

団体交渉、合意に至らず

2022 年 11 月 9 日、法人と団体交渉（本交渉）をおこないました。組合側からは三木中央執行委員長、八木副中央執行委員長、成澤事務局長、小池中央執行委員が参加しました。

① 人事院勧告と特別手当

組合は、人事院勧告に準拠したボーナスの増額等については、法人側の提案を受け入れました。

一方、組合が要求した、この冬の光熱費等の高騰を乗り切るための特別手当と、非常勤職員の賃金の増額については、法人側は拒否しました。法人の財政状況も燃料費の高騰でひっ迫しており、労働者に還元する余裕がないということが理由です。

しかし、それを根拠づける財政資料は未だ示されていません。組合は、後日あらためて財政資料を確認し、引き続き非常勤職員の待遇改善などを求めています。

② 労働協約

「組合そくほう」918 号でお知らせしたとお

り、「苦情処理に関する労働協約」が締結されないままになっています。組合は、この協約を結ぶことを要求しましたが、法人側は拒否しました。

苦情処理とハラスメントについては、大学としての制度がある（「国立大学法人信州大学職員苦情処理規程」及び「国立大学法人信州大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」）ので、組合との間に「苦情対応委員会」を設置する協約を結ぶと、二重に制度を構築することになる、というのが法人側の理由です。組合員を守るための「苦情対応委員会」と、大学が設置する委員会とでは、趣旨が異なるのであり、二重に制度を作ることにはならない、と主張しましたが、受け入れられませんでした。

「苦情処理に関する労働協約」が締結されないと、すでに成立している「雇用の平等とセクシャルハラスメントの防止に関する労働協約」と齟齬が生じます。今後は、このハラスメント防止協約の修正を含め、組合員の権利をまもるために法人側と協議していきます。

屋外作業者の安全確保

今回の団体交渉では、事前交渉のときに要求していた、職員宿舎の入居募集の変更などの際に現入居者にも説明することと、屋外での作業を業務とする教職員の安全確保（酷暑対策）については、本交渉の題材としませんでした。法人側が、対応を約束したためです。

屋外作業を業務とする職員のみなさんの状

各部局での調査を約束

況については、今後、各部局が責任をもって調査し、安全確保のために必要な装備・設備を整えていくこととなります。もし、調査がおこなわれないとか、調査に回答したのに設備・装備が整わないという場合は、組合までご相談ください。また、部局に要望しづらいことがある場合も、組合にお知らせください。