

# 3月23日労使協議報告

## 一本格的協議は次回以降一

昨年12月の給与交渉妥結後初の労使協議が3月23日に開催されました。これに先立つ2月22日に協議を申し入れるに当たり、組合は、給与引き下げに対する代償措置として要求した16項目のうち実現に至らなかった事項を中心とする以下の11項目を改めて要求しました。

1. 中央放射線部勤務看護師、臨床工学技士への危険手当の新設について
2. 認定技師・認定士などに対する手当の創設について
3. 主任・師長・副師長に対する職務手当の創設について
4. 設備管理技士の昇格改善について
5. 技術職員の昇格改善について
6. 技術職員の研修制度の確立について
7. パートタイム職員への「ボーナス」支給の制度化について
8. フルタイム勤務有期雇用職員の「月給化」について
9. こばと保育園保育士の正職員化・待遇改善について
10. 入試手当の改善について
11. 教員のサバティカル制度の充実について

このうち附属病院関係の1から4の項目については、使用者が昨年の団体交渉中で病院側の要望を聞いて対応すると回答していた事項であり、2月16日の病院長交渉を経て2月25日には病院側から要望書が正式に提出されていたため、使用者側の前向きな回答が期待されていました。また、技術職員に関わる項目5や有期雇用職員に関わる7、8についても今年度中に対応あるいは回答することが約束されており、検討委員会の結果待ちであった項目9とともに状況に何らかの進展があることが見込まれていました。

結果から述べると、使用者側は労使協議に形式的には応じており、前記の要求事項については昨年の交渉で示した方向性に大きな変更がないことを確認したものの、組合の要求について協議する上で欠くことのできない財政に関わる見通しや今年度の実績を示すこともなく、協議に臨むにあたり、使用者側に具体的な提案や議論を行うだけの準備が整っていなかったことは明らかでした。組合の合意を得る条件として賃金引き下げによって生じる余剰金は人件費として使用することを基本とし、協議を継続することを約束した使用者の態度としては失望を禁じ得ない協議内容でした。

東日本大震災の被災地への義援金を送りました
引き続きご支援のお志をお預かりいたします
皆様からこれまでにお寄せいただいた義援金のうち、4月11日に一次集約した62万2,434円の募金を熊本日新聞社に届けました。これらの義援金は、日本赤十字社を通して被災地の義援金配分委員会に送られ、被災された方々に届けられる予定です。個人で、あるいは職場単位でお志をお寄せいただいた組合員の皆様のご協力に心からお礼申し上げます。また、組合員以外の方からも暖かいお志をお寄せいただいております。被災地に向けた熊本大学教職員一人ひとりの思いをお預かりしていると実感しています。
被災地の復興、被害に遭われた方々の再スタートはまだまだこれからです。組合では、今後も引き続き義援金を受け付け、被災地への援助を継続します。ご支援をお考えの方は、お近くの執行委員、あるいは組合事務所までお志をお寄せください。

### 具体的協議は連休明けに持ち越し

2月25日付けで附属病院側からも要望のあった上記項目1から4のうち、手当に関する項目については、“今後詳細な調査を依頼するつもりである”と対応の遅さを露呈しつつも手当の具体化に向かう姿勢を示しました。項目4の設備管理士の昇格改善については制度の変更を行う予定はなく、個別の対応にとどめるという回答でした。現状では日給制であるフルタイム職員の月給化を求める項目8についても、年俸制を採用する特殊な事例の紹介にとどまり、国の期間業務職員への準拠など制度の変更に関わる事柄については、依然として慎重な姿勢を示しました。さらに、項目9のこばと保育園保育士正職員化については“検討委員会での協議が継続されているが、財政状況や他大学での状況への配慮等、課題が多く、もうしばらく時間を要する”と状況を報告するにとどまりました。また、項目6の技術職員の研修制度確立については、使用者側から具体的な要求を聞きたいとの要望があったため、昨年11月9日の交渉で学長が示した“既に制度として確立済み”とする認識は工学部独自の取り組みに関わるものに過ぎず、教員や事務職員の研修に準じる大学全体の制度の確立が求められることを改めて説明し、今後の対応を要求しました。教員の待遇改善に関わる項目10および11の事項について、入試手当の改善については今後の課題とするが、サバティカル制度の充実については未検討との回答でした。唯一要求実現にむけた姿勢が伺えた点としては、今年度中に考え方を示すことを約束しているパートタイム職員へのボ

(裏面に続く)

	熊本大学教職員組合	
	No24 2011. 4. 13	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp <a href="http://union.kumamoto-u.ac.jp/">http://union.kumamoto-u.ac.jp/</a>

一ナス支給にかかわって、学部予算の枠も含めて手当支給の裏付けとなる財政状況を調査検討しているということです。

このように使用者側が組合の要求に対して消極的な姿勢を示している背景には、現時点では使用者自身も昨年度中の財政状況を把握できないという事情が働いているようです。たとえば、昨年の交渉では 6000 万円と見積もられていた旧特定有期職員の退職引当金の金額が 2 月 16 日の病院長交渉では 1 億円に膨れあがっていた件について説明を求められても、4000 万円という著しい金額の増加についても具体的に説明することができませんでした。当然、その内どの程度の金額を附属病側で負担できるのかも把握できていないため、労働協約に基づき人件費として使用できる金額を特定することができません。このような状況でいたずらに協議の回数を重ねても要求の前進はあり得ないため、組合は昨年度の決算の見通しが明らかになる 4 月末以降に余剰金の使途を開示し、協議を再開することを要求し、使用者側もこれに合意しました。

### 労基法違反を生んだ杜撰な労働時間管理

昨年の団体交渉で、組合が使用者側の給与引き下げ提案に対して譲歩する条件の 1 つに、使用者が、際限なく増加する超過勤務費を縮減するための具体的な措置をとることが含まれていました。これを承諾した使用者は、1 月 21 日付で超勤時間の削減を求める通知を送付し、形式的には交渉での約束を行動に移したかに見えました。しかし、最近になってその労働管理の杜撰さを指摘せざるを得ない事件が発生したため、今回の協議でも使用者側の責任を追及しました。詳細については、使用者側が調査を進めるとのことですので、具体的な説明は差し控えますが、最小限お伝えできる事実としては、熊本大学使用者が、ある特定の教員に対して 36 協定（『時間外・休日労働に関する労使協定書』）に定めた限度を遙かに超える時間外労働時間に相当する手当を支給したことが書類上明らかになったということです。これは当然、労基法に著しく反すること（6 ヶ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金の処罰対象）ですので、協約締結の重責を担う黒髪事業場の過半数代表者は、当初 36 協定への調印を拒んでいましたが、最終的には、使用者側が事実調査を行い、労働時間管理の改善を行うことを条件に、4 ヶ月間の期限を付した協約を結ぶことを提案し、使用者側もこれに応じざるを得ませんでした。このことは、これから 4 ヶ月の間に、使用者がしかるべき再発防止策を講じない限り、残業や休日労働を命じることが不可能になるということの意味します。組合は、裁量労働制の導入検討の段階から教員の拘束的業務の明確化と勤務時間の管理の必要性について使用者に確固たる対応を要求していましたが、今回の事件で、その警告を無視し続けることはもはやできなくなりました。また、労働協約に基づき給与切り下げの代償措置を求める組合としても、次回以降の協議において、このような違法な時間外労働を命じ続けてきた使用者が“超過勤務費の増加分を補うために賃金切り下げの余剰金を使用した”などという理由に基づき組合の要求を退けることがあるとすれば、これを断じて認めることはできません。