

学校法人 神戸女学院
理事長 森 孝一 殿

要 求 書

2010年9月24日
神戸女学院大学教職員組合
委員長・石川康宏

学院教学の充実、経営の発展に対する日頃のご努力に敬意を表します。

6月18日に実施されました2010年度組合総会の総意（組合員総数100名、出席者52名、委任状31名にて成立）にもとづき、またその後の失効委員会による議論を反映させて、以下のように、本年度の要求書を提出いたします。

10月末日までの文書によるご回答を、よろしくお願いいたします。

[本年度の給与・手当削減に対する私たちの見解]

(1) 2010年度の給与は、主として人事院勧告に準ずるとの給与規則の規定を理由に減額されました。常務委員会のみなさんによるご説明には、「本学の財政状態が悪いわけではない」「財政を理由としてではない」との言葉が繰り返されました。

私たちも、大学会計の専門家に依頼しての本学財政の分析により、本学の経営・財政状態が健全なものであることを確認しています（2010年度より私たちは、日本私立大学教職員組合連合〔略称・私大教連〕に正式加盟しました）。

しかし、そうであれば、この健全な経営・財政を維持するために努力している教職員の給与を保証するのが、本学経営の態度であるべきではないかと考えています。

(2) 現在の給与規則のもとでは、人事院勧告がマイナスである場合には、それに準ずる他ないというご説明に対して、私たちは、労使協定は給与規則に優先するという労働法の規定にもとづき、本学の実情にあわせた給与の支払いが行われるべきではないかということを繰り返し提起してきました。しかし、これに対する正面からの回答はなされていないものと理解しています。

なお、ここに追加してご紹介したいのは、次のような判決や命令です。

「人勧準拠方式によるところの正当性、合理性について補助参加人が疑問を抱いていたところ、その点について論拠を示したり必要な資料を提示したりして説得を務めた形跡はないこと・・・に照らすと原告の対応は誠実に交渉義務をつくしたものとはいえない」（奈良学園労働委員会命令取消事件・奈良地裁判決、平成5年4月25日）

「18年度の給与改定に係る団体交渉において、学院が基本給表の改定について、人事院勧告の行政職俸給表に準拠することの説明を十分に行わず、人事院勧告に準拠することが社会的な説明責任を果たしたことになる等と述べるにとどまったことは、誠実性を欠いた対応というべきであり、不誠実な団体交渉に当たるといわざるを得ない」（上智学院不当労働行為事件・東京都労働委員会命令、平成20年7月15日）

本学は、学生たちに日本国憲法や、それにもとづく労働法、はたらく女性の権利などを教えています。その大学内にあって、これらの法の精神が軽視されるなどのことはあってはならないことだと考えています。給与引き下げについての納得のいくご説明をお願いしたいと思います。

(3) 2009年度末(2月22日付)に、突如、大学院の超過担当手当削減が提起され、十分な話し合いの期間もおかれないうまま、10年度4月よりこれが実施されました。これによって、10年度・11年度の2年間で、少数の教員のみで年間35～40万円という大幅な年収減が生まれることとなります。なぜこの時期に、このような措置が急がれねばならなかったのでしょうか。まったく理解に苦しみます。

ご説明によりますと、この手当削減の目的のひとつに現代GP等への補助金支給が終了したことの埋め合わせがあげられています。これでは、よりよい教学システムのために努力し、これが現代GPに選抜されたとしても、後には給与や手当を削減する理由にされるということで、学内にはこれを「GP貧乏」と呼ぶむきもあらわれています。

これらの問題点を指摘する私たちの意見書(3月31日付)に対して、みなさんから寄せられた回答は「(この手当部分が)他大学と比較して高いから」という点に尽きました。なぜ教職員の努力によって、現在の経営・財政状態が維持されている本学で「他大学と比較して高い」手当が許されないのでしょうか。教学充実への努力にかかわり独自のミッションが強調される本学にあって、なぜ独自の給与体系は許されないのでしょうか。この点、非常に不可解に思っています。

(4) 以上の2010年度給与引き下げおよび10・11年度の大学院超過担当手当削減は、教職員の努力に対する正当な評価を含むものとは思われず、逆に、十分な説明責任を果たされないまま、また話し合いの十分な機会さえもたずに、理不尽を通すものとして教職員内部に不満と不信をつよめるものとなっています。

私たちは、いたずらに労使の対立を煽ることを目的とするものではありません。そのことは、私たちが本年度より公開した、私たちのホームページ (<http://www.kc-union.com/>) にも、次のように明記しています。

「18歳人口の減少や大学間競争のあおりにより、大学を取り巻く社会環境は年々厳しくなっています。本学も例外ではありません。私たちは、こうした現状とこれを乗り越える道筋について、本学全構成員の理解の共有が求められていると考えます。

そのためには、経営を担当するみなさんと、私たち労働組合との話し合いが大切です。両者がしっかり話し合い、互いの立場や見解を理解しようとする姿勢をもつことが必要で、それが本学の健全な発展に不可欠だろうと考えています。

私たちは学院の発展なしに、私たちの職場や生活が成り立たないことを知っています。同時に、私たちは「はたらきがい」の実感できる経営のあり方が、教育と経営のいっそうの充実を支える土台になるとも考えています。」

以上、私たちの疑問点にお答えいただいた上で、以下の「要求事項」について、誠実な回答をよろしく願いいたします。

[要求事項]

- (1) 本学院財政の現状と経営の展望について、全教職員への説明会を実施すること。
- (2) 人事院がマイナス勧告を行った場合、本学ではこれを実施しないという労使協定（単年度）を締結すること。
- (3) 賞与を、2009年度の水準である年5.75カ月にもどすこと。
- (4) 住宅手当で5000円、特別一時金15000円の増額を行うこと。任期制教員に対しても住宅手当を支給すること。
- (5) 大学院超過担当手当の削減を、2010年4月に遡ってとりやめること。
- (6) 上司による考課をふくむ事務職員の新人事制度については、考課者への研修の継続や、希望する職員に考課者が考課内容の説明を行うことを義務とするなど、考課の公平性や適切性を高める努力を行うこと。
- (7) 学院経営の透明性を高め、大学改革の努力や労働条件の変化などをより正確に反映するために、学内理事を増員すること。