

2021年8月4日

国立大学法人京都工芸繊維大学長殿

2021年職員組合からの統一要求書 要望事項の追加

京都工芸繊維大学職員組合

2021年職員組合からの統一要求書の要望事項に、以下の項目⑮と⑯を加えさせていただきます。法人におかれましては、合わせて2021年8月31日までに、ご回答をよろしくお願いいたします。

【要望事項】

⑮ 事務職員の兼務問題の解消

令和3年7月1日現在、事務局には副課長と係長を兼務されている方が5名おられます。その中には特定再雇用職員が再び含まれました。事務人事では、文科省からの課長採用を縮小して内部登用を進められたことに加えて、新規採用予定者の辞退と急な退職もありました。これらのため、係長クラスの人材が不足しているのかもしれませんが、人出不足は使用者側の責任です。労働者側の責任ではありません。あきらかに、兼務を命ぜられている事務職員の職務責任は、兼務を命ぜられていない事務職員の職務責任よりも大きいです。要望項目⑦で指摘しました通り、2020年4月にパートタイム・有期雇用労働法が施行されました。この法律の施行に伴い、現在、使用者側は「同一労働同一賃金」を実現しなければならなくなっています。現在までに副課長に対して管理職手当が出されていませんので、副課長と係長の兼務は「同一労働同一賃金」に対する違反に問われます。すみやかに副課長と係長の兼務を解消してください。もし、係長クラスの人材を早急に確保することが難しく、兼務をすぐに解除できない場合は、副課長と係長を命じられている事務職員に対して兼務手当を支給し、法律と整合させてください。

ところで、本学職員就業規則の第10条第2項には、「兼務を命ぜられた職員は、正当な理由がない限りこれを拒むことはできない。」と定められています。しかし、第10条そのものは、「業務上必要がある場合は、職員に兼務を命ずることがある。」と述べています。労働と労働条件の社会常識に照らし合わせますと、この第10条は、急な退職や休職者、現在のコロナ禍の場合では濃厚接触者等の認定による出勤停止者など、いわゆる職員の一時的不在期間を想定していると考えられます。したがって、組合は、「職員に兼務手当を支給すれば、その職員に恒常的な兼務を命じられる。」というような運用もないと判断しています。使用者は、定められているポストに、労働者を確実に配置する必要があります。

⑩ 内部教員昇任時の年俸制あるいは新年俸制への切り替え強要の撤回

質問事項①の教員の昇任人事に関連しまして、学内教員が昇任人事公募に応募される時に、「採用が決定した際には新年俸制となる。」ことに同意させた上で、学内教員の応募を受理する予定にされているとの情報が組合に寄せられています。

はじめに、このような同意を書面で事前にとっておかなければあとで問題に発展する恐れがあると危惧されている通り、「昇任」を「採用」と言うことは詭弁です。ここは教育機関です。現法人はくれぐれもご注意をお願いします。以下、組合は、現法人が失念されておられる3つのポイントをリマインドします。

(a) 国立大学法人等人事給与マネジメント改革(参考1)の中で、年俸制を含む給与制度の見直しについても述べられています。その中で、「現在月給制の教員を強制的に年俸制へ移行させるわけにはいかず、・・・」と書かれています。また、参考1では、「既存の教員(学内教員)」と「新規採用教員」とが明確に区別されています。さらには、「令和2年4月以降の新規採用教員は原則(新)年俸制を適用することとし、・・・」とも明示されています。

(参考1: https://www.mext.go.jp/content/20210521-mxt-hojinka-1403895_9.pdf)

国立大学は組織です。学内教員は組織内部の従業員です。つまり、学内教員にとって、上位ポストの公開募集(公募)とは、企業において人事の透明性と客観性を高めるために実施されている従業員の昇格試験に相当しています。このため、人事選考を経た上で、学内教員が第一候補者に選出されて昇任する場合は、その学内教員に対する人事プロセスは「採用」ではなく「昇格」です。一方で、学外(組織外部)からの応募者が第一候補者に選出されて本学に着任する場合、その学外からの応募者の人事プロセスは「採用」です。学内教員の昇格を新規採用とみなすことは、合理性を欠いています。

非常勤職員の場合、その非常勤職員を退職させて、再び採用する手続きが本学でも行われていることは把握しています。この一方で、任期の定めのない学内教員、あるいは、無期転換権が発生している学内教員が昇任される時、その学内教員を昇任の前日に退職させて、その翌日に新規採用の手続きを取られるつもりでしょうか? 懲戒事由なしに学内教員を退職させて翌日に再び採用することは、社会通念上、非常識な措置です。本学法人が参考1の改革を達成していると思いたいためのトリックと容易に見破られる上に、国立大学法人等人事給与マネジメント改革を骨抜きにする行為と受けとられると思います。

(b) 本学の年俸制適用職員給与規則第 2 条にも、適用される教員として「イ 令和 2 年 4 月 1 日以降に新たに採用された者」と定められています。この規則が導入された当時、教員の昇任人事は公募に応募する形式で進められていませんでした。組合は、この規則にある文言「新たに採用された者」は、学外の新規採用者が想定されていたことを確認しています。つまり、本学の規則にも違反します。

(c) 一般的に、組織内の人事を給与制の転換と紐づけることは、労働契約の範囲を超える人事権の行使になります。これは人事権の濫用です(参考 2)。

(参考 2: <https://www.kaonavi.jp/dictionary/jinjiken/>)

以上の理由により、学内教員が昇任する時、年俸制あるいは新年俸制への切り替えを実質的に強要することや切替同意書を応募の必要書類とすることは、不適切と判断されます。すみやかに止めてください。月給制から年俸制あるいは新年俸制への切り替えは、これまで通り、当該教員が昇任された後に、その当該教員に意向を尋ねてください。

同時に、その意向を当該教員から伺う際、当該教員に対して月給制、年俸制、新年俸制の仕組みを正しく説明することも求めます。退職金には優遇税率が適用されている一方で、年俸制に移行した場合にはその優遇税率を放棄することになるため税金支払総額が上昇します。年俸制に移行した場合、結果として、手取り総額の減少を招くケースがほとんどです。組合は、このデメリットが伏せられたまま、年俸制への移行が強く勧められたケースが過去にあることを確認しています。デメリットの側面を伏せて、メリットだけを知らせる行為は詐欺です。新年俸制についても、給与の根幹を成す基本給が大幅に下げられることが可能とされており、月給制とはまったく異なる給与体系です。参考 1 に書かれている通り、月給制から新年俸制への移行には同意が必要です。強制は違反です。

ところで、公務員として採用された月給制の教員は、これまで教育職号俸を承継してきました。また、月給制の事務職員も、行政職号俸を承継してきました。給与体系は違いますが同じ組織に属しています。現法人は、今後、本学内部の事務職員が課長ポストに昇格する際にも、教員同様の新年俸制へと自動的に移行するような規則を制定されるおつもりでしょうか？これらのような労働条件の変更に際しては、使用者は労働者側と十分に協議することが求められています。労使間での十分な話し合いが、本学の労働条件を本学に見合う独自のものにしていきます。これが教職員の士気を上げて、教職員が高いパフォーマンスを発揮する環境の整備へと繋いでいきます。

以上