

意見書

2008年3月31日

国立大学法人東京大学
理事 辰野裕一 殿

2008年3月25日付をもって意見を求められた就業規則の一部改正について、下記のとおり意見を提出いたします。

記

就業規則改定案等に関する法人側の説明について

本郷事業場教職員過半数代表団(代表者と11名の副代表者で構成)は、2008年2月29日の第1回労使協議以来、一貫して、今回の就業規則改定案の提示にいたった法人側の基本的な認識、政策判断、およびその背後にある財務面の(殊に人件費に関する)状況等について、十分な説明と情報提供を求めてきた。健全な労使関係の基本的前提ともいいうるこうした点で、法人側の対応は残念ながら極めて鈍かったし、また、ごく基本的な数表さえ回収資料の扱いとするなど、露骨に「知らしむべからず」の姿勢が示された。その結果、年度末の多忙な時期であるにもかかわらず、代表者・副代表者の貴重な時間がいたずらに空費されただけでなく、法人が教職員に対する説明責任をどのように考えているのかについて、代表団として疑問を抱かざるをえなかったのは大いに遺憾とするところである。

本郷事業場の教職員が何を求め、考え、感じているかについて、代表団が情理を尽くして説明したにもかかわらず、それに耳を傾けようとするよりも先に、法人の対外的な説明責任や人件費削減の課題ばかりを強調する姿勢が、労使協議の場で示されたことについて、代表団は法人側の自省を期待したい。また、失言や、たったいま合意したことを反故にするかのごとき発言が法人側からたびたび出されたのも、遺憾であった。

ようやく3月末になって、おもに教育研究連携手当に関して情報提供と説明が慌ててなされるとともに、今後の情報提供について理事の約束も得られたことを、代表団は評価するが、2月末に求めたことについて5回の協議を経て、時間切れ寸前にならないと、納得できる対応が見られなかったことは、異常といわざるをえず、代表団は法人側の今後の労使関係面での対応を注意深く見守ることにする。教職員との間に健全な労使関係を築き、良好な勤務環境を実現する努力を続けることが、東京大学が真の活力を発揮するために不可欠であることを理解していただきたい。

このように不満足・不十分な面が多々あったのは否めないが、今回の一連の協議の過程で、二つの検討会(ワーク・ライフ・バランス検討会、短時間・有期雇用職員等処遇改善検討会)を設置して焦眉の課題について労使協同で調査・審議して改善案を策定するとの合意に到達したこと、また、今後の協議には「十分な資料を提示し対応」するとの約束が理事から得られたことは、今後の労使関係の基盤を形成するために、法人側の示した努力と配慮

として評価したい。

「教育研究連携手当支給割合の引上げ」について

2008年度から教育研究連携手当の支給割合を15.0%とするとの改定案が示されたが、国の地域手当(特別区)との間に1.0%もの差が開くのはなぜかについて説明がなされなかった。また、柏地区を本郷・駒場(特別区)と同様に扱うとの「三極構造」の原則を東京大学が自ら選択した際に、柏と特別区との地域手当の差分は東京大学が独自の努力で主体的に補填するとの姿勢を採用したはずであるが、この姿勢から逸脱するかのような言説も示された。さらに、協議の過程では、15.0%の算定根拠として、国の地域手当を全学に均等に配分した場合14.95434%となるとの説明がなされたが、この説明を将来に適用するなら2011年度には教育研究連携手当を17.5%にするとの科所長会議了承事項(2007年1月9日、「地域手当の改善について」)は達成不可能であり、最終的には2010年度末に諸般の事情を勘案して見直すこともありうることを示唆するなど、役員会が各部局に示した約束を事実上無効にするかのごとき言説も登場した。

代表団としては上述のとおり、こうした案の提示にいたった法人側の基本的な認識、政策判断、およびその背後にある財務面の(殊に人件費に関する)状況等について、納得のできる説明と情報提供を求めたが、法人側がそこに一步を踏み出したのは3月31日夕刻のことであった。この時点で既に十分に協議を重ねる時間的余裕は残されておらず、また、支給割合を15.05%に改訂することで法人側のぎりぎりの努力が示されたこともあって、代表団としては「教育研究連携手当支給割合の引上げ」案を了解することとしたが、いかにも遅すぎたといわざるをえない。

教職員の基本的な給与にかかわる問題だけに、適切な情報と説明のもとに教職員側との十分な協議を経て、決定すべきことがらであり、この点についても今後の改善が望まれる。

なお、3月31日に理事より代表団に対して「『教育研究連携手当の支給割合』に係わる確認書」が手交され、2007年1月9日の「地域手当の改善について」は確実に実施すること、各年度の支給割合は、財政状況や法人経営上の判断から、各年度ごとに決定することとなるが、その際、「地域手当の改善について」に示された各年度の支給割合を下回ることはないものとするのが約された。その内容は評価に値するが、「各年度の支給割合は財政状況や法人経営上の判断から」決定するとの原則は、国の地域手当を全学に均等に配分するとの先に示された算定方法を否定するものであり、このような基本的な説明方法の急変が労使協議において望ましいことでないことは論を俟たない。

「入試手当額の見直し」について

入試手当額の見直しの趣旨は理解できないわけではないが、根本的な問題として、職員が入試業務に携わった場合にどのように報いるのかという観点がほとんど欠如していることを挙げざるをえない。殊に、従来は大学入試センター試験等の実施に際して実施本部詰め、各試験場での事務、警備、設営等に当たった職員に対して何らかの手当が支給されていたが、近年、それも支給されなくなっているのではないかとの不満が職員から出ている状況では、このような見直し案は職員に対する配慮を欠くといわざるをえない。

入試が教員にとって特殊で負担の大きな業務であり、それゆえ手当支給が必要であると

するなら、職員にとってもその特殊性と負担の大きさは同様であり、教員と職員を異なる処遇で扱う正当性を見出すのは困難であろう。また、東京大学における入試手当の額は、多くの私立大学と比べると大きな格差があり、業務の特殊性と負担の大きさ(たとえば、拘束時間の長さ、勤務する日時の特異性、失敗の許されない責任の大きさ等々)を正確に計測して手当額が算定されているというよりは、入試業務に従事した努力に対して法人側が慰労の意を込めて支払うといった象徴的な性質が強いと考えられるため、教員だけでなく職員の努力に対しても、同様にして支払うのが妥当であろう。

むしろ、本部入試課の職員のように、それを本来的な職務内容としている場合、どう扱うかなど実務面で検討すべき点は多々残されているが、「入試実施委員」や、「採点委員」、あるいは「入試監督者」といった名目のつく業務だけに手当を支給することは、同様の業務に就く者の間の均衡を欠いており、再考を要する。

また、「これまでは支給されていたものがなくなったのは理解できない」、「入試は全学教職員の協力で当たっているのに、職員だけを差別する合理的理由は何か」、「大学入試センター試験については、教員職員の別なく必要業務に対する手当分が大学に配分されているのに、職員の分はどこに行ってしまったのか」等の疑問が寄せられている以上、法人側にはそれに真摯に対応する責任があると考えられる。

「自発的に国際貢献活動へ参加する場合の休職制度の新設に伴う改正」について

自らの有する技能や経験を国際貢献活動に活かそうとする教職員に対してこうした制度を新設する意図は大いに了とする。この休職制度が実際にどの程度用いられるかは、相当程度、「代替教職員を雇用する」可能性にかかっており、この点で十分な運用上の配慮が望まれる。

「特定有期雇用教職員制度の見直し」について

この見直しの主旨が、研究・教育を主たる職務とする者と、研究・教育の支援業務に就く者とを明瞭に切り分けることであるとの説明を受け、その意図は了解したが、問題は、職名変更にもなって不利益な扱いが発生しないかどうかという点にあると代表団は指摘した。それに対して、法人側は、制度改定の意図が正しくても、部局ごとの運用に誤りや混乱があれば問題は発生しうるが、それは本部としては関知しえないといわんばかりの応答を示した。部局における運用に誤りや混乱があってはならないことはいうまでもないが、そうした誤りや混乱が発生しないように周知徹底する責任は本部にあるし、また運用のしやすさや紛れのなさに配慮した制度設計が必要である。

協議を続ける過程でも、不利益な職名変更となる危険性が具体的に代表団に対して寄せられており、当人に対して職名変更に関して十分な説明をして事前に同意を得ること、4月1日以降に不適切な変更が発見された場合は、可能な限り再変更のための配慮を行うなど、研究者の経歴に断絶が発生しないようにする必要があると考えられる。

「俸給表、諸手当の額等の年度当初の制定の見直し」について

業務の簡素化という意図は了とするが、教職員が俸給表および諸手当額について、疑問を提示し、意見を具申する機会が、最低でも年に1回は確保されることを求める。

過半数代表団のホームページ設置について

過半数代表者の役割は、労働基準法に定められているとおり、就業規則の作成・変更に際して意見を述べ、労使協定を締結するという点で法人にとって必要不可欠なものである。また、その役割は教職員の利益を守り、良好な労働環境を実現するうえでもきわめて重要であり、過半数代表団は自らが代表する教職員に、就業規則変更や労使協定締結に関して必要な情報を提供するとともに、その考え方を教職員に問うことが求められている。

そこで、今年度の本郷事業場過半数代表団は法人に対して、各事業場の過半数代表団のページを東京大学ポータルサイト(東大ポータル、学内専用・教職員の皆様へ)に設置するよう要請した(2月22日付要請書)。過半数代表団のホームページ設置は、法人が教職員に対して説明責任を果たすうえで意義の大きいことであり、また、教職員はそれを通じて、就業規則が変更され、また労使協定が結ばれた経緯を知ることができるようになる。このページは基本的に教職員のためのものであって、それ以外の者が閲覧することを予定していないから、東大ポータルに設置することが最適の方法である。東大ポータルでなら公開できるが、誰でも接しうる場所に設置したなら公開できない情報もあり、また、セキュリティの観点からも東大ポータルに設置することが望ましいと考えられる。

以上のような認識のもとに、過半数代表団はホームページ設置について、人事・労務系と2度にわたって話し合い、また広報室等の関係機関との調整を依頼してきたが、残念ながら基本的な理解を得ることができなかった。「被用者への説明責任の点は、人事・労務系のホームページに載せているので十分果たしている」、「代表団の考え方は代議員を通じてメール等で周知すればよい」、「東京大学のホームページに、法人側とは異なる見解を載せるのが適当とは考えられない」などの到底首肯しがたい理由が示されたのは、遺憾とするところである。法人側は就業規則や労使協定に関しては教職員を代表することができないからこそ過半数代表が必要とされているのであるし、教職員は常に法人と同じ考え方に立ち、同一の利害を有しているわけでもない。部局数の少ない事業場であるならば、メールでの情報提供と意見・質問の受付にもそれなりの実行可能性があるかもしれないが、本郷事業場で同じことをしようとするなら、代議員諸氏に過大な負担をかけてしまうことは明瞭である。

なお、この話し合いの中で、就業規則に関する過半数代表団の意見書については、今後、東大ポータルの「人事・労務・制度等」に掲載するとの約束が得られている。従来は、過半数代表団が就業規則変更案について慎重に検討し、意見書を作成しても、法人側を通じて労働基準監督署に提出されるだけで、肝腎の教職員が意見書(就業規則変更についての過半数代表団の異見)に触れることができなかったのと比べると、これは前進であり、この点は評価したい。

東大ポータルに過半数代表団のホームページが設置できないために、発信できる情報量に制約が残されており、セキュリティ上の不安も完全には解消されていない。法人側には、早急に、東大ポータルへの設置を再検討するよう強く求めるものである。

国立大学法人東京大学 本郷事業場
教職員過半数代表者 小野塚 知 二 印