

委員長日誌

第11号 04/10/28



まともな労使関係への夢が崩されていく！

誠実さを捨て、統制を失った人事・労務組織

本当に重要なこと。現実を知ってください。最後まで読んでください。

10月26日、18:00、事務局第三会議室。団体交渉がようやく再開された。

私は、この日に、夢を持っていた。新学長の下での労使関係の再出発が約束される日となることに。しかし、夢は一瞬のうちに消し去られた。

この目の前で繰り広げられている光景はいったいなんなのだろう。私は、怒りの発言をしながらも、冷めた目で、団体交渉の行方を見ていた。丸山労務担当理事、小原総務部長、大月人事課長、山田労務課長、労働条件係長など人事労務担当の事務職員が、団体交渉の大学側出席者の席を占めている。

正式な団体交渉の報告書は、別途、作成し、報告します。ここでは、問題となる事実を列記して、労使関係の惨状を知ってもらうことにします。

光景1 / 学長の団体交渉出席問題

最初は、学長は団体交渉に出席するのだろうか、のやりとり。このやり取りの前段は、26日付の組合の動きを見ていただきたい。組合が、「必要とされる場合は、学長は、団体交渉に出席する」と約束してくれませんか、といっても、丸山理事はうんといわない。それは、学長が判断することだ、という。組合は、つねに団体交渉に学長が出席することを求めているわけではない。最高責任者としての学長の説明を聞き、決断を求めることが必要なときが必ず来る。だから、そのときは、学長は団体交渉に出席してくれますね、と確約を求めても、うんといわない。学長が団体交渉に出席すると、労務担当理事としてのメンツが潰れるとでも思っているのだろうか。

原理的にいえば、労働組合の学長出席要求が正当である場合、学長が団体交渉への出席を拒否すれば、団体交渉拒否・労働組合否認という憲法第28条・労働組合法第7条が禁止する不当労働行為となる。このやりとりで、30分。馬鹿らしくなって、学長宛に再度、公開質問状をだすと宣言してこの議題は打ち切る。

光景2 / 説明提案もない退職金規程改定問題

つぎは、退職金規程改正問題。丸山理事は、説明文書も資料も配付せずに、発言を始めた。

それはないでしょう、と発言をさえぎった。退職金規程改定問題という大学の重要な提案を組合は組合員に伝えなければなりません、説明文書と資料がなければ団交を進められません、と団体交渉を中断させた。

退職金規程の新旧対照表は配布されたが、説明文書がない。なぜ・なんのために退職金制度の改正が必要なのか、教員は職員はこの制度改正によって有利になるのか不利になるのか、そこが説明されなければ、組合のなかで議論のしようがない。と質問しても、まともな説明をしてくれない。その準備をしていない。用意をしていない。

本当は、ここで、不誠実交渉であると席を立った方がよかったのかもしれない。しょうがないと妥協して、新旧対照表の説明を受ける。

これも問題。＜日誌第8号＞でふれた内容については全く変更なし、規則としての体裁も整っていない。詳しくは、別途、公開質問状を用意する。＜日誌第8号＞の後日談だが、私は、教職員組合委員長だかと名乗って、文部科学省の人事課に電話をした。人事課は、大学で自主的に考えることだといって、マニュアルに拘泥する必要はない、と明言した。私は、担当職員の名前を聞いた。問題となったとき、お名前をだしてもいいですか、と確認した。いいです、と答えた。この文科省への照会は、大学にも伝えてある。

だから、少しは、修正版が出てくるのかと期待した。ところが、なにも変わっていない。初歩的な条文の整理さえもしていない。大月人事課長と丸山理事のこの不誠実さはなんなのだろう。直接的には、深谷を、組合を馬鹿にしている。それより以上に、茨城大学を馬鹿にしている、としか思えない。

光景3 / 業務日報廃止と不払い残業問題

丸山理事以外全職員が廃止を望んでいる業務日報問題。教員はわからない人も多いと思うので、学部職員にサンプルを見せてもらって、その実態を確認してほしい。最近では多少は改善されたが、出勤から退勤まで時間を追って、どのような業務を行ったのか記入することを義務づける。毎日一枚の業務日報を記入させる。休日出勤して一ヶ月分の業務日報を作成したという笑えない話もある。これは、無駄な業務管理である。だから廃止しろと要求し続けてきた。この点では、毎日一枚書かせることは変えようと思っている、となにやら期待を持たせるような発言をする。しかし、廃止するとはいわない。

さらに問題は、この業務日報をもとに、時間外労働手当の支払いをしていること。教職員組合は、執行委員会でも、臨時大会（10月15日）でも、このまま不払い残業が続くならば、労働基準監督署への労基法37条違反の申告をすることを決定した。先日、10月21日、私たちは、茨城県労働局労働基準部監督課観察監督官との面談をもった。その場でも、業務日報方式による自主申告制は労基法上問題であるとの説明を受けた。

労働基準監督署発行のリーフレット『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準』は、始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法として、「使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。（ア）使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。（イ）タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。」と明記。茨城大学の現状からは、（ア）が重要。さらに、この『基準』は、自主申告による労働時間の把握は、曖昧な労働時間管理になるからと必要な措置をとることを使用者に求めている。

こうした労働基準行政の基準を、大学に示したのは初めてではない。春先の業務日報の導入の時から、問題として指摘してきた。にもかかわらず、丸山理事は聞く耳を持たない。私たちに労働基準監督署へ申告させようと、私たちの要求と警告を無視しているのであろう。そうとは思えない。

団体交渉の場で、使用者が現認してますか、と問うても、しているはずですが、と現場の職員が聞けばすぐばれることといわれる。

ここでもまた、まじめに対応してください、最後通牒です、という趣旨の通告をして討論を打ち切る。団体交渉参加者は、怒りと、寂寥感と、虚脱感とにおそわれる。

光景 4 / 労使協議会設置問題

ここまできると、感性も麻痺してきて、余程のことがないと怒りもわいてこなくなる。しかし、余程のことがきてくれた。

労使協議会設置と団体交渉定期開催について、組合は、9月14日に要求書を提出していた。これについての回答も、大学が、昨日の団体交渉の議題としますと事前に通告してきたものである。ところが、丸山理事は、団交の場で、その要求書を読み始めた。読んでいなかったのだ！

さらに、驚くべき発言を続けられた。大学は、前期に、「大学と組合の代表者による労使協議会の設置を」提案してきた。組合は、それに応えて、組合も、労使協議会の早期設置を求めた。ところが、丸山理事、「私が考えている労使協議会というのは、団体交渉の予備折衝的なものです」と発言。それはないでしょう、あなたが提案したんですよ、と組合側指摘。つまり、自分が責任者として組合に提出した文書すら、丸山理事は読んでいないということ。

大学は、「労使関係の基本に関する協約」と「団体交渉の方法及び手続きに関する協約」と「労使協議会に関する協約」とを提案していた。組合が提案したのではないのですよ。大学が提案したのですよ。団体交渉制度とは別に労使協議会制度を大学は提案していたのです。労使協議会協約第3条は、「労使協議会は、大学及び組合を代表する委員各7名を以て構成する。」と規定していた。

なのに、その規定を忘れている。忘れていいことと、わるいことがある。労務担当理事の最高の責務は、良好な労使関係を構築することである。それは、どういう労働協約を締結するかに集約される。その最高の責務に関わる事項を、忘れている。私は想像する。忘れたのではない、最初から読んでいないから、知らないのである。あの協約案は、どこから借りてきたものだから。

私は、私たち組合執行委員会は、大変な時間と労力をさいて、提案された労働協約案に質問状をだした。ところが、それに回答しない。そのうえに、この態度である。

これはなんなのだろう。これを無責任といわず、不誠実といわずに、なんというのか。組合側出席者、怒り心頭、啞然呆然。

ともかく文書で再回答せよと要求し、この議題も打ち切り。

光景 5 / 期末勤勉手当支給問題

つぎは、期末勤勉手当支給をめぐるやり取り。6月支給の賞与について、就業規則違反（厳密には「国立大学法人茨城大学教員の勤勉手当の支給に係わる勤務評価規程」違反）の支給が行われていた。国立大学時代は、学部長の裁量を覆す法律的な根拠はなかった。しかし、法人

化後は違う。義務的団体交渉事項であり、客観的な基準の設定と基準の公開とが求められる。組合も取り組みが遅れていた。だから、12月支給の賞与における勤勉手当については、公正・公平な支給を実現しようと取り組みを始めた。

ここでも、説明が二転三転。規程を読んでいない。最初は、学部の裁量であって、特段の問題がなければ、学部に任せる、と発言。ところが、学部長に人事評定を行う権限など付与されていない、規程にそんなことは書いていない、と組合は批判。ここで、軌道修正。学部の意見を集約して、大学として基準を決定し、団体交渉でそれを説明すると。それでは、いつ団体交渉を開催するのですか、と質問。やむを得ないということで、11月10日、開催を確認。

義務的団体交渉事項であるのだから、しかも、団体交渉が要求されているのだから、大学としての労使交渉についての方針を提起しなければならない。しかし、そんなことは考えてきていない。要求されて始めて、そうなのかと応じる。なにもわかっていない。

光景6 / 大学が検討事項とした問題の説明要求

組合は、前回団体交渉における積み残し事項についての説明を要求。事前に、労務課から、積み残し事項を列記したメモの送付を受ける。そうです、その内容について回答をお願いしますと返答。

しかし、ここでも、しかしといわざるをえない光景が展開する。今度の主役は、労務課長。

労務課長は、回答文書も用意していない。私が、正門ATM増設問題を例にとって、雨の日に行列をしている状況をどう思うのですか、増設しないと給与振込先を変更して別の都市銀行にきてもらおうといってください、検討するといってお送りになっていた問題についての説明を求めます、という。ATM増設問題は、5月に常陽銀行にお願いした、と説明する。

しかし、それから先が続かない。資料をがさごそとかき回し始める。時間の無駄だと思い、今日はいいいから、早急に文書回答をしてくれと要求して打ち切った。

この光景も、なんだろうか。私たちがこの事項について説明しろといったものではありませんよ。大学が、労務課が、自分たちで回答事項を事前に通告してきたんですよ。そうなのに、その内容について説明を用意していない。百歩、譲ろう、文書提案でなくてもいい、口頭報告でもいい、それを準備していない。

●おわりに

大学側のテ－ブルに座る幹部職員は、バラバラ。組合に対峙して、組合がなんといおうと大学の方針は貫徹するという団結した姿もない。組織が崩壊していくのかのようであった。

こうした現実を評論するのはたやすい。しかし、この人事・労務組織を総括する理事は、労務・財務担当。人と金を動かすことができる。全学の財政を日常的に運用し、教員と職員の労働条件を決定する権限を持っているという恐怖の事実。評論ですましてはならない。

放置してはならない。放置した先の選択肢は、第一、労働条件の不利益変更を甘受し、過重な教育負担・校務負担に耐えるのか、第二、この茨城大学から逃げ出すか、であろう。

だから、放置はできない。ではどうするか。

[この深夜業の努力が報われる日は来るのだろうか 04 / 10 / 28 am 4 : 05]