

3/20 団体交渉から一部報告します。

1つ1つに労働者側の不利益を盛り込む大学当局の姿勢

「定年がない、時間雇用職員が」無期転換すると 新たに定年が適用される、問題について

大学回答を整理すると、「時間雇用職員には定年はないが、期間満了のタイミングで個別に話をし、契約終了することはあった。無期雇用職員となれば、基本的には「定年までの雇用の保障機能」があり、65歳までの再雇用も適用される。それとの関係で合理性がある。無期転換権行使は、本人の自由意思であり、選ばないという選択もあり得る。すでに60歳を過ぎている時間雇用職員もいて、それが無期転換するとどうなのか、ということはある。」というようなこと。不利益変更であることは否定していない。また、不利益な選択肢からの「自由選択」を余儀なくしている、という問題だ。

厚労省労働基準局長の「事務連絡」、よく知らないが問題ない？！

厚労省と文科省がこの間「事務連絡」を出している。無期転換を回避するための5年上限での雇い止めに釘をさす内容だ。これについて大学は、「通知の内容は深く記憶していないが、その例に本学が合致するとは考えていない。」という不思議な論理で、大学として定めたルールに基づいて手続きを進めていく、と強弁している。

「准職員や時間雇用職員」が「限定正職員」になって、給与の増減は？

給与が増額したのは、「業務限定職員（一般）」については男性3名、女性68名。逆に、減額したのは男性ゼロ、女性11名。「目的限定職員」で減額したのは37名、そしてそれが女性に偏っているという。「減」の理由は「育休のため」「前年度において超勤が多かったため」「勤務時間が短時間になったため」。そこに、不利益を「合意」させられた問題はなかっただろうか？なお、処遇の改善によって増える人件費の額は、「業務限定職員（一般）」は16,667,221円。「業務限定職員（特殊）」は43,231,20円。「目的限定職員」は118,452,910円。合計1億8千万ほど増額、とのこと。

“文書回答をしない”ことへの異常な執着

大学は、組合が「文書で速やかな回答」を求めていることは承知しているというが、「なぜ文書を出さないのか」の理由を示さず、「文書を出すと決まっていない」という。

大学は、「原則は口頭説明であり、「それにそぐわない数字」は「文書で出して口頭説明」する。「その場で言って書き取れるようなものは文書では出さない」という。組合も「文書のみで回答せよ」とは言っていないが、「原則は口頭説明」で行うにせよ、文書もあった方がよいのは言うまでもない。

交渉で、課長の手元に10ページの手控えがあり、それを読み上げるのに30分を要するということがあった。大学は、組合に対して「その30分を、口頭回答を書き取るのに使え」という姿勢だった。しかも、後日、「その口頭回答を組合が文書にしたもの」を大学に提供し確認を求めても、その内容に「大学として責任を持てる」と言わない。その確認もまた「交渉の際に口頭で」するのだろうか。

歴史的事実として、大学は、2018年1月5日に組合が出した「質問要求項目」に対して、3月7日に非常に不十分・不誠実なものだが「文書回答」を提供した。しかし、その「文書回答」を11月・12月には「回答でない」と公的な場で強弁した。前言を平気で翻すその大学当局が、文書を出さないことに固執している。

東北大学職員組合