

<p>府大教ニュース</p> <p>・就業規則の一時的な変更について</p>	<p>2019. 2. 15 発行</p> <p>No. 758</p>	<p>府大教情宣部発行</p> <p>堺市中区学園町1-1 大阪府立大学内</p> <p>TEL/FAX 072(257)8992 (直通) 072(252)1161 (内線2751)</p> <p>e-mail: fudaikyoku@leto.eonet.ne.jp http:// www.fudaikyo.org</p>
---	--	---

法人が、過半数代表の意見も聞かず、教員業績評価及び職員人事評価の就業規則を一時的に届出

府大教は協議中の就業規則届出の暴挙に抗議し、不当労働行為に対して団体交渉を申し入れ

教員業績評価及び職員人事評価については就業規則第11条で勤務評定として「理事長が別に定める。」とされていますが、これまで就業規則として労働基準監督署に届出されておらず、教員業績評価の報奨金支給に関連して、法人は2018年8月3日に堺労働基準監督署から「就業規則に臨時の賃金及びこれに関する事項を記載していないこと」が労働基準法第89条違反であるとして同年9月末迄とする是正勧告を受けておりました。

8月18日に報奨金を給与規程に盛り込んだ改定案とともに、教員業績評価及び職員人事評価制度に関連する就業規則の届出の提案が府大教にありましたが、報奨金の中身については、「理事長が別に定める。」とするなど杜撰であり、法人は十分な説明もできず、評価の目的、結果の活用と処遇への反映などの規程上の不備について全く協議に応えることができませんでした。12月18日に法人は「今年度は報奨金を支給しない」として給与規程の改定を取り下げ、「教員の業績評価及び職員の人事評価関連規程の整備について（再提案）」として、「労働基準監督署への届出について労働者過半数代表へ意見を求めるにあたって協議を提案」しましたが、「教員業績評価実施規程は改正しない」で届出するとし、府大教が求める就業規則第12条「教職員の昇任は、選考による。」及び第12条2項「前項の選考は、前条第1項に規定する勤務評定及びその他の能力の評定に基づいて行う。」と定める「昇任」と教員業績評価及び職員人事評価との関連や教員業績評価実施規程第14条2項「評価結果の活用の具体的内容等については、別に定める。」などの規程上の不備については協議を拒否したままでした。

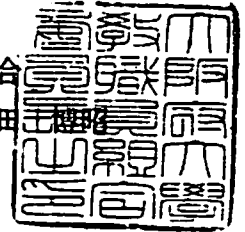
2019年1月15日に府大教は再提案に対して、「協議が十分になされていないため、回答を保留し、協議の継続を求める」回答を法人に対して行いましたが、法人は過半数代表者の意見書が出るのか、出ないのかを確認するのみで協議に応えず、1月22日に堺労働基準監督署に対して、教員の業績評価及び職員の人事評価関連規程に係る就業規則の変更を過半数代表者の意見書も無しに一時的に行いました。

府大教と中百舌鳥事業場過半数代表者は法人の労働協約に違反する一時的な就業規則変更に対して強く抗議するとともに、府大教は数々の不当労働行為に対する団体交渉を申し入れました。

2019. 2. 12

公立大学法人大阪府立大学
理事長 辻 洋 様

大阪府大学教職員組合
中央執行委員長 川田



抗議書

貴職が、平成 31 年 1 月 22 日に堺労働基準監督署に対して行った教員の業績評価及び職員の人事評価関連規程に係る就業規則の一方的な変更に対し強く抗議する。

教員の業績評価及び職員の人事評価制度については、平成 30 年 12 月 18 日に提案を受けた「教員の業績評価及び職員の人事評価関連規程の整備について（再提案）」に対して、協議が十分になされていないため、回答を保留し、協議の継続を求める回答を平成 31 年 1 月 15 日付けで貴職に対して行っているにも関わらず、協議打ち切りと就業規則変更の通告も無しに就業規則を変更する暴挙は、これまで長年に亘って法人と共に大阪府立大学の教育研究環境の発展と大阪府立大学に勤務する教職員の労働条件の改善を目指して取り組んできた教職員組合の活動を蔑ろにするだけでなく、労働基準法等に定められた労働者の権利を不当に踏みにじるものである。

更には、労働者の意見を代表する過半数代表の意見も聞かず、就業規則を一方的に届け出るなど言語道断であり、労使協議において十分な説明もできず、全く協議に応えることもできないで、再提案までしてきたにも関わらず、届出の経緯説明では、「労使協議を誠実に進めてまいりました」や「協議の継続には真摯に応じてまいります」と虚飾を重ね、「組合に連絡の上、届出の実施」と虚言を弄するなど法人の行為は決して看過できるものではない。

大阪府大学教職員組合は、労働基準法第 2 条の「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」の原則に則って、法人の不当労働行為に対して、組合員をはじめ大阪府立大学に働くすべての労働者の権利と勤務労働条件を守るため、闘い抜く決意を表明する。

2019. 2. 12

公立大学法人大阪府立大学
理事長 辻 洋 様

公立大学法人大阪府立大学中百舌鳥事業場
過半数代表者 岸田 正夫



抗議文

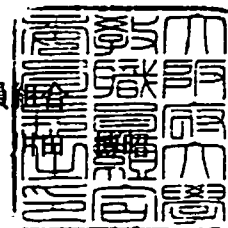
貴職が、平成 31 年 1 月 22 日に堺労働基準監督署に対して行った教員の業績評価及び職員の人事評価関連規程に係る就業規則の変更については、労働基準法第 90 条に定める過半数代表者の意見を聴取せず、意見書の添付も無しに届出を行ったことに強く抗議します。

教員の業績評価及び職員の人事評価制度については、平成 30 年 12 月 18 日に教職員組合に対して、「教員の業績評価及び職員の人事評価関連規程の整備について（再提案）」を行い、「労働基準監督署への届出について労働者過半数代表へ意見をもとめるにあたって協議を提案」し、協議が十分になされていないため、教職員組合は協議の継続を求める回答を平成 31 年 1 月 15 日付けで貴職に対して行っています。また、公立大学法人大阪府立大学と教職員組合が、平成 18 年 9 月 1 日に締結した「労使関係の基本に関する労働協約」第 3 条 2 で「就業規則の改廃については法人は組合と協議の上で行う」と定められ、協議継続中に過半数代表者が就業規則変更の意見を求められることは道理に合いません。

過半数代表者が貴職が一方的に定めた意見書の提出期日に意見書を提出しなかったことを以って、一方的に就業規則の変更することは、中百舌鳥事業場の教職員によって選出された過半数代表の権利と義務を尊重しないだけでなく、労働基準法等に定められた中百舌鳥事業場のすべての教職員の権利を不当に踏みにじるものです。

公立大学法人大阪府立大学
理事長 辻 洋 様

大阪府大学教職員組合
中央執行委員長



団体交渉の申し入れ

大阪府大学教職員組合は、大阪府立大学の勤務労働条件ならびに教育研究環境の改善に向けて、貴法人と協議を進めて来ました。2018年12月18日に提案を受けた「教員の業績評価及び職員の人事評価関連規程の整備について（再提案）」については、協議が十分になされていないため、回答を保留し、協議の継続を求める回答を2019年1月15日付けで行いました。しかしながら、貴法人は協議継続中にも関わらず、過半数代表の意見書を添付することなく、関連する就業規則の変更を2019年1月22日に堺労働基準監督署に対して一方的に行いました。

協議継続中での就業規則の変更は「労使関係の基本に関する労働協約」第3条2に違反する行為であり、協議が不調であることから、日本国憲法28条および労働組合法6条に基づいて、「教員の業績評価及び職員の人事評価関連規程の整備」とそれに関連する就業規則の変更について団体交渉を行うよう要請します。

労使関係の基本に関する労働協約及び団体交渉に関する附属協約第5条に基づき、団体交渉を申し入れますので、至急に日程調整を願います。なお、団体交渉には交渉事項について貴法人を代表する理事長の出席を求めます。