

教員組合ニュース

横浜市立大学教員組合

目次

1 給与の額を確かめましょう。

- 2 「教員任期制度変更に伴う労働条件に関わる規程案の事前連絡および労働条件通知書と雇用契約書」について
- 3 クロスアポイントメントに関する同意書について

1 給与の額を確かめましょう。

(1)「労働条件通知書」の「年俸額」が信用できません。組合員から、以下のような連絡がありました。

「4月26日に無期雇用に転換のための書類が届き、その中に労働条件通知書が入っていました。ここには2016年度の年俸額が書かれており、同じ内容のものに署名をして提出することになっていました。署名をして提出する準備をしてから通知書をしまおうとファイルに入れたところ、数年前に任期制に転換した際に受け取った労働条件通知書を見つけたので何気なく見比べてみました。すると、年俸の額が以前よりも十数万円少なくなっていることに気が付きました。

このため、人事課に問い合わせたところ、「職務業績給の昇給分、教員評価一時金が含まれておらず、大学院従事手当についても含まれてない」旨の回答が来しました。再度どのような計算をしたのかという積算根拠を示してほしいと要求したところ、以前の金額を確認してから説明に来るとの返答がありました。

そして実際に4月28日に人事課職員が説明に来たところ、以前の3月31日付けの労働条件通知書の年俸額が間違っており、本来より20数万円高くなっていたとのことでした。実際の給与の支払いは正しい年俸に従っていた(20数万円高く支払われていたわけではない)との事であり、正しい額に従えば今年度の年俸はちゃんと増額されているとのこと、年俸規定と基本給料表を根拠として示しました。結論としては昨年の労働条件通知書の単なる計算あるいは入力ミスであり、人事課側は今後このようなことがないようにすると詫言いました。」

(2)大学院手当を確かめましょう。

4月6日に人事課より、大学院等従事手当の支給について以下のメールが各教員に送信されてきました。「6月給与(6月3日)より支給いたします。また、4月及び5月の2か月分につきましては、6月給与支給の際、追加支給いたします。」

教員組合は、人事課に対し、手当の支給額・手当の支給基準等について、昨年度までと変更があるか否か質問しました。4月8日付けのメールで、人事課より「大学院等従事手

当については支給額、支給基準について何も変更しておりません。」との返信を受けています。(このことは、2016年4月17日付「教員組合ニュース」でお知らせしました。)

大学院手当については、過去にサバティカルなどで後期から大学院担当に復帰した教員に対して、支給されていなかったケースなどがあります。

大学院従事手当の額は以下のようになっています。

- ① 大学院の前期課程において教科を担当した教授 16,900
- ② 大学院の前期課程において教科を担当した准教授・講師 12,100
- ③ 大学院の前期課程において教科を担当した助教 10,500
- ④ 大学院の後期課程において教科を担当した教授 37,800
- ⑤ 大学院の後期課程において教科を担当した准教授・講師 28,100
- ⑥ 大学院の後期課程において教科を担当した助教 24,900

※①から⑥については、併給不可

なお、大学院従事手は、ボーナスに反映されません。(そもそも法人化以降「年俸制」になりました)。法人化以前から、教員組合はボーナスへの反映を要求してきましたが、未だ実現していません。

2 教員任期制度変更に伴う労働条件に関わる規程案の事前連絡および労働条件通知書と雇用契約書について

2016年4月17日付「教員組合ニュース」でお知らせしたように、4月21日、人事課より「無期労働契約転換に伴う雇用契約について」と題するメールが送信されました。そこには以下のような文面が含まれていました。「平成28年4月1日付の無期労働契約への転換を実施します。……新たな労働条件通知書及び雇用契約書が届きましたら、内容をご確認の上、雇用契約書に署名(自署)もしくは記名捺印の上、人事課調整担当にご提出をお願いします。」

驚いたことに、人事課は、この「無期労働契約転換に伴う雇用契約について」と題するメールが、任期制に同意していない教員にも送られてきました。労働契約という極めて重要な事項についてこのようないいかげん(杜撰)な業務を行っていることは信じがたいことであり、また、教授昇任ができない・サバティカルが得られないという不当な圧力に屈せず、10年以上もの間あえて任期制に同意してこなかった教員の矜持を逆なでする点でもゆるしがたいものです。

教員組合は5月22日に人事課に対して抗議し、至急取り消しとお詫びのメールを該当教員に送信するよう伝えました。しかし、対応がないので25日に強く抗議し、新たな雇契約書締結の依頼の取り消しとお詫びのメールを、無期労働契約の教員それぞれについて送信をするよう強く要求しました。とくに、メールの宛先を無期労働契約の教員名とし、一人ひとりについて、すでに無期労働契約であることを明記することを求めました。人事課は非を認め、組合の要求通りの措置を取りました。

しかし、人事課の対応や認識があまりにも不可解なので、5月2日付で以下のような内容

の文書を人事課長宛にメール送信しました。人事課長からは、「平成 28 年 3 月 22 日付の合意書及び労働法制を遵守し誠実に対応していきます。」との返信を受け取りました。

教員任期制度変更に伴う労働条件に関わる規程案の事前連絡について

今回の教員任期制度変更に伴う就業規則をはじめとする教員の労働条件に関わる一切の規程の変更・新設については、必ず事前に教員組合に連絡してください。(いうまでもなく、連絡すればよいというものではありません。教員組合として、協議すべきか否か検討し、必要と判断すれば協議のための折衝・交渉を行います。)

なお、労使間の合意や労働にかかわる法令等の中で特に重要なものを、念のため以下に列挙しますので、くれぐれもご注意ください。

- ・平成 28 年 3 月 18 日の団体交渉において公立大学法人横浜市立大学と横浜市立大学教員組合との間で成立した合意事項

IV 今後の協議について

本合意書に明記されていない事項、特に、任期制や、無期労働契約への転換審査の手続の詳細について、法人と組合は引き続き協議を行う。

- ・法人化以降、横浜市立大学における労使関係は、労働契約法に規定されている「労働契約」(＝「合意」となっている。公務員の任用とは法的性格が原理的に異なる。
- ・労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない(労働契約法第 9 条)。
- ・就業規則の変更にあたっては労働組合の意見を聴かなければならない。また、労働組合の意見を記した書面を監督官庁に提出しなければならない。(労働契約法第 11 条、労働基準法第 90 条)

以上