

# 三者連絡会 (教授職員会、琉大労組、琉病労組) ニュース 第71号 2014年11月6日

事務局：琉球大学教授職員会 (内線 2023)

kyoshoku@eve.u-ryukyu.ac.jp <http://www.cc.u-ryukyu.ac.jp/~kyoshoku/>

琉大労組 (内線 2024)

琉病労 (内線 7-2099)

## 講演会「言葉や態度による攻撃～ハラスメントという人権侵害～」の報告

10月7日(火)午後5時半より、熊本で活動されている“NPO 法人こころのサポートセンター・ウィズ”代表の西原鈴代先生をお招きし、「言葉や態度による攻撃～ハラスメントという人権侵害～」をテーマとする講演会を、琉大附属病院臨床講義棟2階大講義室で開催しました。参加者が少ないのでは、という不安がありましたが、予想を大きく上回る90余名の方々にご参加くださいました。

講演はモラルハラスメントとパワーハラスメントの定義の解説から始まり、西原先生ご自身が体験された実例を挙げ、言葉や態度で繰り返される暴力、いわゆるモラルハラスメントがどのように被害者を苦しめ、追い詰めていくのかを、わかりやすく丁寧に説明されました。

モラルハラスメントの特徴のひとつとして、加害者は被害者を装うことがあるのですが、中には「自分こそ被害者である。」と本当に思い込んでいるケースもあるそうです。加害者からの直接、あるいは周りの人を取り込んで繰り返される攻撃に対して、「自分が悪いのでは」と自問自答しながら殻に閉じこもってしまう被害者の心理に、共感した方もいらしたのではないのでしょうか。

最後に、先生は「自分を被害者であると認識したときには、信頼できる人に相談して安心できる状況をつくり、ひとりの人として繋がりをもつことが大切である」と述べて締めくくりました。

参加者から活発なご質疑をいただき、事前にお配りしたアンケートにも様々なご意見、ご感想が寄せられました。主催者側としましては、内容をひとつひとつ吟味し、今後の取り組みに活かしてまいりたいと考えております。

準備不足、配慮不足など、運営面で反省すべき点も幾つかありましたが、講演会の企画、準備、進行を担当していただきました皆様、そしてもちろん、ご参加くださいました皆様のご協力ももちまして、無事終えることができました。深くお礼申し上げます。 (執筆担当・琉病労)

### 見ました？ 10月31日付け学長名文書「お知らせ (労使協定について)」

- ・この文書では、発出日現在(11月5日現在も)、千原地区過半数代表者による問題点の指摘や質問について、大学側が未だ回答しない状況にあることを説明していません。
- ・過半数代表者には、全教職員向けに自由に意見を発表する場が保障されていないなかで、学長が一方的な内容の文書を通知したことは、労使対等の原則を外れた、ルール違反の行為です。
- ・いま大学当局がなすべきは、「協定がないから現状で時間外・休日労働を求めるのは違法だ」との周知徹底、協定未締結下で入試業務等をどのように行う方針かなど、喫緊の課題の説明責任を果たすことです。

# ブラック企業化を深める琉大 交渉での約束も相手も無視！

## ★ 労働条件を定める手続の基本について、ルール作りを進めていました

いま琉球大学には、教職員の労働条件に関わる問題が、空前の質・量で山積しています。

その解決には、就業規則の制定・改正、労働協約の締結が必須となります。ご存じの通り、それに要する手続として、(1) 原案の提示→(2) 組合との団体交渉→(3) 全学説明会→(4) 過半数代表者選出→(5) 過半数代表者の意見を添付した就業規則 / 過半数代表者と学長が締結した労働協約の、労基署への提出、という手順をふむことが定められています。

いま、(3) についてルール作りが必要だと、大学も組合側も認めています。このルールについて合意しないと、どんな就業規則・労働協約の手続にも支障を来すことは、明らかです。

## ★ 学長と組合が合意して、次の全学説明会までにはルールを合意することに

5月21日に三者連絡会事務局（以下「組合」）と学長が団体交渉しています。そこで、次回全学説明会までに、開催ルールの合意書を作ることを明確に約束しています。

組合として、まず全学説明会のルールについて合意書を交わしてから懸案の団体交渉に進みたいと昨年12月から求めていたが、5月に至っていることを説明。学長は、合意書の必要性をはっきり認めました。学長は、合意書締結と平行して懸案の団体交渉を進めたいとしたので、組合は、その団体交渉の先に必ず全学説明会を行うことになるから、早く合意書を結ぶよう求めてきたと主張。学長は、その場で締結するのも、交渉に時間がかかるのも困ると言明。そこで、次回説明会前に合意書を早期に決着させるべきと組合が受けて、学長はそれに同意しました。組合は念を押して次回説明会までに合意書を結ぶということを確認。学長は「そうですね。早めにそれを終えて。」と首肯して確認に至った。

\*なお、大学は今、団体交渉の議事録作成に依拠していないので、上記は、組合の録音記録を要約したものです。

その前提で、8月1日に総務部長と組合で折衝。理事・学長に上げて意見をまとめることになり、大学側から今後の日程調整をすることを確認して終わっています。ところが、その後なしのつぶてに。

## ★ 大学は、「早く」と言いつつ、なぜか3月と8月に2回も塩漬けに

教授職員会ニュース166号(9月17日)でも「全学説明会の開催手続について労使で合意書を作成して、次の説明会から適用するというのが学長の約束ですが、その合意書案は、3月に団体交渉目前まで練った事前調整を理事が「ちゃぶ台返し」して野ざらしに。大学当局は今後も「ブラック学園」化を続けるつもりでしょうか？ そんなことは許されません。」と指摘しています。その趣旨で、大学に交渉を促す申し入れをしました。

## ★ 10月になったら「約束した覚えはありません」「相手も組合三者ではありません」

すると、10月24日付で教授職員会会長に対して、大城肇学長名で次の回答がありました。「全学説明会に関する合意書については、…「合意書の完成を持って(ママ)、次の全学説明会からこれを適用すること」は約束しておりません。」「既に大学としては、貴組合の前役員との折衝において、合意書(案)を提示しておりますが、申し出があれば、折衝を再開する用意はあります。」

これらは、後述するとおり極めて深刻な約束違反です。

## ★ また一つ法令違反 + 今後の交渉はおじゃん? = 教職員の労働条件どうするの?

この合意書については、組合三者との折衝であったのに、教授職員会だけと交渉していたとの認識が示され、琉大労組と琉病労に対して不当な差別的扱いをしています。しかも、今さら「約束していない」とまで態度をひるがえしています。組合三者は、全学説明会の合意書が結ばれなければ、この先の就業規則の変更に係る団体交渉はないことは既に伝えてあります。いったい、このようなでたらめな対応をして、山積する課題を大学はどうするつもりなのでしょう。大学側の法令違反は明らかであり、その責任が厳しく問われます。

(執筆担当・教授職員会)