運用する窓口の一本化は、ルール化されている。運用は、実態をみながら今後

検討させていただきたい。

〔コメント〕 組合としても、個々の具体的問題を整理した上で、運用を迫っていく必要があります。

〔要求〕 非常勤職員の有給特別休暇の範囲を広げ、常勤職員と同一にするよう求めます。

〔回答〕 実現は難しい。

〔コメント〕 3, 4 年前に忌引休暇、夏期休暇を常勤並みとしたところでもあり、これ以上は考えられないという感じでした。

〔要求内容〕 長期にわたって勤務が見込まれるパート職員にたいし一時金の支給、財形貯蓄の取扱を求めます。採用時期により賃金体系が異なるパート職

員につき、不利益変更の生じない形で統一するよう求めます。

〔回答〕

- (1) 一時金の実現は難しい。
- (2) 財形貯蓄には勤務時間や働き方の制約があり、パート職員への適用は制度上困難。
- (3) 給与が異なるのは悩ましい問題だが、対応は困難。

〔コメント〕 財形貯蓄に関しては、(独)雇用能力開発機構のホームページには「アルバイト、パートタイマーでも継続して雇用がみこまれる場合は適用できる」とあります。この仕事も当局にとっては、60 点取れば良い仕事の中で省略すべき 40 点部分に分類されているのでしょう。

## IV. 安全衛生に関する要求（昭和キャンパスでの医務室の設置）

〔要求〕 団体交渉合意事項「大学は、昭和キャンパスに医務室を設置する必要性を認め、関係する部局と協議を開始する」の早期実現を求めます。

〔回答〕 健康支援総合センターの分室という形式での設置を検討中。場所は確保できる見とおしだが、人的措置がネックになっている。

〔コメント〕 前回の交渉からほんの少しだけ進んだ事項の一つです。しかしながら見方を変えれば、医師を雇う人件費の目処が立たなければ実現不可能とも取れます。組合としても、実現するまで粘り強く交渉を続ける必要があります。

## V. 情報の開示に関する要求

〔要求内容〕 入試センターから支給されている経費の用途内訳を開示してください。

〔回答〕 大学入試センター試験経費は大学入試経費と合算して執行しており、センター試験分として管理していないため、内訳等も特定できない。

〔コメント〕 本当でしょうか？ このようなドンブリ勘定で予算が執行されているとは驚きです。いったい誰が予算の妥当性を監査するのか、今後追求していきたいと思います。

〔要求〕 職員のボーナス査定、昇格、昇給の基準、およびその運用実績を開示してください。

〔回答〕 昇格・昇給等の基準はあるが、あくまでも基準であり、教職員評価制度全体の中で総合的に判断をした上で、実施しているので、基準だけ公表するわけにはいかない。

