

号外

2020/4



OPEN  
オープンユニオン  
岐阜大学職員組合ニュース  
UNION



岐阜大学職員組合発行

〒501-1193 岐阜市柳戸1番1

Tel. 内線 9552 Fax 058-230-1118

E-mail: kumiai@gifu-u.ac.jp

HomePage: 岐阜大学職員組合 (検索)

## 3月16日団交実施 大学本部からはゼロ回答

岐阜大学職員組合（以降、組合）は、去る令和2年3月16日に岐阜大学本部と団体交渉を行いました。令和2年4月1日より名古屋大学と合併、東海国立大学機構となることを控え、これまでの学内説明会等で非常に不明瞭にしか示されなかった疑問点、問題点についての説明を求め、意見を申し入れる内容でありましたが、学長代理としての交渉相手であった大藤理事の極めて不誠実な姿勢もあり、組合からの要求に対しての大学本部からの回答は、実質的にゼロ回答となりました。

数度の事前交渉を踏まえ、組合中央執行部として用意した交渉の内容は以下に示すように、機構統合に伴う組織体制、教員・事務職員・技術職員の労働条件についての要求を行うものであります。

### 【主な交渉内容】

- ・組織変更に伴い、職員の理解と納得の下で、大学運営に混乱が生じないように行うこと
- ・職員の配置転換について、本人の意向を尊重し、拒否した場合にも不利益に取り扱わないこと
- ・新制度実施においては継続性を含め検討し、一方的な学部統廃合、定員削減を行わないこと
- ・機構設置に伴う業務状況の把握と、業務肥大化の防止を行うこと
- ・機構での労働条件の岐阜・名古屋間の差別を解消し、不利益変更を行わないこと
- ・産前休暇を名古屋大学と同一の8週間とすること（併せて附属病院での勤務実態を把握すること）
- ・新学環設置に関わる人事手続きの不透明性に対する説明をすること

これらの問題は従来の説明会でも具体的かつ十分な根拠を持っては説明されておらず、極めて抽象的に表現された組織統合の利点より余程我々の労働環境に対して現実的な問題であり、引いては我々が東海国立大学機構の構成員として理念に沿って活動できるための現実的な前提条件だと考えます。構成員の持続可能な労働条件を確保することは、組織体として不可欠であり、人体に対しての各臓器の健全性の重要性と同様なことを考えれば、医学部出身である現学長（令和2年4月より機構理事）こそが、我々より余程この重要性を認識しているはずだと思います。それにも関わらず、交渉における大藤理事からの回答は、具体的数値・根拠を示さない、極めて曖昧かつ論理性に欠けた情緒的説明に終始しました。

組合中央執行部の考える、今回の交渉における大藤理事の態度の問題点は、【1】本交渉における自身の全権委任学長代理としての立場を理解しない発言、【2】交渉の結果として就業規則の修正等を行う意思がないと明言し、誠実交渉義務を果たしておらず法令違反の可能性があること、

【3】東海国立大学機構での労働条件交渉に関して機構理事に全て委ねるとして本交渉の内容を文書として機構理事へ引き継ぐことを明確に拒否し、事実上学長代理としての責任を放棄した、【4】従来から組合が提起していた項目について十分に検討せず、逆に組合の責任に転嫁するような恫喝的発言を行った（産前休暇問題は2019/4交渉項目にも記載あり）、など多数あります。

特に【2】については団体交渉の根幹に関わる問題であります。また、【3】についても、岐阜大学と東海国立大学法人との連続性を意図的に切断する発言、行為であり、機構統一に対する労働者への不安に対して極めて不誠実な対応だと考えます。大藤理事の不誠実な態度は、全権委任した森脇学長の責任に帰するものでもあります。

機構統合後も、組合は前述の問題点について、より実質的な交渉結果を求めて活動する予定です。

令和2年3月27日

岐阜大学職員組合中央執行委員長 殿

国立大学法人岐阜大学長

森 脇 久 隆 【公印省略】

3月16日の団体交渉における対応・回答について

2020年3月23日付けの標記に係る申入れについて、下記のとおり回答します。

1. 前回の団体交渉(2019年8月27日)において法人統合に係る情報を求めに応じて開示していただけるとの回答をいただいたかと思えます。特に、全学説明会で就業規則等の方針は示されましたが、具体的な案についてはギリギリになるまで情報を開示していただけませんでした。この点につき、どのようにお考えかご説明いただきたい。

人事制度統合方針をお示しするとともに全学説明会を開催しています。

具体の規程案については、名古屋大学との調整等に時間を要しましたが、可能な限り速やかな開示をしてきました。結果的に職員への周知等に十分な時間がなかったかもしれないですが、ご理解をお願いします。

2. 団体交渉の冒頭において、議歩意図があるのかを確認させていただきました。その際、交渉内容である就業規則等が既に学内の手続を経て決定したものであり、変更できない旨の発言がありました。その後、再度確認させていただいたところ、発言の一部修正はございましたが、最終的には当初の発言の通り、議歩の意図がないことが明らかでした。こうした不誠実な対応について、どのようにお考えかご説明いただきたい。

これまで、会議等の正式な手続により、広く教職員に周知したうえで、決定したものと理解しています。今後、将来に向かって検討できる旨の発言をしたとおり、引き続き組合との意見調整を行います。

3. 上記2にも関わりますが、今回の就業規則の不利益変更等につき、すべて将来(法人統合後の担当者)に委ねるとの回答ばかりであり、また、当該担当者に引継ぐ旨の約束も明言していただけていませんでした。これでは、今回の団体交渉が単に形式的に行われたこ

とになります。こうした不誠実な対応について、どのようにお考えかご説明いただきたい。

約束を文書化することはできない旨の発言はありましたが、口答で当該担当者に引継ぐ旨の発言はしております。

4. 個別の交渉内容につきまして、既に繰り返し要求していた項目(例えば、産前休暇8週間に延長することについて(2019年4月26日団体交渉項目(11)記載)であったにもかかわらず、今回の法人統合を機に組合が不当に要求したと断定されました。むしろ、これまで十分に検討する時間があったにもかかわらず、自らの不作為を組合の責任にされたと考えられます。本件発言につき、謝罪と撤回を求めます。

産前休暇を8週間に延長することについては、前回(2019年4月26日団体交渉)から引き続き事項ということは認識しております。

また、それ以外の個別の交渉事項についても、将来に向かって検討を行う予定であります。

5. 個別の交渉内容につきまして、要求項目に勤務実態等の調査を挙げておりました(2020年1月23日付の申入れ:2の「・」2つ目(3))が、データ等の情報が提供されておりました。この点については早急に対応していただくようお願いいたします。

(3) 附属病院の勤務実態(休暇の取得状況や超過勤務を含め)を明らかにし、上記産前休暇が取得できない状況の解決に早急に取り組むこと。

◎年休取得状況(看護師助産師の勤務実態)

調査対象者 : 594名(常勤で2019年の1年間の在籍期間がある者)

年休取得日数 : 平均 5.9日

年休5日以上取得 : 393名(全体の66%)

時間外労働時間 : 平均10.7時間

◎産前休暇実績

取得者 : 40名(平成30年度実績)

時間換算人件費 : 約16,115千円(6週間に係る人件費)

現在は産前休暇6週間に対応できる看護師の採用・配置・シフト等を実施しています。今後に向けて産前休暇8週間に対応できる看護師の採用・配置・シフト等の検討を進めていきたい。