

賃金引下げによる原資を人件費として取り返すために シリーズ「組合の代償措置要求」(5) —フルタイム職員の月給化、パートに対するボーナス支給について—

シリーズ「組合の代償措置要求」の第5弾にあたる今回は、有期雇用職員の待遇の改善にかかわる要求項目であるパート職員へのボーナスの支給と、フルタイム職員の給与の月給化について解説します。

フルタイム職員の月給化

さる8月10日、人事院は非常勤職員の任用に関する規則を改正し、1日を任期として雇用を更新する、いわゆる日々雇用の制度を廃止しました。これにともなって新たに設けられた「期間業務職員」の任期は、従来「中断日」とされていた会計年度の末日を含めて期間を設定できるため、年度をまたがった途切れない雇用が実質的に可能となりました。雇用期間については、原則2回までと定められた更新（再採用）回数の制限はありますが、その遵守は努力義務にとどめられています。

国家公務員の定員には法律による制限があるため、定員削減等により基本的な業務を行うための人手が不足すると、非常勤職員を採用して補ってきました。日々雇用の職員は日給制であるだけでなく、雇用期間が複数年度に及ばないための措置として年度末に「任用中断日」を置くことにより、一時金の支給率や退職手当、共済加入資格等において長い間不当に低い待遇に置かれてきましたが、長引く雇用不安を背景に、高まりを見せる官製ワーキングプアへの批判にこたえるため、国もようやく重い腰を上げ、今回の人事院規則改正に至ったわけです。

総定員法が適用されていた法人化前の国立大学でも、事業の拡充にも関わらず職員の定員増が図られなかったことから、国の他の機関と同様に日々雇用の職員が採用され、大学の通常の業務に携わっていました。法による定員の縛りを解かれた2004年の法人化は、日々雇用職員の雇用形態を改め、職務の実態に応じて正職員化する好機であったのですが、熊大使用者はその選択を見送りました。このため、日々雇用職員は「フルタイム職員」と名を変えた現在も、いまだなお不当な待遇を受け続けているのです。

組合は、パートタイム労働法を改正に導いた短時間労働者の労働条件改善への社会的な要求の高まりを背景に、フルタイム職員の均等・均衡待遇を求める取り組みを粘り強く継続してきました。しかしながら、法人化後いち早く雇用中断日の撤廃を実現し、一時金支給率には若干の改善をもたらしたものの、共済加入の実現や「手当法」に基づく退職手当の退職時支給（熊本大学では「任期満了手当」として毎年度0.3月分の支給）など、国が新たに設けた「期間業務職員」の待遇からは後れをとっています。労働条件に待遇改善につながる国からの好材料があれば、これを参考と

して教職員の労働条件の向上に努めることは、学長が結んだ『組合員の給与に関する労働協約』の趣旨ですから、フルタイム職員に対して少なくとも「期間業務職員」と同等、あるいはそれ以上の待遇を約束するのが当然です。さらに、フルタイムの待遇改善を検討するにあたり、あらためて問いなおすべき根本的な問題は、フルタイム職員を日給制で雇用する確たる根拠です。

正職員の給与制度は、一般に月給制と呼ばれるものです。1月あたりに支払われる基本給は定額制で、欠勤があった場合にはその時間数に応じた減額が適用されます（年休があるので支給額が減ることは減多にありません）。フルタイム職員の給与は、1月分の日給が月に1度まとめて支払われるもので、これを日給月給制と呼ぶこともあります。雇用する側の都合で賃金の支払いを1日にまとめているだけで、いわゆる日払いの日給制と給与の条件面では何も変わりはありません。月給制との最大の違いは、勤務した日数に応じて給与が支給されるため、月によって支払われる給与が変動するという点です。正職員と同じ日数欠かさず勤務したにもかかわらず、休業日が多い月にはフルタイムの職員だけ収入が減らされる現行の制度では、待遇の均衡が保たれているとは言えません。

使用者は、人材確保の観点から、日給制が不安定要素となっているならば検討の余地はあるとしつつも、フルタイム職員の職務は「正規と同じ責任・役割ではない」（2009年10月30日の団体交渉での発言）ことを根拠に日給制を正当化する基本的な姿勢を保ち続けています。しかし、これはフルタイム職員の待遇を抑制しつづけるための言い逃れに過ぎません。フルタイム職員として雇用されている方の中には30年以上勤務されている方もおり、職場では正規と同等の責任をもち、その役割を全うされているのですから、雇用期間に制限を設け、昇級・昇格の機会も与えず、労働条件のあらゆる点において正職員との間に大きな格差を設けたうえに安定した収入も保障しないのはあまりにも差別的で、フルタイムの方々が担っている役割の重要性を考えると、仮にその働きが得られないとすれば、正職員を増員して配置するほかに業務を正常に遂行することが不可能なのは明らかでしょう。熊大使用者は、2009年度賃金切り下げの代償措置を検討するにあたり、永年放置してきたこのような不安定な待遇の抜本的な改善に取り組むべきです。

（裏面に続く）

赤煉瓦	熊本大学教職員組合	
	No.13 2010. 10. 18	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

パートタイム職員へのボーナス支給

フルタイム職員に対しては期末勤勉手当の支給が実現しているのに対して、1 週あたり 35 時間を上限として時給制で雇用されているパートタイム職員には、一時金が一切支払われていません。組合の要求に対し、使用者は「社会制度の問題がある。パート労働法の趣旨にあわせねばと思うが、今すぐ対応ということは考えていない。パートは正規職員とは基本的に職務が違う。」(2009 年 10 月 30 日の団体交渉での発言) と回答しています。しかし、採用されている部局等の予算的な制限によって勤務時間が短時間に抑制されていることを除けば、フルタイム職員の場合と同様に、パートタイム職員はそれぞれの職場において欠くことのできない存在として正職員と共に働いており、甚だしく差別的な待遇を設けることは極めて不当なことです。たとえば、附属病院内には、技術補佐員として、看護師が外来勤務を中心に約 25 名、コメディカルスタッフで約 25 名の方がパート職員として勤務しており、さらに事務補佐員が加わりますのでパートタイム職員は相当な数にのびります。外来看護師は、患者数が多くなる時間や検査が多い時間帯に合わせて勤務時間を調整し、正職員と同等の業務に従事しているというのが現状です。このように、パート職員の業務内容は、補助的業務ではなく、勤務時間が短いというだけで正規職員と全く同じであり、使用者の「基本的に職務が違う」という認識は誤りであると言わざるを得ません。

2008 年度の国家公務員の給与勧告にともない、人事院は『一般職の給与に関する法律第 22 条第 2 項非常勤に対する給与について (通知)』を発し、その中で「相当長期にわたって勤務する非常勤職員に対しては、期末手当に相当する給与を、勤務期間等を考慮の上支給するよう努めること」と、パートタイム職員に対するボーナス支給を求める指針を示しています。「相当長期にわたって」という表現から、法人化以前から長年にわたって熊大に貢献されている有期雇用職員の方々だけを思い浮かべるかもしれませんが、人事院はそのように特例的な条件を想定しているのではなく、通常の期末手当が 6 ヶ月を単位として支給されることから、継続して勤務した期間が少なくとも 6 ヶ月に及ぶ場合はそれぞれの勤務期間等に応じて期末手当に相当する賃金を支払うべきだと言っているのです。「勤務期間を考慮の上支給する」ことも、常勤職員を対象とする場合に一般的に行われていることで、熊本大学の場合も、勤務期間が 6 ヶ月以上であれば満額を支給しますが、これに満たない場合は期間に応じた割引率が適用されます。したがって、ボーナスの額を決定する際に、勤続年数に応じて支給の割合を増減させるべきだと言っているわけでもありません。要するに、正職員の期末手当に相当する一時金をパートタイム職員にも支給せよと言っているのです。

パートタイム職員に対するボーナスの支給には他大学での前例も存在します。和歌山大学では、学長みずから組合との交渉に臨み、「まず、臨時職員の方々の貢献がなければ大学が成り立たない状況であることは私も認識しているし、正規職員全員が認識すべ事実だと思う」と、使用者としての見識を示し、役員会も「和歌山大学教職員を支え、日頃から本学の教育研究、社会貢献、管理運営等諸活動に尽力いただいている臨時職員の方々に対し、法人としての謝意」を表すため

に、特例報奨金という名目で一律 5 万円の一時金を支給することを決定し、国公立大学初のパートタイム職員に対するボーナス支給を実現しました。また、和歌山大使用者は、予算の先行きが不透明なため今回の支給を特例的な措置としながらも、今後も引き続き継続的な期末手当制度について前向きに検討する意向を示しているとのこと。実際に支給される金額も重要ですが、熊本大学の使用者も、「正規職員とは基本的に職務が違う」などと、役人的な言い逃れを繰り返すのを止め、まずは有期雇用職員の方々の貢献を誠実に評価し謝意を表明すべきです。その上で、その感謝の意を形にする最善の方法を真剣に模索すべきです。