

東京大学教職員組合発行

TEL / FAX: 03-5841-7971 (ext. 27971)

[https://tousyoku.org](https://tousyoku.org/)

何かおかしいと感じたら syokikyoku@tousyoku.org まで

2023-３号（2023/４/27）

**あなたの加入をお待ちしています！**

**東京大学には労働組合があります！**

東京大学教職員組合（東職）は、東京大学に働く教職員でつくる労働組合（Union）です。1947年に結成されてから約75年の歴史を通して、教職員の雇用を守り、賃金を含む労働条件改善のための運動を継続してきました。

**組合に加入すると？**

東京大学では、全国の事業場（本郷、駒場、柏、附属校、演習林、農場、実験施設etc.）にさまざまな部局（学部、研究科、病院、研究所etc.）があり、さまざまな教員・職員が働いていますが、こうした多様な職場の様子を知る機会はなかなかありません。東職では、各部局や各職場、有期雇用・無期雇用、常勤・非常勤や在籍年数、年齢や性別を超えた交流があります。

職場で理不尽な状況に直面した時（あれっ？と思った時）、話を聞いてくれる仲間がいます。相談に乗ってくれる専門の労働相談チームもあります。また、労働問題であるかどうか問わず、顧問弁護士と無料の法律相談も受けられます。

労働条件や職場環境の改善のために、一緒に運動してくれる仲間がいます。特に、労働組合には法律で保障された団体交渉権があるので、大学当局に対等な立場から要求することができます（大学は、団体交渉を拒否できません）。一人では対処できなかった問題でも、団体交渉を通じて事態を解決・改善し、組合員の権利を守ることができた事例がこれまでにも数多くあります。（団体交渉は、組合員であれば誰でも参加できます。）

**あなたの加入を心よりお待ちしています！**

現在の私たちが東京大学の教職員として享受している様々な権利は、決して当然のものではなく、これまでの組合運動の積み重ねによって勝ち取ってきたものです。東職の仲間と一緒に、この成果を将来に引き継いでいきましょう！

グラフィカル ユーザー インターフェイス, テキスト, アプリケーション

自動的に生成された説明

3月10日団体交渉の報告

前号で予告しましたように3月10日に本学大学院教員（男性・６０歳代）の諭旨解雇について今泉理事等本部側と団体交渉を行いました。主に前号記載の５つの点を中心に話し合いがなされました。１の未完成の論文の「剽窃」を罰しているという点については、処分は指導に係るのであたらないと説明しました。２と４のいきなりの厳罰を与えたのではないかとの点については、懲戒委員会の前にコンプライアンス委員会があったので性急な決定だとの批判は当たらないとの回答でした。5の十分な説明をしてほしいとの点は、規則に沿って説明しているとのことでした。

　さて、３の匿名通報のあった案件のみを罰するのはおかしいとの指摘ですが、多くの通報はそれ以上進むことなく、コンプライアンス案件となる理由は「ケースバイケース」であるとの回答でした。つまり、確固たる基準もなく、通報のあった案件の一部がコンプライアンス委員会の事案となり、コンプライアンス違反と判断されれば、懲戒委員会に掛けられることが明らかになりました。それでは、どの段階でどのように諭旨解雇処分という方針が決まったのかと問うと、本部側は懲戒委員会の下の調査委員会の３名の委員が提案した、と回答しました。また、3名によって提案された諭旨解雇処分は、一度限りの懲戒委員会で、その場で回収の調査報告書を短時間で委員に読ませ承認させることによって、決定されたことが明らかになりました。僅かな数の委員によって発案された極めて重い処分が、性急に決められたという印象が拭えません。

　今回の案件では、確固たる証拠としてはメールでの不適切な表現のみで解雇に至りました。どの表現だったら、解雇になるほどに不適切になるのかは、大きな幅があり、なぜこの度の表現がここまで重い処分の論拠になるのかについては、大きな疑問が残ります。また、当該教員の専門分野や長い教育経験を挙げ、その専門や経験も理由に罰則を課したとの発言もありました。いずれにしても、解雇に至る行為の閾値を大きく下げたと言えます。そこで、当該教員が属している研究科の教授会構成員に対して説明すべきではないか、と促したところ、裁判係争中ではあるが、いずれ同**教授会構成員に対する説明を前向きに検討したいとの回答**が得られました。つまり、組合と同じく、本部も、本件に関してきちんとした説明をすることは必要であるとの認識を持っています。

なお、当該教員はすでに定年年齢に達しており、解雇処分が撤回されても、彼の職場復帰はあり得ません。残る問題は、この度の処分の不適切さを問い正し、本部に説明責任を果たさせることです。本部に粘り強く説明責任を求めていきたく思いますので、ご支援の程、どうぞ宜しくお願い申し上げます。

労働相談からVol. 1　（組合の大きな役割として、労働相談があります。『かわら版』では、労働相談の中から、ご本人の許諾を受け、個人が特定されないように加工し、ご紹介いたします。）

短時間勤務の処遇問題に関する案件が多々あります。ある部局では、25時間ほど働いていた方が、無期転換権を希望されました。ところが申請したときに、事務補佐員から学術専門職員に移ったため、「無期転換権」は認められず、「期待権」しか生じていないと言われ、なおかつ深刻なことに、25時間ほどから2時間に労働時間が減らされてしまいました。次年度から2時間分のみの雇用契約を結ばされています。

この場合では、もともとの時間給が高くなく、労働時間も多くはありませんでした。時給の高い職種に移ったがために、無期転換が認められず、時間数が減らされました。このような減額は生活に致命的な影響を及ぼすものであり、断じて許されません！労働時間の削減を言われた時には、まずは組合にご相談ください。