

組合だより

第3号 (通算44号) 2012年12月26日	発行: 九州工業大学教職員組合 〒804-8550 北九州市戸畑区仙水町1-1
-------------------------------	---

Web: <http://www2.ocn.ne.jp/~kitunion/>

執行委員会のメールアドレス: kitunion@ninus.ocn.ne.jp

【第2回 団体交渉報告】

11月15日(木)に第2回目の団体交渉を行いました。組合からは西谷執行委員長、井本書記長、富重書記次長、渡邊執行委員が出席しました。

内容は、平成24年度第6回教育研究評議会の審議事項(資料6平成24年度学内修正予算について)、及び、11月10日(水)に開催された「就業規則等の改正及び制定の予定について」に関するものでした。その団体交渉の結果について報告致します。なお、今交渉では学長が出張で不在のため、石川理事に全権を一任されました。

1. 平成24年度学内修正予算において、給与法臨時特例に係る人件費残額を財源として見込んだ予算残額287,903千円を財源とする事業計画の検討がなされている。計画中の事業は、最優先すべき人件費返還をせずに優先して行わなくてはならないものか。その「高度の必要性」について説明を求める。また、運営費交付金が削減されなかった場合は、減額分を減額された教職員に返還することを求める。

はじめに吉永副学長より、経営評議会にて学内修正予算の検討に至るまでの経過の説明があり、経営評議会の場では人件費に関する議題(話題)は上がっていないとの発言があった。従来から、本学の人件費の取扱いは閣議決定等で決められる事に従うため、人件費の返還などの議題は、経営評議会、団体交渉の場で話し合うことはないと言われた。そもそも、人件費と予備費などの予算は別々であるため、返還対象は不可能であるとの発言もあった。

また、運営費交付金から特例法の削減が無かった場合、返還するのかという問いに対し、吉永副学長から、特例法は確定事項であるため、削減が無いという事は考えられない。仮に削減が無かった場合は、その時に協議する。これまで削減した給与は確保しているとの発言があった。

西谷執行委員長より、経営評議会で人件費を含めて話し合いを行わないのは問題ではないのかとの問いに、石川理事から、人事院勧告・閣議決定など世の中の期待もある中で、その流れをねじ

曲げてまで人件費を返還するというのは、本学は世の中に対して示しがつかない。今後、団体交渉を重ねても、本学の方針は変わらないという発言があった。

西谷執行委員長より、大学運営における教育において教育者の環境が重要であることを主張したが、吉永副学長から、人が大事であるとの見解は一致しているなどと、現実の運営と対応しているとはいえない一般的な感想を述べるにとどまった。

組合としては納得のいく説明・回答ではないため、学内修正予算の事業リストの優先事項について、金額を含めて詳細な資料を要求した。吉永副学長から、次回の経営評議会で決定後、資料を出す予定にするとの返答があった。

2. 勤勉手当特例規程制定について、6月に手当の余剰が発生した理由の詳細説明およびその内訳を求める。また、手当余剰分の使途として、教職員全員を手当対象者とすることは可能か、その検討を求める。

人事課長より、今年度6月期、特例法や組合との交渉があった事もあり、今回の手当の余剰金はこれらの過程で発生した。そのため、今年度12月に限り、勤勉手当者の増加を実施する。勤勉手当を全員に割当てする事は、世間一般には合わないため不可能であるとの発言があった。

井本執行委員より、勤勉手当の財源は元々確保されているのかという問いに対し、人事課長から、勤勉手当用に財源は確保されており、本来、使い切りの予算であるとの発言があった。ただし、6月期は例外事項であったため、今季は本来とは異なり例外措置であるということであった。組合としては了解した。

3. 冬季全学一斉休業および永年勤続表彰者に対する特別休暇について、趣旨にある「給与の減額特例対応」を削除することを求める。

組合としては、冬季全学一斉休業が大学からの特例法の代償措置として団体交渉で提示されたものではなく、「給与の減額特例対応」という表記は「給与減額の代償措置である」という誤解を生む可能性があるため、削除を求めた。人事課長

から、これまでの団体交渉では代償措置は出来ないと申ししてきたが、その後、そのような措置は考へるとしていたため、今回はその一環として措置を行った。冬季一斉休業に関しては、全職員を対象としているため、給与の減額特例対応とする。しかし、永年勤続表彰者については、全職員が対象とはならないため、組合からの要求通り、減額特例対応から削除すると返答があった。なお、この時点(11月15日)ですでに教職員へアナウンス済みであったため、大学は両対応を執行する意向である。組合も了解した。

4. 現給保障の廃止について、その廃止は廃止対象者にとって、それ自身大きな不利益であると同時に、給与法臨時特例に係る給与減額に加えるならば、現給保障廃止に反対しその継続を要求する。このような現状を踏まえ、廃止を提案する必要性とその合理性の説明を求めらる。

人事課長より、現給保障の主旨はこれまで話し合ってきたとおり、それ以上、それ以下でもない。その中で組合が反対というのであれば、大学側は話し合う事はないと発言があった。さらに11月10日の説明会において給与が激変していないと説明しており、現給保障を廃止しても問題ないとの見解であるとの発言もあった。大学側は強制執行する考えである。

井本執行委員より、個人で2万円も下がっている人がいるが、特例法の適用による、さらなる給与減という現状は、激変と言えないのかとの問いに、人事課長から、あくまで現給保障の総額を平均しているため、相対としては激変していないと判断する。個人の額までは何も言えないとの返答であった。さらに、激変していないと判断しているため、今後の現給保障者の試算についても想定などしていないという事であった。

組合としては到底納得いく内容ではないため、対象者(15000円以上下がる人)の3年、5年後の試算状況をシミュレーションした資料の提示を要求した。大学からは時間はかかるが提示する。ただし、通常昇給などで給与が上がる場合もあるため、それも考慮して欲しいとの返答があった。

最後に、本学は国の決定事項に従うため、現給保障を行う方針は変わらないとの断固たる姿勢であった。

5. 平成24年度人事院勧告等に伴う対応について反対する。また、仮に給与法が改正されたとしても、連続して給与が削減されている劣悪な現状を

深慮し、現在の給与体系を維持するために、経営努力の具体的検討を要求する。

人事課長より、本学は人事院勧告に従うため、法が改正されれば執行せざるを得ない。そのため、財源についてはどうする事もできないとの発言であった。しかし、先日、平成24年度人事院勧告は行われぬとの報道があったため、執行は不透明な状況であるとの返答であった。

組合としては了解し、今後の情勢に注視していく方針である。

6. 年俸制教育職員給与規程の制定について、候補者が選考後に「通常の教育職員」と「年俸制職員」を自由に選択することができるようにするために、面接などの選考過程および選考後において、選択の自由を保障する具体的な規定を制定することを求める。

人事課長より、年俸制職員に一律選択があるわけではなく、外部資金によるプロジェクトの職員は選択がない。先日の説明会における「候補者が選択」とは、選考が終わった後は自由に選択が出来るという意味であるとの発言があった。

西谷執行委員長から、面接の時点で選択に影響がないよう配慮して欲しいとの発言に、人事課長からは、最終選考の時にどちらを選択するか決めるので問題はないとの返答があった。

さらに、西谷委員長から、規則として注意事項や通知を決めておいてはどうかとの問いに、人事課長からは、本学のホームページに教員選考時の注意事項を記載しているので、選考する側はそれを見てもらえればよく、別途、広報の必要はないと考えるとの返答であった。ただ、ホームページの記載を見直すとの発言もあった。組合としては、改めて注意喚起を要望して、了解した。

今回の団体交渉の議題には上がらなかったが、退職手当の改正に関して、大学側から発言があり、平成25年1月1日より執行するとの方針であった。執行理由は、従前の通り、法案が閣議決定され、社会一般の情勢と国民の理解を得るためである。

しかしながら、大学のホームページに示された退職手当モデル試算によると、改定後は、以下のよう大幅な減額となっている。退職金についても明らかに給与の激変と言えるのではないだろうか。

- ・教授 約560万円
- ・准教授 約480万円
- ・助教 約380万円
- ・事務系 約300万円