

2014年4月14日

国立大学法人琉球大学
学長 大城 肇 様

琉球大学教授職員会

会長 辻 雄二



労使協定に関する全学説明会における
組合交渉の意義を損なう内容への抗議ならびに申し入れ

今般の労使協定に関する全学説明会の強行については、4月10日付けの文書において抗議ならびに申し入れをしているところです。既に時機を捉えて繰り返し指摘していることですが、全教職員に対して、組合交渉とは異なる説明がなされることは、組合交渉の意義を損壊する不当労働行為となります。

(1) 労使協定の内容については、合意に至っていません。

質疑応答のなかで、労使協定の内容について組合との間で合意されているということが、三浦総務部長、渡邊人事課長から再三繰り返して説明されていたようです。教授職員会は交渉の経過において、労使協定の最終案に対して合意を表明した覚えがありません。組合との間で合意されているというのは、端的に虚偽の説明です。

団体交渉における教授職員会の主張を無視して「合意が成立した」と強弁するのは、組合交渉をないがしろにし、交渉の意義を損壊しています。また、組合が抗議するなか強行的に開催された説明会においてなされるならば、なおさら不当です。組合の主張を歪め、その活動の意義を損なう不当な行為に他なりません。

さらに、組合員、非組合員いずれに対しても行われるこのような頭越しの説明会が、事実に基づかずに行われては、教授職員会が、当局の提示した案に合意したかのような誤解を与えることになり、組合活動に及ぼす影響は看過できません。組合交渉が形骸化し、無意味であるかのような印象を職場全域に与えることに繋がります。これは組合を軽視することによってその弱体化を招く行為に他なりません。

この「組合と合意している」発言は、単なる過失や誤解では済まされません。なぜなら、団体交渉とその後のメールによる事務レベルでの応答経過から冒頭で述べた4月10日の抗議と申し入れに至るまで、今般の労使協定に係っては未だ不十分で疑惑の多い点について、事前に明らかにされるべきと指摘しており、そうした状態で強引に全学説明会を持つことへの異議も申し立てています。つまり「合意があったとの誤解」は、あり得ないのであり、この発言は、意図を持って行われたものです。意図的にこのように説明したことの理由と責任を問います。

(2) 全学説明会の手順に係る合意書について。

全学説明会の手順に係る合意書について、三者連絡会は、今般の労使協定の説明会に間

に合うよう取り結ぶ努力を重ねてきました。

全学説明会の持ち方についての経過は、以下のとおり推移してきました。

2013年12月5日「全学説明会についての申し入れ」で、教授職員会は、大学の方針をただ知らせるためだけでなく、当事者である琉大教職員の意見を十分に汲み上げ、大学の方針を再検討することを目的として明示した公聴会の形式による機会を、十分に余裕を持った事前の通知によって、なるべく多くの教職員が参加出来るように配慮された複数回の場所と機会によって、実施するようにと提案しました。これに対して12月10日付けで大城肇学長は「次回開催時にはご指摘の内容を考慮したうえで開催したいと思う」と回答しています。さらに、12月17日団体交渉の場で、改めて大城肇学長と、全学説明会の持ち方について確認しています。これを踏まえて、三者連絡会と学長との間で全学説明会の手順について合意書を取り交わす作業が行われてきた次第です。3月31日に締結を予定したにも拘わらず、未だ合意に至っていない点については、別途、申し入れを行っているところです。

4月10日の千原事業場における全学説明会では、このような状況下で拙速に開催される説明会の有効性について疑問が出たようです。その際に、三浦総務部長は「全学説明会の合意書についてはまだ合意に至っていない」と回答し、これに補足説明を行った渡邊人事課長は「三六協定の内容についての全学説明会のことまで、包含しているものではなかった」と回答しています。

12月以降ずっと、教授職員会ならびに組合三者は、「次に開催される全学説明会」のための手順を整備するよう申し入れ、折衝を積み上げて来たのであり、当然にこれは年度末に予定されている労使協定の説明会をも射程に入れたものでした。人事課長の回答は事実誤認か、あるいは誤解を生む内容ですので訂正を求めます。

(3) 全学説明会の手順に係る一刻も早い合意成立について。

「なぜ合意に達するまで待たずに、従前のやり方で説明会を行ったのか」との質疑に対して、三浦総務部長は「合意書の案が成立するまで待っては、いつになるか判らない。我々としては一刻も早くこうした説明会を持ちたかった」と説明しています。

全学説明会の手順に関する推移は前述の通りです。12月からずっと、教授職員会と組合三者は、全学説明会の手順について申し入れ、その合意の達成に傾注してきました。一刻も早く説明会を持ちたい使用者の側の努力は、いかがでしたでしょうか。3月31日成立を期して進めていたつもりが、その成立を待たされているのは、どちらでしょうか。

説明会での当局説明は、こうした背景を一切捨象しており、片務的で労使対等とは言えず、締結当事者としての責任ある応答と認めることは出来ません。

(4) 未消化年休の買取制度についての説明。

教授職員会との団体交渉での提案、遡れば退職手当減額に係る組合三者との団体交渉時から提案し求めている本件について説明する際に、渡邊人事課長は、「当然、有給休暇とは休養するのが制度の趣旨、買取とは、買って貰うという反対の意思が働くので、ゆっくり休んでもらうという趣旨と反する。年休を取って取らずに、そのままずっとやっていくということも考えられる。趣旨との齟齬を言われても困りますよ」というような説明をした」と回答しています。

このような説明は、組合交渉のなかで交わされた議論が何ら反映されておらず、交渉のプロセスを全く黙殺しています。

3月18日付けで出した「2014年度労使協定(修正案)に係る申し入れ」文書において、

教授職員会は「未消化のまま時効となる年休、契約終了時の年休の買い上げ」について、以下のように申し入れています。

結果として休みが取得できない状況を大学が改善するよう、使用者の努力を促すための間接的方法として提案しているものです。休みを取得出来ない職場が実態としてありながら、「買い取ってもらうために年休を取らない人が出てくる」かのような誤解が、仮にあるとすれば、「しっかり働くために休みを取りたい」と望んでいる労働者に対する愚弄とも受けとめられ兼ねない誤解であり、誠に慎んで頂きたいと思いますが、こうした常識的な前提は、まず充分にご理解頂けているものと考えたいところです。

団体交渉では、この点について、年休を取得させる方向で努力すべきこと、との返答でした。

それでは現状の取得率はどうか。これは職場によって偏向がないか。もしも偏向がある場合は、積極的に労働環境・労働条件の改善に努めているか。取得させる努力というが、具体的にどのような努力が過去3年間でなされたか。それでもなお今年度の取得率がどうであったか。効果がないならば、次にどのような努力がなされる予定か。

現状認識と対応策について明らかにした上で、改めて回答を求めたいと思います。

また、3月25日の団体交渉においては、これを踏まえて、なぜ年休の買い上げという仕組みを提案するのか、理由も重ねて説明しています。部局や職場によって取得率には偏りが生じていないのか調査して影響評価すべきであること、もしも有給の取得が出来ていないならば、現在の方法では効果的ではないのであり、管理監督する側が積極的に休ませるよう努力する目標を立てるために、買い取りという制度が間接的に非常に有効だということ提案しています。

4月10日の全学説明会における渡邊人事課長の回答は、このような交渉プロセスを全く黙殺したものであり、組合交渉の意義を損なうことのないよう、組合の提案を踏まえた説明を行うよう求めます。

使用者の都合によって強引に実施された全学説明会については、この他にも多数の問題ある説明がなされたと考えています。千原の大学教員の協定書を書き分けた結果、これまでは記載のなかった時間外労働が、大学教員にも明記されたようですが、これについての説明がありません。また、違法状態の残業が労働基準監督署の指導に従って行われているかのような説明もあったと聞き及んでいます。協定の内容の問題点については、これから選出される過半数代表者に申し入れることとします。

本文書は、全学説明会は組合交渉を踏まえて行われるべきとの観点に立って、まず4点に絞って、抗議と申し入れをしたものです。

以上。