

くみあいニュース<メール版>をお届けします。

第2回団体交渉を行いました

12月22日に、第2回団体交渉を行い、55歳以上昇給停止問題について新たな展開がありましたので、速報として経緯をご報告いたします。出席者は、大学側から9名、組合側からは役員9名でした。

藤田理事より説明された大学側からの新たな提案は、以下のような内容です。

(1) 提案理由

大学自体が厳しい状況であり、大事なパートナーとして組合にも力を出していただきたいので、55歳以上昇給停止問題の解決をはかりたい。

(2) 提案内容

- ・ 3月まで(前執行部)の対応には、誠実さに欠ける面があった。交渉のあり方に対する大学側の責任を形にし、「解決金」を払うことで合意を得られないか。使途は組合で考えてほしい。
- ・ 金額については、交渉をするなかで決めていきたい。前回不利益分として提示された金額は、財政的に困難であるが、第2期中期計画の締め新时期であり、目的積立金もできないので、積み上げて用意したい。
- ・ 名称の問題は、今後の交渉に抛りたい。慰謝料的な性格を盛り込むことはできると考えている。名称は、「和解金」でもよい。詰めの交渉により決めたい。
- ・ 提案済みの特別休暇・研修研究費・カウンセリングについては、撤回せず実施する。

(3) 人勧準拠に対する認識について

給与については、人勧準拠の枠組みは外せないが、あくまでも「準拠」であって、労使交渉による合意の原則は、あらためて言うまでもない。

前回までとは異なり、執行部における慎重な検討を経た新たな提案がなされたものであり、誠実な対応をしていただいたと考えています。ただし、これは代償措置ではありません。しかし、これ以上この交渉を長期化させたり、決裂させたりすることは、他の問題にも悪影響を及ぼすものと考えられます。中央執行委員会では、給与決定において常に人勧準拠を根拠にすることは承諾できず、不利益変更について給与に抛らない代償措置は受け入れられないという、組合としての

原則を崩さず、慰謝的意味の和解によってこの問題の解決を図ることは、やむをえないと考えています。まずは、今後の詰めの交渉を着実に進めたいと思います。

なお、前回交渉の「職員個人評価および労働環境について」は、現在の進捗状況を確認するにとどめましたが、人事労務課より「まだ具体化には至っていないが来年度実施をめざして検討中である」との説明がありました。またこの件に関し、人事労務課と職員支部の意見交換会を開催することになりました。

以上の詳細は、団体交渉記録（組合 HP）をご参照ください。今回の団体交渉の内容に関して、皆様からの御意見をお待ちしております。