

組合ニュース 山梨大学教職員組合

Tel（内線）： 8097 直通（Fax）： 254-2667

E-Mail: kumiai@nashidai-union.org

山梨大学の教職員の皆さんへ

私たちは山梨大学教職員組合です。私たちは、山梨大学に働く教職員が学部や職種の違いを超えて対等に議論しながら、皆が誇りを持って働くことのできる職場にするために、労働条件・職場の労働環境の改善に関する要求などを組織し、それらの実現を大学（学長）に対して交渉し求めていく活動（団体交渉）を行っております。また、こうした労働条件・職場の労働環境の改善だけでなく、組合員相互の交流・懇親にも力を注いでおり、キャンパス、学部、職種の垣根を越えて、組合員相互で学び合い、語り合い、つながり合う文化的な活動（「身近なアカデミー」などの講座、レクレーション、懇親会）なども行っております。

2017年1月23日に私たち教職員組合が、大学に対して行った団体交渉の概要をご紹介します。

団体交渉（2017年1月23日）結果一何が問題か

地域手当 人事院勧告より低い現状を改善せず！

平成27年人事院勧告では、甲府市の地域手当は6%（玉穂0%）に引き上げられました。本学はこれまで甲府・玉穂共に2%の支給になっています。そこで組合からは地域手当を4%に引き上げることを要求しましたが、見直しを検討する状況にないとの回答が示されました。人事院勧告より低いままです。

人事院勧告準拠路線の事実上撤回と給与の実質的引き下げの可能性！

これまで「地域手当を除き給与については国家公務員に準拠する」（平成27年12月25日団体交渉での下間理事の回答）方針を確認してきました。しかし、今回の団体交渉では、勤勉手当について平成28年度は一時金で差額を支給し、平成29年度は凍結せざるを得ないとの見解が示されました。これまでの大学方針（地域手当を除いた人事院勧告準拠）を事実上撤回するという重大な変更が行われるとともに、実質的な給与引き下げとなる恐れがあります。

役員予算執行の資料提示要求には応えず！

このところ教職員には多くの経費節約が求められており、いまや財務運営の問題は労働条件に直結する課題になっています。それでは役員側はどれだけ「身を切る改革」を実施しているのでしょうか、具体的な支出資料提示を求めました。しかし「個別事案については財務運営上の事柄であり、職員の身分・労働条件など、人事・給与・サービスに関する事柄ではないため、交渉事項とする合意はしない」との回答でした。

団体交渉概要 ↓

詳細は→

山梨大 労働組合 検索

組合側要求・質問	使用者側回答	組合側反論・事後コメント
I.A.1.2. 2016年度人事院勧告（甲府地域手当2%増）の内容に完全準拠を求める。地域手当は甲府6%、玉穂0%の勧告であるところ現在2%ずつとなっている。今回4%とし、さらに地域手当2%引き上げを要求する。	地域手当アップは問題外。勤勉手当についても29年度分は凍結せざるを得ないが、28年度分は差額を一時金として支給する。	人事院勧告準拠の従来方針を事実上撤回するものであり、甲府過半数代表の反対にも応えていない。また人事院勧告で30年4月までに俸給水準全体を2%引き下げたため、地域手当を引き上げないと実質的に給与引き下げとなる。
I.A.3. 人勧の「育児・介護との両立支援」への本学対応は？	2017年1月1日より介護・育児休業が拡大した。	今後も「育児・介護との両立支援」の充実を望む。

組合側要求・質問	使用者側回答	組合側反論・事後コメント
I.B.1. 「就業管理システムに関するQ&A」(平成27年3月18日)にある「自己研鑽」とは何か？ サービス残業を助長しないか？	誤解を招く表現だったため、昨年末に修正した。	組合の指摘を受けて修正したものである。昨年の下間理事との交渉で不正についてはイントラの内部通報システムの利用が促された。組合への相談も受け付ける。
1.B.2. 非常勤職員にも常勤職員同様の休暇制度など要求する。	他大学以上にすでに改善が行われている。	制度についてまずは周知を要望する。なお、一部は過去の組合の要求によるものである。
I.B.3. 改正労働契約法による有期雇用の無期転換への対応はどうなっているか？	平成24年6月30日以前に採用されたものは無期転換を認める。	改正労働契約法の「無期転換ルール」の趣旨を逸脱しない対応を望む。
II.1 来年度勤勉手当の人勧不準拠決定は明らかな不利益変更であるが、どのような経営判断に基づくものか、資料の提示を要求する。	平成29年度については、人勧は内容が未定で、まだ回答できない。 <u>資料提示は財務運営上の事柄で労働条件に関わらないため交渉事項とししない。</u>	すくなくとも附属学校教員が県と差が出ないよう配慮が必要である。過半数代表意見(平成28年11月28日)に依っていない。資料は、労働条件に関わるものであると組合は考えており、資料提示をしないのは誠実交渉の義務を果たしていないと言わざるを得ない。
II.2 教職員に対し多大な節約が押し付けられているが、 <u>役員の節約はどうなっているか？</u> とくに Nature 広告費用・学長室改装・学長や理事の会食費・学長出張日程と費用開示を要求する。	職員の身分・労働条件など人事・給与・サービスに関する事柄ではないため <u>交渉事項とししない。</u> <u>しかし、予算執行にかかる個別の開示請求の方法については別途相談させていただくことで了解した。</u>	交渉場面では、欄外記載※の通りの組合委員長発言があり、開示請求をしていくことが了承されていることを付記する。
III.1. ストレスチェックの結果開示を要求するとともに、今後の活用法はどうなっているか？	守秘義務があるため、限られた内容しか提示できない。産業医が関わり、労働者のためにできることを行う。	保健管理センターの相談データなどと共に、問題の未然防止をしっかりと行ってほしいと要望した。
III.2. 軍事研究について昨年6月のNHK アンケートにどう答えたか？ 軍事研究に関するガイドラインに対し大学はどう考えているのか？	交渉事項外である。アンケートにはガイドラインはないが大学として判断している。テーマが適切かは研究者に委ねられるべきと回答した。	日本学術会議声明で、政府による研究者の活動への介入が強まる懸念があるとされ、交渉事項である。山梨大学憲章に基づき、ガイドラインを確定することを求める。
III.3. 人権侵害・ハラスメントの処理システムにおける聞き取りプロセスの手続きを説明してほしい。調査委員会で相手方本人から事情を聴取する際に事前に案件を伝えているか？	調査委員会では相手方本人から事情を聴取する場合に事前に案件を伝えず聴取を行っている。相手方が再聴取を希望しても調査委員会で必要か否か判断している。	相手方に事前に案件を伝えない事情聴取および相手方の再聴取の希望を調査委員会が判断することは、問題がある。

※ (II.2の組合委員長発言) 「開示請求していくっていうことは、権利としてできる、できるというかしなければいけないと思っていますので、開示請求の際はどういう費目で、費目名称で開示請求すれば的確にそこが開示されるのか、といったようなことに関しても、またご相談させていただくということになりますけれども、是非その点はよろしくお願い致しますと思います。教えないぞ、とかそういう話じゃなくてぜひ、手間も取りたくないのをお願いしたい。」

労働条件・職場環境を改善し、より良い大学づくりを私たち山梨大学教職員組合と一緒に進めませんか？

