

# 不二速報

発行日 2015年7月 日

第3号 第2回団体交渉報告号【全教職員配布号】



## 裁量労働制の失効問題と休日労働の時間外手当の適切な支払い等をめぐって緊迫の団体交渉！

本年度は、本来第1回目となる学長出席の団体交渉が、例年の5月ではなく7月10日（金）に行われました。「職場実態アンケート」（5月）に基づいた要求諸課題の練り上げを定期大会（6月）で行った上で、学長出席の団体交渉を行おうと考えたからです。団体交渉としては、「専門業務型裁量労働制に関する労使協定」の失効発覚で急遽団体交渉（6月9日）を行ったため第2回目となりましたが、教職員組合としては学校教育法改悪で権限を集中させた法人トップである学長と実のある交渉を期待して臨みました。しかし、事前通知もなく、突然冒頭に「浜松で所用のため30分で退出」が告げられるという残念な事態となりました。教職員組合としては、事前通知があつてしかるべきであり、また今後の団体交渉で学長が出席することで例年並みの学長との交渉機会を保障すべき旨を要請したが、明快な回答がないままの団体交渉スタートとなりました。

<当日の組合の要求と大学側の回答>

### 1. 静岡大学教職員組合三原則の堅持を求めました。

冒頭、藤井委員長より例年の「静大三原則」に加えて、新たに3本の労働協約（2004年法人化時に締結した「労使関係の基本に関する労働協約」「組合活動に関する労働協約」「団体交渉に関する労働協約」）が伊東学長に手渡されました。また「静大三原則」の第3の原則の実践の観点から、教職員組合定期大会声明（「私たちは国歌斉唱の強制に反対します」と『国立大学法人等の組織及び業務全般の見直しについて（6月8日文科省通知）』についての教職員組合の見解と要請）も手渡され、その順守と尊重を求めました。 ※声明はこの速報の最終ページを参照

<三原則>

- 1) 学長は、今後とも、静岡大学教職員組合の活動に対し、弾圧、干渉をしないことを確約する。
- 2) 学長は、今後とも、組合活動はいうまでもなく、教職員の学内における諸活動にたいしては、監視など基本的な人権の侵害にわたる行為をしないことを確約する。
- 3) 学長は、権力による大学の自治の侵害に反対し、大学の民主的運営をはかることを確約する。

伊東学長からは、①引き続き「静大三原則」を順守し

ていくつもりである、②労働協約に基づいて良好な労使関係を維持していきたい、③国歌斉唱に関しては文科省から強制されているという認識はなく、来年の卒業式と入学式についても国歌斉唱を行う予定はない、④大学としても人文社会科学等の文系の重要性を認識している、等の回答がありました。

### 2. 静岡大学と教職員組合間の労働協約の順守を求め、その違背に対して謝罪を求めました。

上記3本の労働協約を今回学長に手渡ししたのは、これらの労働協約がこの間形骸化してきたのではないかと思われたからです。例えば労働協約には、「労働組合法及び労働基準法に基づき、労使対等の原則により、交渉等を通じて労働条件、労使に関わる諸問題を話し合い、適切な労働条件を構築すべく努力する責務を負う」ことや、「団体交渉の対象となる事項は、組合員の雇用と労働条件に関する一切の事項」であり、「大学は、組合員の雇用・労働条件に甚大な影響を及ぼす事項については、あらかじめ教職員組合との団体交渉等に努めるものとする」と明記されています。しかし今回、「裁量労働制の労使協定」が失効状態になっていることは一切教職員組合に対しては連絡がありませんでした。裁量労働制というのは教員に関わる最も基本的な労働条件に関するルールであり、本来は教職員組合と協議すべき問題です。しかるに教職員組合を完全に無視した上に、過半数代表に対しても、失効状態を2か月も放置した末に4月に遡ってサインを一方的に求めるという事態が発生したわけです。この事態は、労働協約の定め違反する事態であるばかりか、労基法にも違反した労働者軽視の行動です。教職員組合として第1回団体交渉で抗議し、前田理事より謝罪が行われましたが、今団体交渉であらためて学長の認識と謝罪を求めました。

学長からは、諸般の事情により労使協定の締結更新が遅れ、かつ教職員組合や過半数代表者に対しても連絡や相談がないままに推移したことに対して謝罪が述べられ、今後繰り返されないように努力すること、そして裁量労働制が失効状態であるという不正常的な状態をできるだけ速やかに収束できるよう協議を続けたい旨の表明がなされました。

\*学長退出の時間が迫りましたので、教職員組合から

は「職場実態アンケート」で教職員が長時間労働とサービス労働を行わざるを得ない状態や、教員も事務作業等の負担増加のなかで十分な研究時間の確保が困難になり土日に授業の準備や事務作業を行わざるを得ない状態が明らかになったこと、こういう厳しい状況を、法人トップである学長は十分認識した上で大学の運営に当たって欲しいとの要請を短時間ですが急遽行いました。

### 3. 「専門業務型裁量労働制に関する労使協定」失効下で発生している残業手当等の支払いを求めました。また休日労働と深夜勤務に対して正当な時間外手当の支給を求めました。

「裁量労働制に関する労使協定」が3月末に期限切れとなったため、教員には法的には裁量労働制が適用されていない状態が長期間続く事態となっており、大学側に残業手当支払いの義務が生じていますが、適切な対応がされないままとなっています。また労使協定第8条で「裁量労働対象者が、休日又は深夜に労働した場合は、国立大学法人教職員給与規程により割増賃金を支払う」とあるにもかかわらず適切に支給されていない事実も判明しました。休日出勤が機械的に振替休日として処理され、実態は代休であるにも関わらず割増賃金は支払われて来ませんでした。また1カ月以内での休日振替を強制されたことで、実際には勤務しながら形式的には振替休日を申請するという事態が発生して来ました。大学側は、代休であっても割増賃金部分は特殊勤務手当（入試業務手当）で支給されてきたので問題はないとの認識ですが、入試業務に対する手当である特殊勤務手当で時間外手当を代替することは法的に問題である上に、入試手当支給額は休日時間外手当の全額支給額には到底及ばない金額です。またオープンキャンパスなど入試業務以外の休日労働の場合は、代休の割増賃金部分さえも払われていない状態です。

教職員組合は、休日出勤の場合は、事前の振替休日の指定ができずに代休の取得となる場合には、休日の割増賃金の支払いを、かつ1カ月以内に代休の取得も無理な場合は、休日時間外手当での支給を要求し、その趣旨に沿った「専門業務型裁量労働制に関する労使協定」の提案を行いました。

冒頭在籍していた学長は、この要求に対しての直接の回答を回避して前田理事に回答させることに固執しました。教職員組合としては「経営マネジメントトップとして学長が答えるべき」と求めましたが応えませんでした。学長退出の時間が迫る中、委員長から学長に、裁量労働制が失効状態にあることにより発生している「不払い残業問題」の違法性について指摘しました。また、大学の財政状況を含め、情報公開を要請しました。

前田理事からは「代休取得が困難かどうか、休日時間外手当の支給をどうするかは個別のケースを検討して対応したい」という趣旨の回答がありましたが、教職員組合からは「振替休日も1カ月以内の代休も無理な場合は、法律と労使協定通りに休日時間外手当を支払うとい

う原則の問題」であると指摘しました。大学側は繰り返し、静大の入試手当は他大学に比べて安いということはないという説明を述べましたが、九州大や大分大などは入試手当ではなく休日時間外手当でセンター入試の報酬を支払っているが、この場合は現行の入試手当額を大きく上回る時間外手当となる点を指摘しました。大学側からは、労使協定の更新については速やかに過半数代表と協議を始めたいとの意向が示されましたが、藤井委員長より「現に残業手当の請求権が個々の教員で発生している、その点を踏まえて4月に遡って労使協定を更新という形にしたいならば、その残業手当の請求権放棄に見合うだけの何らかの経済的補償を行うべきである、現在の大学側の提案は全く不十分である」との指摘が行われました。

### 4. 教員の「配置転換、出向、転籍」「降格・解雇」に関する就業規則等の是正を求め、「組合員教員の『配置転換、出向、転籍』及び『降格、解雇』に関する労働協約」の締結を求めました。

4月より「静岡大学教員の就業に関する規程」から「配置転換、出向、転籍等」と「降格と解雇」に関して「その意に反して」が削除されると共に、評議会の審議ではなく「議を経て」学長が決定する規則への変更が行われました。教員の身分に関わる重要な就業規則変更に関して、教職員組合との十分な協議が行われなかったことに抗議するとともに、以下の問題点の是正を要求しました。

第1は、使用者側裁量権が大幅に認められている配置転換に対して、出向と転籍については本人の同意が法的には必要です。出向については就業規則上の明確な定め等の「包括的同意」で十分との判例もありますが、転籍については本人同意が必ず必要です。実際、本学での就業規則第22条でも「出向又は転籍は、教職員の同意を得て行うものとする」と定められています。今回の「教員の就業に関する規程」変更は、親規則としての就業規則との整合性を欠くばかりか、法的にも違法な内容となっており、少なくとも転籍に関しては本人同意の条件復活が必要であると要求しました。

第2に「教員の就業に関する規程」変更に合わせて「教員の審査手続きについて」（6月1日付け学長裁定）が定められたが、①配置転換から解雇まで同一の手続きで行うという粗雑な手続きであるばかりか、②審査をする小委員会の構成の偏り、不服申し立て制度の欠落など恣意的な解雇権の乱用を防止する規則や仕組みが不十分と言わざるを得ない内容となっており、教員の雇用の安定性を損なうことで教員の研究の自由を犯す危険性を高めるものと考えます。教職員組合としては、「審査手続き」の改善を求めるとともに、組合員の雇用を守るために新たな労働協約の締結を要求しました。

大学側からは、懲戒手続きの細則で慎重な手続きが定められており、さらに評議会の議が必要である要件が維持されているので、これまでの規則と何ら変わらない内

容が維持されているとの説明が繰り返されました。教職員組合からは、教育公務員特例法で評議会が審議することになっていた要件が、今回は学長が指名する小委員会によって審議報告書が作成されたことで、人選も含めて公平な審議の保証が担保できない形になっている、さらに従来と変わらず組合提案の労働協約の必要性がないというのであれば逆に形だけ締結しても良いのではないかという指摘を行いました。

## 5. 長時間労働、サービス残業、そして振替休日や代休を申請しながら実際には仕事をしている「なんちゃって休暇」の是正を求めました。

「職場実態アンケート」で多くの教職員が長時間労働とサービス残業、そして「なんちゃって休暇」を行っている実態が浮かび上がりました。このようななかで「時間外労働及び休日労働に関する協定」（いわゆるサブロク協定）第3条は「業務の整理、仕事量にみあった適正な人員配置などによって、時間外労働及び休日労働を極力命じないように努める」とあるように大学として是正に具体的にどのような取組みを行ったのかを問い正しました。また協定では、休日労働を命じられた場合の、振替休日・代休の取得についての定めがなく、アンケートで残業時間の振替休日への振替を強制されたとの指摘があった旨の指摘を行いました。教職員組合としては長時間労働是正のためにも時間外労働に対する正当な報酬の支払いを求めるとともに、長時間労働の是正のために適正な人員配置を行うよう要求しました。

大学側からは、残業時間を振替休日に振り替えるようなことは行っていないとの説明がありました。しかし時間の制約もあり、長時間労働の是正に向けてどのような努力を行っているのか、また行う予定であるのか、実態についてどの程度把握しているのかについても十分なやり取りができませんでした。

## 6. これまでの教職員組合の諸要求に対する「検討します」の言の誠実な実行を求めました。

これまでの団体交渉等で、大学側は教職員組合の切実な諸要求に対して「検討する」の言を繰り返してきました。では、この間、どう具体的に検討されたのか？その諸要求実現が困難な理由は具体的に何なのか？それが実行できない具体的な事情とは何なのか？を明らかにすることを求めました。教職員組合は、静岡大学のマンパワーを強め、困難な経営環境を乗り切るためにも、下記の諸要求実現は不可欠だと考えています。「苦勞に報い、やる気を引き出す待遇の改善」は、コストではなく将来に対する投資であり、あらためて下記諸要求の実行を要求しました。

### ① 55歳以上の昇給・昇格の停止の是正を求めます。

金沢大学では教員60歳、職員57歳への停止先送りを実現しています。大学の独自の判断で実行することが可能なことが明らかとなっています。

### ② 東西間の地域手当の格差

同率6%支給による東西格差の是正を求めます。

### ③ 技術職員の待遇改善

4級以上の上位級の定数を増やし、能力にふさわしい待遇実現を求めます。

### ④ パート職員の待遇問題

時間単価の改善と東西格差の是正、雇い止めの停止を求めます。

### ⑤ 東西交通費の実費支給（新幹線料金の個人負担解消）を求めます。

大学の職務命令での通勤に対して実費支給は当然です。

### ⑥ 再雇用制度の改善（フルタイム再雇用の促進）を求めます

再雇用時のフルタイム雇用と再雇用上限年齢の改善が必要です。

前田理事からは、以前からの教職員組合からの要求事項についてはその重要性を十分認識しており、自分としてもその実現に向けて真剣に考えたいとの回答がありました。しかし昨年度は実質赤字であるとか、今後の財政状況も厳しいという一般的な事情説明に終始し、具体的に何が問題なのかの説明は相変わらずありませんでした。教職員組合からは、財務データも含めた十分な情報開示を行うべきであること、また一つ一つの要求事項がいかに切実で正当な要求であることを繰り返し述べました。例えば、職務命令で静岡と浜松間の通勤等を余儀なくされたにも関わらず、通勤費（経費）の実費が支給されない状況は極めて恥ずべき事態であることを強調しました。

冒頭30分で学長退出という「突発事態」のため、工学部での人事計画の混乱について直接学長に問いただしたいという工学部支部からの要請が「空回り」になったほか、具体的な進展を勝ち取ることができない団体交渉となりましたが、以前よりは噛み合った議論や前進面への手ごたえの感じられる交渉であったかと思えます。現時点では未確定ですが、昨年までは実現できなかった要求も前進の目途が立っています。（その後、法人化前から雇用の非常勤職員の賃金改善と東西新幹線通勤の実費支給の要求が実現しました。）今後の団体交渉等を通じて具体的に形にしていければとの思いです。

あと残念なのは、団体交渉への教職員組合側からの参加が少ないことです。やはりたくさんの方が参加があってこそ要求への思いが大学側に伝わると思えます。団体交渉は中央執行委員にお任せではなく、各支部やその他組合員の支援を是非お願いしたいと思えます。

質疑応答の詳細は、後ほど組合 HP「団体交渉の記録」（組合員限定コンテンツ）にアップします。  
そちらでご確認ください。

本年4月9日の参議院予算委員会で、松沢成文議員（次世代の党）が行った国立大学の入学式・卒業式での国旗掲揚・国歌斉唱の実施率が低い現状に対しての政府の対応を問う質問に対して、安倍首相は「税金によって賄われているということ鑑みれば新教育基本法の方針にのっとって正しく実施されるべき」と答弁した。さらに下村文部科学大臣も「各大学で適切な対応が取られるよう要請していきたい」と答弁したことから、社会的に大きな関心を呼んでいます。日本経済新聞社説「自主・自立あつての大学だ」（4月14日）や朝日新聞社説「大学への不当な介入だ」（4月11日）はじめ多くの新聞が大学の自治にそぐわない要請だと懸念を表明しています。

文科省の資料によれば、86国立大学中、平成26年度卒業式で国旗掲揚が74大学、国歌斉唱が14大学実施しています。平成27年度入学式ではそれぞれ74大学、15大学実施となっています。東京大学、名古屋大学、京都大学、九州大学など10大学が国旗掲揚と国歌斉唱のどちらも実施していない一方で、千葉大学、新潟大学、浜松医科大学など11大学が両方とも実施しています。静岡大学は、多くの大学と同様に国旗掲揚のみで国歌斉唱は実施していません。今回の松沢質問は、とりわけ国歌斉唱の実施率の低さに焦点を当てたものと言えます。

国旗と国歌は、国家統合のシンボルとしてそれぞれの国で大きな役割を果たしており、それを私たちは否定するものではありません。しかし、日本では戦前の国旗・国歌が継承されたために大きな争点となって来ました。そういう現実の中で、「税金によって賄われている」からとして予算誘導を背景とした国旗・国歌の強制は、大学の自治を侵害し、様々な国から静岡大学で学んでいる学生の思想信条の自由を損なうものと言わざるを得ません。税金で賄われている機関は国の方針に従うのが当然という論理がまかり通れば、大学における教育と研究の自由が根本から破壊され、自由な発想に基づく創造的な学問の営みが否定されていくことになります。国策から自立した自由な真理探究の営みの放棄は、日本社会の発展と日本国民の幸福に奉仕するための国立大学の役割を捨て去ることにつながりかねません。

静岡大学では、学内での議論を踏まえて万国旗の一つとして国旗を掲揚することで、むしろグローバルな大学を象徴するものとして来ました。国歌斉唱についても深い議論が必要だと考えます。静岡大学が、国の予算圧力等に屈することなく、大学の自治並びに学問と研究の平和的発展擁護の立場から、毅然とした態度を取られることを要請するものです。

**私たちは、国歌斉唱の強制に反対します**

### 「国立大学法人等の組織及び業務全般の見直しについて」（6月8日文科省通知）についての静岡大学教職員組合の見解と要請

現在、全国の国立大学で平成28年度から33年度を期間とする「第3期中期目標・中期計画」の策定作業が佳境に入っています。本年6月末に提出された素案は、11月の文科省による素案修正等の通知を経て、来年1月には原案が提出されることになっています。このような折に、6月8日に文科省より各国立大学に通知された「組織及び業務全般の見直しについて」（以下「6・8通知」）が大きな社会的注目を浴びています。それは、産経新聞が「文科省素案再編促す 国立大の人文系縮小」（5月28日）と報じたように「人文社会科学や教員養成の学部・大学院の規模縮小や統廃合などを要請」する内容だったからです。「6・8通知」では、「ミッションの再定義を踏まえた組織の見直し」のなかで「特に教員養成系学部・大学院、人文社会系学部・大学院については、18歳人口減の減少や人材需要、教育研究水準の確保、国立大学としての役割等を踏まえた組織見直し計画を策定し、組織の廃止や社会的要請の高い分野への転換に積極的に取り組むよう努めることとする」と、学問領域を名指しで「組織の廃止や社会的要請の高い分野への転換」促進が明記されています。

これに対しては、朝日新聞社説「国立大学 すぐ役立つためだけか」（6月10日）、読売新聞社説「国立大学改革 人文系を安易に切り捨てるな」（6月17日）など多くの批判の声がマスコミから発せられるとともに、16日の全国学長会議でも「国の方針に懸念相次ぐ」（NHK）と報道されているところ。また京都大の山極寿一総長は17日、「京大にとって人文社会系は重要だ」と述べ、廃止や規模縮小には否定的な考えを示したとのことです。山極総長の「幅広い教養と専門知識を備えた人材を育てるためには人文社会系を失ってはならない。国旗掲揚と国歌斉唱なども含め、大学の自治と学問の自由を守ることを前提に考える」との発言には深い共感を覚えるものです。

「6・8通知」については、「見直しの考え方」の冒頭で学問の自由や大学の自治の理念を踏まえて、「国立大学の教育研究の特性への配慮や自主的・自律的な運営の確保の必要性等の観点に十分に留意する必要がある」とされており、文系の重要性を一面的に否定したものでないとの指摘もありますが、「国立大学法人法第31条の4の規定」に基づいた指示であり、この指示への対応に連動した予算配分の方針が明確にされており、極めて重要な影響を今後国立大学法人の再編に与えるものと考えます。人文系を含めた乱暴な組織廃止は、大学研究者に大きな影響を与えるのみならず、様々な学問領域の大学院等で日夜研究に励んでいる若い研究者志望者の受け皿をも縮小させ、日本の学術研究体制の将来に極めて深刻な打撃を与えるものです。

私たちは、今回の「6・8通知」に対して以下の大きな問題点を孕むものと考えています。第1に、国立大学法人化の目的

でもある自律的な大学運営と目標と計画の作成への乱暴な介入ではないかという点です。今回の通知では国立大学法人法上の根拠（第31条の4）が示されています。同条では「文部科学大臣は、第一項の認可をした中期計画が前条第二項各号に掲げる事項の適正かつ確実な実施上不適当となったと認めるときは、その中期計画を変更すべきことを命ずることができる」とあります。しかし同条は、各大学が自主的に策定した中期計画の実施に重大な問題が生じた場合の規定であり、中期計画作成途上での同法を根拠にした通知は、国立大学の自治と自律を否定するものと考えます。

また第2に「教育系・人文系の再編縮小」がセンセーショナルに取り上げられていますが、「6・8通知」は、理系も含んだ大学の学術研究の在り方全体に深刻な影響を与えるものです。すなわち「基本的な方向」で「持続的な競争力を持ち、高い付加価値を生み出す国立大学にさらに発展するため」とあるように、それぞれの国立大学のミッションの再定義に沿って、より実用性の高い、「高い付加価値」を生み出す教育研究領域への「選択と集中」（組織の見直し）を学長のリーダーシップで進めることを求めるものとなっているからです。「その他の組織についても、その必要性等について不断に検証・検討することのできる体制を確立」とあるように「聖域」はないのであり、理系であっても基礎的研究分野の軽視が進み、実用的分野でも短期的成果に基づく予算配分が進むこととなります。文系・理系の枠を超えて短期的成果主義に日本の学術体制を歪めるものになっていると言えます。また「運営費交付金を重点的に配分する仕組み」では、すでに①人材育成や地域課題での地域貢献を中心とする大学、②世界と全国的な教育研究を行う大学、③世界で卓越した教育研究を行う大学というグループ分けのなかですでに差別化された予算配分が予定されており、国立大学間の差別と格差を一層助長するものとなっています。

国立大学法人化以降の、国の科学技術政策や大学政策の流れを踏まえたとき、今回の「6・8通知」は、全国国立大学の均等な教育研究体制とは本格的に決別し、ミッションの再定義として3類型に誘導してきた文科省が、本格的な組織の統廃合の推進に踏み込んだものと言えます。それは、日本学術会議「日本の展望—学術からの提言2010」における「学術の総合的発展のなかに科学技術を位置付ける」という方向性とはま逆の方向であり、「人文・社会科学の位置付けを強化」という提言を踏みにじるものと言えます。私たちは、静岡大学のみならず日本の学術研究体制の衰退につながる方向性ではないかと深く憂慮するものであり、静岡大学においても総合大学としての魅力をますます発揮させるために、多様な学問領域の発展を基礎とした日本の学術研究体制の発展に向けて学長の真のリーダーシップ発揮を希望するものです。また第3期中期目標・中期計画の作成については、「6・8通知」に左右されることのない自主性の堅持を要望するものです。