

くみあいニュース

山口大学教職員組合 (2019年12月19日)

第207号 (2018年度-第15号) / 電話: 083-933-5034 ・ メール: fuy-union@ma4.seikyuu.ne.jp

12月13日(金)、人給マネジメント改革問題第一回団体交渉 ～交渉結果を踏まえ再度の交渉開催を申し入れ(12/17)～

団体交渉
再申し入れ

組合は人事給与マネジメント改革問題での第一回団体交渉を、12月13日(金) 午後3時から4時半までの1時間半、行いました。交渉には大学側から田中人事労務担当理事・多賀谷総務部長・久保人事課長等6名、組合からは福田委員長・森下副委員長・滝野書記長・鴨崎参与(特別執行委員)等5名が出席しました。

この交渉結果を踏まえて、組合は12月17日(火) 午後、「人事給与マネジメント改革案についての第二回団体交渉について(申し入れ)」(2頁に掲載)を提出しました。



★ 大学院手当担当者の年収大幅減は不利益変更と認める ～大学院手当廃止による退職金減額は認めるも、判断は留保(田中理事)～

—交渉は年明け開催か—

交渉の中で組合が、月給制の給与モデルで明示されている大学院担当者の年間収入が大きく減少することを指摘したところ、田中理事はこれを「不利益変更である」と認めました。しかし、大学院手当制度廃止によって退職金が減額することについては不利益変更であることをただちには認めず、継続交渉課題となりました。

下記は、交渉記録による組合と大学とのやりとりの一部です。

12/13 団体交渉
録音記録から
一部抜粋

(組 合) 退職金が減ることについては、不利益変更ということはお認めになりますか。

まずは前提として。お認めにならないんですか。

(大学: 田中理事) ちょっと考えさせてください。答えはちょっと、今すぐには。

(組 合) すぐには答えられない? (中略)

(大学: 田中理事) 月例賃金に対しては、もう不利益変更は我々も認めますけど。

(組 合) 不利益変更を前提に、何らかの対応が当然、必要という認識はもっていますよね。

(大学: 田中理事): 考えさせてください。



*交渉の詳細については次号でご報告します

「大学院手当削減ありき」の改革案には無理がある (12/13, 団体交渉参加役員の声)



今回の業績評価による人事給与システムがもしそのまま実施されれば、大学院担当者にとっては、いずれは数十万円、場合によっては百万円以上にもなる退職金の大幅減額に加えて、実質的な給与削減が見込まれる教員が多く発生することになるし、さらには部局によって評価給配分願に多寡が発生する(1人あたり1.4倍の差)。それもこれも業績給原資の9割以上を大学院手当制度廃止に求めるという、制度設計の無理さにあることは明瞭である。

ために、文科省の「人事給与マネジメント改革ガイドライン(2019年2月25日)」では新たな年俸制の導入を求めている中、おそらく他大学ではほとんど例がないと思われる月給制にまで手を付けることになってしまっている。

山口大学は、「大学院手当削減ありき」という思い込みを捨てて、一度頭を冷やして考え直してみる必要があるだろう。

(12月13日団体交渉に参加して: MN)

2019年12月17日

国立大学法人山口大学
学 長 岡 正 朗 殿

山口大学教職員組合
執行委員長 福田



人事給与マネジメント改革案についての第二回団体交渉について(申し入れ)

このことについて、先日は私どもの求めに応じて団体交渉を開催いただきましたこと、お礼申し上げます。

その際、大学院担当者(大学院生のへの講義担当者もしくは主任指導者)への手当支給制度を廃止し、「新月給制」と呼ぶべき給与決定システムの大幅な変更を行うことは、結果として、年間給与の大幅減額をもたらし、労働条件の不利益変更となることについて、交渉責任者の田中和広人事労務担当副学長がお認めになりました。そのことを前提に、給与減となった場合の対応策について検討しているところであり、近く提案したいとの回答をいただいたところです。

なお、月給制に留まった教員にとっては、退職金の支給基礎額となっている調整給である大学院手当が廃止された場合、退職金支給減額となることについても不利益変更であるとの私どもの指摘に対して、「考えさせてほしい」として即答を回避されましたが、このことについても、その検討結果を速やかに説明いただくことが必要と考えます。

つきましては、第二回の団体交渉について、検討結果がまとまり次第、速やかに開催すべく、日程調整等、行っていただくよう申し入れる次第です。