

2012年1月20日

## 2011年度 第2回大学組合総会

## 議事4 I.学院からの回答書(2011年12月21日付)について

文責 副執行委員長 門谷

1. 現在、本学院(特に大学)の置かれている環境は非常に厳しいものであることについては、当組合も理事会と見解を同じくしています。18歳人口は10年後には約10万人減少、さらに2028年には93万人になる(現在は121万人)ということを念頭に置くと、適切な中長期計画を策定すること、さらには他大学との差別化のため、競争力のある教育内容を確保する必要があるのは当然のことです。現在、英語教育改革・給与奨学金制度の充実など様々な施策が検討されているようですが、法人・大学が一体となって実効性の高い内容となるよう、理事長・学長の適切なイニシアチブが発揮されることを大いに期待しています。

一方で本学の財務内容については、2011年11月17日付の組合要求書にあるように「毎年6億円以上の帰属収支差額があり」「本学院の規模からすれば、極めて堅調である」ことは改めて言及するまでもなく、従って、緊急性・合理性のない労働条件の引き下げには到底同意することはできません。

2. しかるに、理事会は回答書において教職員給与規則第41条「俸給、諸手当及び賞与の額は主として人事院勧告に準じて改定する」のみを盾に「2012年4月1日から俸給を各号俸一律0.20%減額する」と一方的に通告してきました。これは信じがたい暴挙であり、本学の健全な発展のために、日々、出張・残業などの負担増も厭わずに教育・研究・学生指導・業務に携わってきた全組合員の学院に対する信頼を一方的に反故にするものです。これがまかり通るならば、労使の信頼関係は完全に損なわれてしまうでしょう。執行委員会はこの暴挙を断固として許さず、減額の即時全面撤回を求めて経営側との交渉に臨む所存であり、必要ならば、団交を申し込むことも考えています。組合員各位の圧倒的なご支持をお願いいたします。

3. 同時に先述のように給与規則に定められている以上、そして昨今の社会・経済状況に鑑みれば、来年度以降も理事会が「人勧準拠による」俸給の減額を通告してくる危険性は非常に高いと考えます。従って、本日すぐに何か結論を出すことはできませんが、組合としても今後の人勧準拠に対する方針を決める必要があります。

すなわち、まず「①給与規則第41条を廃止し、人勧準拠によらない給与の決定方法について経営側と協議する」ことが考えられます。そうすれば人勧に縛られることはなくなりますが、一方で、組合にも相当なエネルギーが要求されます。組合が十分な組織的行動力のないまま給与交渉を行うことは非常に困難であり、場合によっては

逆に（人勸を上回る）大幅な俸給ダウンに道を開くことになるかもしれません。

そうでない場合には「②給与規則第 41 条を堅持し、原則として人勸準拠とする（＝現在と同じ）」ということになります。この場合には、人勸が最低ラインとして機能するため、大幅な賃金下落は（本学の財政状況が相当悪化しない限り）避けられます。しかしながら、先述のように毎年（本学の財政状況が堅調でも）俸給減額という提案がなされる虞があります。そして規程に明記されている以上、当該減額（＝不利益変更）が労働契約法 10 条の「合理的なもの」であるかどうかを協議するとしても、最終的に議論が平行線を辿った場合、減額を受け入れざるを得ないかもしれません。

この課題については、次年度以降の執行委員会を中心に当組合のみならず、学院組合とも議論を深めたいうえで方向性を定めていただきたいと思います。

4. さて、一方では「大学院超過担当手当削減」「職員超過勤務手当削減」の問題が懸案として残っております。前者は 2010 年 4 月より既に実施されており、また後者は 2011 年 3 月末に理事会で決議されたものですが、今年度における非常に重要な問題として、数度の団交や事前・事後交渉において経営側との議論を重ねてきました。

その結果、大学院超過担当手当については、当初、2011 年 1.2 倍→2012 年 1.0 倍であった削減幅について、2011 年 1.4 倍→2012 年 1.3 倍…という 5 年間のスライド制を設けるといって経営側の譲歩を引き出すことに成功しました。これもひとえに組合員の皆様の絶大なご支援の賜物であると執行委員一同深く感謝しております。

もちろん、5 年のスライド幅では足りない、7 年・10 年といったより長期間にわたるスライドを勝ち取るべくもっと粘るべきである、との考え方もありますが、一方で、これが既に発効していること、そして妥結前にご退職される先生方には一切その効果は及ばないことを考慮すれば、徒らに交渉を長引かせるべきではない、とも言えます。

そうした状況を踏まえて、執行委員会としては「代償措置（5 年スライド）」を受け入れて妥結する方向で学院側と交渉を行いたいと思っています。組合員の皆様のご理解をお願いいたします。

また、職員超過勤務手当削減の問題についても、数度にわたる団交で非常に長時間の交渉を重ねて参りましたが、その結果として、十分な代償措置ではないかもしれませんが、日帰り出張日当の増額（具体的金額については交渉中）という一定の譲歩を引き出すことに成功しています。同時に、現在の少子化の時代において本学が近畿圏はもとより全国から優秀な学生を確保できるように、入学センターだけでなく、学院・大学が一体となって知恵を絞り、引き続き高校訪問などの広報・営業努力を行うこと、そのために必要な人的・財政的必要性についても前向きに協力すること、具体的には、懸念されていた遠隔地への訪問についても、今後も引き続き強化していくこと、主として入学センター課長を筆頭に職員管理職が訪問を担当することを確認することができました。従って、当初最も不安視されていた訪問頻度の低下には結びつかないと考えられます。今後は入試・広報政策に対する適切な検証を行うこと、そしてその結果を開示していくことが重要な課題となると考えます。いずれにせよ、訪問強化の

方向性が確認されたことは今回の交渉における大きな具体的成果であると言えます。

もちろんこれまで「削減幅それ自体が小さく、かつ特段の財政的必要性に迫られてのものではない以上は全面撤回すべきである」との考えに基づいて交渉を行ってきたわけですが、その交渉のためにこれまでに投入されてきた、執行委員はじめ組合員の時間とエネルギーは相当なものです。決して学院側の言いなりになって不利益変更を粛々と受諾しているわけではありません。一方で、組合専従職員が存在しないなど、決して潤沢とは言えない人的状況において今後組合が投入しうる資源にも限界があることは率直に認識する必要があります。つまり費用対効果に照らし合わせて考えれば、今回獲得した成果を念頭に、今後妥結を視野に入れて交渉すべきであると考えます。組合員の皆さまのご理解とご協力を宜しくお願いいたします。

5. また、回答書には記述されていない以下の問題についても、過日、学院側からの検討依頼がありましたので、執行委員会において検討いたしました。

(ア) 通勤手当支給時期変更について

- システム変更に伴って、支給時期を3・9月→4・10月に変更したい。
- 特に職員に関係するが、新年度での異動が発生した場合、4月に再計算が必要になり煩雑である。
- [執行委員会見解] 手当支給額は同じであり、特に大きな問題はない

(イ) (事務職員) 役職定年制

- 大学組合からの「職員組織活性化要求」に対する提案
- 大学事務長の役職定年を63歳、課長の役職定年を61歳とし、該当者はそれ以降、調査役、担当課長など位階を下げた立場で業務に当たる。雇用定年は65歳で変更なし。
- [執行委員会見解] 管理職を対象とする制度であり、その詳細について組合としては特段のコメントはない。なお、一般企業はもとより、他大学でも既に同様の制度を導入しているところは非常に多い。

(ウ) 契約型職員制度の導入

- 50歳以上の(他企業等からの)再雇用者が前提、平均的給与の7割程度で雇用する。異動のない職場が対象 例 内部監査室、施設課 等
- [執行委員会見解] 特に問題はない。

組合員の皆様のご理解とご協力をいただきたく、何卒宜しくお願いいたします。

以上