

くみあいニュース No. 96

2014. 3. 10 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行
kitunion@mbox.kyoto-inet.or.jp

3月4日、団体交渉行われる 現給保障廃止、交渉決裂！

「財政上の理由ではない」「本人の同意がなくても4月から実施させてもらう」。組合、労働委員会提訴へ

法人は、近日中に、役員自らではなく、人事労務課職員が49名の該当職員に現給保障打ち切り（H26年度は半額）を説明すると述べた。本人の同意が得られない場合はどうするのかという質問には、「ご理解いただくだけ」という回答であり、問答無用の給与カットを行う態度である。

交渉では、法人は、国から現給保障廃止を要請されていないこと、財政上の理由でもないことを明言。労働契約法第10条にある、「労働条件の不利益変更の禁止」の例外規定である、「変更の必要性」を全く満たしていないことになる。それでも交渉を打ち切って強行する態度は不当労働行為に相当する。また、組合は過半数代表として該当者への意見聴取のために、該当職員氏名の通知を求めたが、それも拒まれた。代替措置として、過半数代表からの文書を、人事労務課から該当職員へ手渡しすることとした。該当職員は、実名でも匿名でも今回の措置に対する申し立てを過半数組合に提出することができる。現在、京都府労働委員会への斡旋を準備中である。

常勤教員への年俸制導入を明言！

特任教員用の年俸制給与規則はあまりに杜撰。給与決定方法も契約更改のための評価基準も何もない！
法人「一般教員用の規則は別物。これから作成する」

「海外からのユニット誘致」に間に合わせるための年俸制規則はあまりに雑駁なものであった。教授の場合、900万から120万円刻みの2100万円まで

の号級があるだけで、その決め方は、「職名に応じ、(別表の号級表から) 決定する」とだけ書かれていて、質問には「1 年契約の特任であり、役員会が決める」との回答であった。「こんな杜撰な規則で一般職員にも年俸制が導入されるとしたら認められない」と迫り、「あくまで特任教員への規則」「一般職員の年俸制の場合は、号級表も評価方法も別に決める」との回答を森迫理事から得たが、小原事務局長は「これを基本に付け加えていくだけ」と曖昧な回答に終始した。

また、組合が「常勤教員への年俸制の導入は、教育研究組織に混乱を招く。学内の慎重な議論が必要ではないか」に対しては、森迫理事は「そうっていない人もいる。手をあげてもらわなければならない。国内の大学の先頭を切って導入する」と、文科省のプログラムに乗った前のめりの姿勢だけが目立った。

常勤職員への年俸制導入については、退職金の扱いや評価の問題など、曖昧で困難な問題が山積している。今後、組合としては、法人の動きに注意しながら、学内の意見を聞いていきたい。

早期退職者募集制度の問題点が露見！

「組織の改廃を円滑に実施することを目的」(新規則)とする退職者募集は明らかに「経営上の都合」。これを、「自発的に、手をあげるのだから、自己都合退職扱い」は厚労省基準違反。

当初、本制度は、勧奨退職の代わりに退職金の割り増しをとまなう早期退職者を募集するものであり、定年前 15 年前からも応募でき、退職を希望する教職員には不利益はないという説明を受けていた。しかし、就業規則案が提示された段階で、問題点が浮き彫りになってきた。

第 1 に、本制度の目的との関係である。目的は 2 つあげられており、第 1 に、「職員の年齢別構成の適正化を図ること」であり、これは当初から言われていたことである。第 2 に「組織の改廃を円滑に実施すること」を目的としても早期退職者を募るという文言が入った。所属する組織が廃止されることは、特に教員にとっては、重大な労働条件の変更であり、法人のいう「応募に応じるかどうかは職員の自由である」という状況とはかなり異なる。いわゆる「会社都合」「経営上の都合」の勧奨退職に相当し、組織改廃の程度によっては整理解雇にも近くなる。この目的にあっては、自由意思の退職とはい

えない。しかも、退職後の失業保険の給付日数を左右する自己都合か会社都合かの質問には、「本制度による退職はすべて『自己都合退職』として扱う」と回答したことは重大である。「恒常的に設けられている退職者募集制度」が自己都合退職とされるのは慣例であるが、第2の目的は「恒常的」とはいえない。法人の規則運用は、「雇用保険法」に違反し、厚労省の定める特定受給資格者（会社都合退職）の基準にも反している。組合は、目的に応じて、募集要項に、「自己都合」か「法人都合」の適切な取扱いを明記するよう求めた。

第2に、現規則には、「勧奨退職」について、「その者の非違によることなく、かつ、本学の勧奨を受けて退職したもの」という項目が、定年退職者と同じ退職金を受けられる条件として記載されている。これは、長時間労働などの過酷な職場環境による疾病やハラスメント被害など、やむを得ない理由による臨時離職者への対応に利用される。これらの事由は、上記の特定受給資格者の条件にも該当する。法人は、このような個人のために、早期退職者募集制度は適用しないと述べた。法人の提案通り、「勧奨退職」の項目が廃止されるなら、今後は、本人の瑕疵によらない緊急の離職がすべて自己都合退職として扱われることになり、明らかな不利益変更である。組合としては、「勧奨退職」の項目を残すか、あるいは、特定受給資格者となる離職条件を「経営上あるいは業務上の都合による退職」に付記することを要求する。

この案件については、再交渉を行う予定である。

過半数代表選出の手順が提示される！

「不信任」投票は民主的手続きとはいえないとの懸念を表明。職員組合から過半数代表候補者の推薦を予定。

4月1日より、非常勤講師が就業規則下での雇用関係に入るため、本職員組合は過半数組合ではなくなる。非常勤講師を含めた全職員による過半数代表の選出が必要となる。法人が提案した選出スキームによれば、候補者の推薦（5名以上）→候補者を一人に絞る投票（同点は抽選）→代表候補の信任投票となっている。ここで、候補が一人に決まったあとの信任投票は、「不信任票が過半数を越えなければ信任とする」とし、「投票棄権」は信任とみなすことにしている。この点については、選挙の成立や省力化を重視するあまり、選挙の秘密性や民主的意思の集約という点を疎かにしているのではないかと、選挙は信任票を数えるべきではないかとの意見を述べた。いずれにしろ、過半数代表選出は法人の義務であり、労使の合意事項ではないので、単なる意見聴取とされ、法人は「今年はこれでやらせていただく」と述べた。

なお、選挙に関して、法人より「組合の役員も同じような選出方法でしょう」という侮辱的な発言を受けたが、組合は「不信任に×」をつける投票方式ではあるが、棄権は投票とみなさず、7割の投票率で選挙を成立させていると反論したことを付記する。

以 上