



## 第二回団体交渉報告

説明責任を果たさないまま!!

## 個人評価結果を反映する新・昇給制度(教員)を1月導入・実施!! 大学当局は構成員に対して丁寧な説明を!

教員の昇給制度の変更について団体交渉(昨年末に実施)の議事録は、すでに組合員の皆さんのお手元にメールにて配信しておりますが、改めまして第二回団体交渉について報告いたします。

1月から教員の昇給制度が変更になりました。個人評価の結果を昇給区分に反映するということが決められ、制度としてすでに動いてしまっています。このことは12月の教授会において、まさに「事後報告」的に「通知」されており、皆さんもご承知のとおりです。

この件で重大なのは、新たな昇給制度の具体的な内容について明らかにされていないこと、また、導入に際しての経営陣からの説明が一切ないことです。働く者にとって最も基本的条件である昇給について、このような扱いでよいのでしょうか。

### 組合の主張と大学当局の回答、やりとり：『経営者としての説明責任』をめぐって

12月教授会以前の14日、組合は構成員(教員)にたいして新昇給制度の中身についての説明を行っていないことを追及する方針で団体交渉に臨みました。

組合の主張は、新しい昇給制度の中身についてはよいとは思えないが、少なくとも12月教授会において、学長みずから「経営者」という立場で、新しい昇給制度を全構成員に対して説明し、理解を求めることが重要であるということでした。

大学当局はこの要求を受け入れず、「管理運営事項・経営側の専決事項であるから、わざわざ経営陣が出て行って説明する必要はない、制度説明は求められれば人事労務課が行う」というものでした。

組合は、「構成員の中には新たな昇給制度について、大学から詳しい説明がないことに不信感を抱き、どれだけ『改悪』されるのか、と疑心暗鬼になっている人も多い」という現状を説き「団体交渉の場で今まさにあなたが発言しているように、『これっぽちの制度変更には過ぎない』ということ、単なる技術的な制度解説ではなく経営者という立場からしっかりと教授会で説明し、1月から構成員が安心して働くことができるようにすべきである」と繰り返し主張しました。

結局、大学当局からは、「学部長から『教授会において構成員へ説明できないから来てくれ』という要請がない限り経営陣として説明には行かない、求められれば人事労務課が制度内容の説明をする、それで十分」、「学長が声明を出すなどといった対応・構成員への説明の方法をとることもありうる」という回答を引き出すにとどまりました。

### 昇給制度の変更によって影響を受けるのは誰か? : せめて『経営者としての説明責任』を果たすべき

大学の主張は 管理運営事項・専決事項である、軽微な制度変更であるので説明は重要ではない、というこ

とでしょう。

しかし、この制度変更で影響を受けるのは私たち教員です。経営者側からの丁寧な説明がないままに、昇給あるいは給与という重大な労働条件が変更される、このような事態が許されるのでしょうか。大学当局が言うように「軽微な変更過ぎない」のであれば、まさにそのことを説いて回り、「安心して今後も働いてほしい」というメッセージを構成員に発する、これが『経営者』としての当然の行動ではありませんか。

組合は今後も、個人評価結果は一時金で反映することが望ましいとする組合員の意向（アンケート回答者の6割）に基づいて、個人評価の結果を昇給に反映することの不適切性について大学当局と議論し、また、構成員にたいする説明責任を果たすよう強く求めていきます。

## かなり重要な「後日談」～学長会見、幻の「学長特別声明」のこと

前回の交渉に引き続き、団体交渉の場には学長は出席しませんでした。団体交渉が紛糾した（？）ため、学長が「交渉ではなく個人的に」お話をしたいということで、数日後、学長会見が実現、委員長と書記長が学長と膝を交えて意見交換することができました。

組合からは、昇給制度の変更内容について不信感が渦巻いていること、変更内容について浸透しておらず誤解をしている人も多いことなど学内の状況を説明しました。

これにたいして学長からは、昇給制度変更の内容は、懸念するような問題を含んでいないよい制度であり、学内構成員が誤解しているのであれば丁寧に説明する必要があるとの見解を示しました。

また、学長をはじめとして『経営陣』から直接メッセージを発する【例えば「学長特別声明」を出すなど】ことで学内にある不信感や誤解を解き、安心して働ける環境を維持するための方策を考える、という回答を得ました。



残念ながら現時点では、人事労務課長名の説明文書（学長がチェック後に発表）がWeb上にあるのみで、経営陣からの説明や「特別声明」は出されていません。もちろんこれら「特別声明」については交渉によって得た「成果」ではありません。しかしながら、昇給という働くものにとっての重大な条件の変更について、学長をはじめとした経営陣自らが説明をし、構成員に対して「今後も安心して気持ちよく働いてください」というメッセージを発することの重要性は、新・昇給制度が導入・実施されている現在でも依然としても大きいといえるのではないのでしょうか。

こうした『経営陣としての説明責任』について、組合が執拗に求めているのは、なにも「仁義を切れ」というメンツの問題ではありません。民主的な大学運営のまさに根幹に関わることだからなのです。

## 教研集会の報告

昨年12月21日金曜日、教研集会が行われ、約40名の参加を得て成功裡に開催されました。各支部・専門部からの報告が行われ、「働きやすい大学の再生を」というテーマをめぐる熱く議論がなされました。その中で、大学当局のこの間の態度（信用して任せてもらえればよい制度を作るのだから、構成員の意向を聞く必要はない）についての批判とこれを変えるための組合の取り組み強化について確認されました。レポート報告集は組合のHPに載せてありますのでご覧ください。

## 2007年度中央執行委員会 活動だより

1月24日(木)に第9回中央執行委員会が開催されました。

委員会での議題は以下のとおりです。

- |                      |              |
|----------------------|--------------|
| 議題 1：重点要求項目の交渉経過について | 報告 1：教研集会の報告 |
| 2：個別課題の交渉経過について      | 2：その他        |
| 3：「建国の日」を考える集いについて   |              |
| 4：その他                |              |

2008年2月14日

### 松江キャンパスにおける教員裁量労働制導入にあたって

島根大学職員組合中央執行委員会

2008年1月30日に、島根大学松江事業場の過半数代表者と本田雄一島根大学長の間で、教員の裁量労働制導入に関する協定が調印されました。

裁量労働制の導入に対して島根大学職員組合は、労働実態において裁量労働制がふさわしくない構成員へ適用され、過重労働が生じてしまう危険性を指摘してきました。また、裁量労働制という制度を大学の現場に持ち込むことへの原則的な反対の意向をもつ構成員を含め一括で裁量労働制へ巻き込むことは学内民主主義の尊重の観点から問題があり、個々人の同意を要件とするよう求めていました(重点要求項目17.1.1)。

そのほかに、

- ・裁量労働制の実施に当たっては勤務時間報告の様式を簡素化など、教員の事務量が増加することのないよう十分配慮すること(17.1.2)
- ・裁量労働制が過重・超過労働を招かないための方策を十分検討し制度化すること(17.1.3)
- ・裁量労働制に伴って事務職員の業務削減が確実に実現したのかについて検証を実施すること(17.1.4)
- ・裁量労働制導入に際しての兼業の上限設定などについて、教員の社会貢献活動を圧迫しないよう配慮すること(17.1.5)
- ・「専門労働」型裁量労働制たりうるため、教育研究に振り向ける時間を増加させるべく、恒常的に努力すること。また、そのための具体的方策、スケジュール、数値目標を示すこと(17.1.6)

を要求しています。

団体交渉(1月24日実施)においては、個人同意の取り扱いについては、大学側の考え方は組合の主張と平行線であることを確認しました。

組合では、協定の有効期間の6ヶ月を制度と運用の検証のための期間と位置づけ、その間に組合員のみなさまの御協力を得て検証作業を進めていきます。

特に、大学側が導入の根拠にしていた事務系職員の業務量が本当に削減されたのか、そしてその削減分はどのように活用されているのか、を重視して検証にあたっていきます。

その上で、協定の更新の是非を含む判断をしたうえで、過半数代表者との良好な関係のもと、協定に影響力を発揮する考えです。

組合員のみなさまのご理解とご協力をお願いします。

## 改正パート労働法が4月に施行!! どう変わる? 島根大学の非常勤職員のはたらき方??

4月から、改正パート労働法が施行されます。

この改正によって、使用者側が同一労働同一待遇の原則を厳格に適用し、パート労働者であるからという理由で差別待遇をすることが禁止されます。また、正規雇用への道を開いておくことも求められています。

島根大学における非常勤職員の待遇はこれまでとどう変わるでしょうか。

大学側はこの法改正にあわせて就業規則等を改正し、非常勤職員の制度を大幅に変更するつもりようです。

その内容は、労働者にとって上方への修正とばかりはいえないようです。

改正法が求めている制度内容と、島根大学での制度変更のポイントをよく理解し、わたしたちの権利について考えましょう。

下記のとおり、講師を招き学習会を開催します。  
組合員のみなさんの参加をお待ちしています。

**日時：2月21日(木) 17時30分から1時間半程度**

**場所：教養講義棟1号館 102教室**

**内容：(1) 講演 「パート労働法の改正内容と労働者の権利(仮)」**

**講師：和田秀美氏(島根労働局 雇用均等室 室長)**

**(2) 説明 「島根大学における非常勤職員にかかる制度の変更のポイント(仮)」**

**説明者：人事労務課長**

**(3) 質疑**



### 編集後記

キャンペーンの成果なのか、地道な勧誘活動のおかげか、新たに2名の方が入会されました。

同じ職場で働く者同士、他の支部、非組合員の方々と大学の様々な問題を話し合う場を設け、もっと仲間が増えてほしいと思います。

この季節、急に暖かくなったり、寒くなったりしていますが、風邪などひかれませぬようご注意ください。(天気の良い日は花粉も飛んでいるようです。)