

県大教ニュース

滋賀県立大学教職員組合

2017/8 年度第 9 号 2018 年 1 月 17 日発行

退職手当減額の強行を許さない！

県大教ニュース第 6 号でお伝えしたように、12 月 25 日に退職手当減額措置について団体交渉を行い、以下の点について強く要求をしました。

- (1) 1 月 1 日施行は見送ること
- (2) 今年度の退職者には適用しないこと
- (3) 労働者の意見をふまえて、再度経営協議会で審議し直すこと
- (4) 不利益変更を伴う規制改正の際には事前に労働者の意見を聴取した上で経営協議会にはかかるよう対応を改善すること

その結果、12 月 27 日に、大学から口頭で「1 月 1 日施行について見送る」旨が伝えられました。

しかし、1 月 15 日に、大学から口頭で「退職手当について 1 月中に審議し直す」旨が委員長に伝えられ、「2 月 1 日施行するつもりか」と問うと、「そうだ」との回答がありました。

大学側の姿勢を知り、組合が調べた結果、2 日後の 1 月 17 日（水）10 時から臨時の経営協議会が開催されることがわかりました！

団体交渉を申し入れました！

大学は、組合との交渉を避けて、一方的に不利益変更を強行するつもりであることがわかったため、県大教は、急遽、過半数代表の意見も添えて、緊急申し入れを本日 17 日 9 時より行いました！

以下は、県大教からの申し入れ文書です。

2018 年 1 月 17 日

公立大学法人滋賀県立大学
理事長 廣川 能嗣 様

滋賀県立大学教職員組合
執行委員長 伊丹清

団体交渉の実施について再度の申し入れ

2017 年 12 月 8 日付、および 12 月 19 日付文書にて団体交渉実施の申し入れを行っているところですが、退職手当の減額等その要求内容について交渉を行うことなく、一方的にこれを実施することは絶対に認められません。

労使双方が協議し共通認識に達し、合意の上で賃金労働条件が決定されることは憲法および関係法令に定める労働者の権利であり、県立大学としてこの原則の上に大学運営を行うことが社会的要請であることを踏まえ、誠意を持って交渉に応じられるよう改めて要求します。

なお、こうした要求・協議に応じられない場合は、やむなく法的対応を取ることとなりますので御了知願います。

以下は、過半数代表と連名による申し入れ文書です。

2018 年 1 月 17 日

公立大学法人滋賀県立大学
理事長 廣川 能嗣 様

滋賀県立大学教職員組合
執行委員長 伊丹 清
公立大学法人滋賀県立大学
過半数代表 河 かおる

退職手当制度の見直しに関する緊急申し入れ

本日開催される経営協議会において、12 月 5 日に過半数代表にあてて提示された退職手当制度の見直しについて審議を行い、2 月 1 日付で施行し今年度退職者から適用する予定とのこと。これが事実であるとしますと、民間の労働法制に従うべき公立大学法人として、法令遵守の観点からも問題があると考え、緊急の申し入れを行います。経営協議会での審議にあたっては本文書を配布の上で委員各位に必ずお読みいただき、賢明なご判断をいただきますようお願いいたします。

1. 「労働者の合意」は存在しない

労働契約法第 9 条には、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」とありますが、労働者の代表も、労働組合も、合意していません。

2. 十分な労使交渉が行われていない

労働者の合意がない場合の労働条件の不利益変更について、労働契約法第 10 条は、その変更が「労働者の

受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況」等に照らして合理的なものであるときのみ、労働者の合意がなくても変更が認められるとしています。

本件のように、35年勤続・定年退職の教授で約100万円と試算される引き下げ額は、退職後の生活設計に及ぼす影響は決して小さくなく、これほどの不利益変更案件であれば、丁寧な説明義務を果たし、高いレベルでの労使の納得を目指して十分な交渉を尽くすことは使用者として当然のことです。

本件に関し、大学は労働組合に通告すら行いませんでした。労働組合からの2度にわたる申入れの末、12月25日にわずか30分の労使交渉が行われましたが、その場で組合は、妥結はもちろん決裂も宣言せず、本日通告されたと見なして今後、継続交渉することを確認しました。

この労使交渉の翌26日付の過半数代表の意見書は、「次の経営協議会において、労働者の意見を踏まえて再度審議を行うこと」を求めています。しかし、「労働者の意見を踏まえ」は、当然に、その後の継続交渉を踏まえてという意味です。しかしその後、本日までの間に、労使交渉は行われておらず、十分な労使交渉が行われたと言える状況には全くありません。

3. 誠実交渉義務の履行を求める

本日の経営協議会において重要な労働条件の不利益変更である退職手当引き下げを強行しようとすることに抗議し、引き下げ強行の撤回と、就業規則改定による労働条件の一方的不利益変更はあくまで例外的のみ許される最後の手段であることを踏まえた誠実交渉義務の徹底的な履行を求めます。

=====
県大教は、再三の申し入れにもかかわらず、組合との交渉を避けて、不利益変更である退職金減額措置を強行しようとする姿勢は到底認められない!!!と強く抗議しました。また、組合に、退職金減額措置の新方針についてきちんと提案もせず、交渉も設定しようとしない組合軽視の姿勢についても抗議しました。

本学に長年貢献してきた方々に対し、退職一ヶ月前に、一方的に退職金の減額を決定するなど(もちろん事前説明会も未だに開催していません)、社会一般の情勢に照らしたとしても、あまりに理不尽かつ不当な仕打ちであると考えます。

再三の抗議にもかかわらず、本日の経営協議会で強行されるようなことがあれば、県大教としては第三者に申し立てすることも辞さない構えです。



◆ 契約・特任職員勉強会・交流会の開催

1月17日(水)の昼休みに、契約職員・特任職員の方々を対象に、無期転換問題についての勉強会兼交流会を開催しました。はじめに、県大教から①無期転換とは何か、②本学の新方針について説明した上で、今後どのように交渉を進めるか、組合の方針について意見交流を行いました。

契約職員・特任職員の方々を中心に総勢30名を超える参加を得ました。ご参加ありがとうございました。大盛況に終わって大変嬉しく思います。

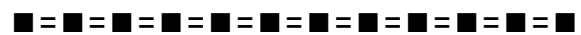
参加いただいた方々から、「正職員と同等に病気休暇等の特別休暇を取得できるようにしてほしい」、「雇用継続の希望者には試験を課さず自動的に更新してほしい」など待遇改善を求める声を寄せていただきました。また、「中途採用の場合の無期転換への切り替えはどういうタイミングになるのか」「プロジェクト終了後の雇用はどうなるのか」など、不安の声も寄せられています。

県大教では、大学の新方針に対し、契約職員・特任職員の方々の声をふまえて、再度大学に団体交渉の申し入れを行う予定です。上記以外にも、労働条件や待遇改善について要望があれば、県大教までお寄せください。

今後も、組合員同士の交流を深めながら、より良い職場環境づくりに取り組んでいきたいと思っております。ご支援ご協力をよろしくお願いいたします。

◆ 事務局より

次回、役員会議は2月5日(月)17時より組合室(A5棟1階作業室内)にて開催いたします。役員以外の組合員の方も参加できますので、活動にご意見のある方はぜひお気軽にご参加ください。



発行：滋賀県立大学教職員組合

〒522-8533

滋賀県彦根市八坂町2500 滋賀県立大学内

滋賀県立大学教職員組合員室

TEL 内線 2513 / 携帯 090-8160-9330

mail usp-union@ex.bw.dream.jp

Web <http://www.ex.biwa.ne.jp/~usp-union/>

Facebook <https://www.facebook.com/USPunion/>

