

一年以上検討したのに… パートタイム職員のボーナスについてはゼロ回答

病院職員の手当は一定の成果 —3月7日労使協議報告—

3月7日、前年度の給与引き下げに対する代償措置についての労使協議が開催されました。これは、2月29日に成立した国家公務員賃金引き下げ法とは無関係なものです。まず、この労使協議の報告をする前に簡単に今までの経過を記しておきます。

2010年度人事院勧告に対応した給与引き下げ措置をめぐる団体交渉は、2010年12月9日に妥結しました。そこで締結した労働協約を踏まえ、賃金引き下げで生じた財源に基づく代償措置の具体的な要求を、病院長交渉を経た上で2011年2月22日に提出しました。この要求についての労使協議は3月23日(赤煉瓦2010年度No.24)、7月8日(赤煉瓦2011年度No.4)と行われましたが、病院職員の手当の新設や、パートタイム職員のボーナスなどいくつかの課題が残されていました。とりわけパートタイム職員へのボーナス支給は、2010年12月9日の団体交渉において「2011年度中に考え方を示す」と約束されていたものであり、組合が使用者提案を受け入れる重要な要素となっていたものです。組合は、この件に対する決着がつかない限り新たな賃金削減提案には応じられないという立場であり、使用者もそれを受け入れていました。3月7日の労使協議は、これらの前執行部からの継続課題を解決するために開催されたものです。

医療技術職、看護職への手当について一定の成果

要求項目にしたがって使用者の回答を解説します。

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

回答では臨床工学技士についてME危険業務従事手当(月額9200円)を創設するとしています。一方で中央放射線部勤務看護師については、現行の放射線取扱手当(診療放射線技師と1月100マイクロシーベルト以上の被爆をする医療従事者対象)を、月額230円から月額7000円に改善するとの回答に止まりました。対象者の拡大がなかったことは不満であり、中央放射線部看護師の勤務の状況などをふまえて全員を支給対象にするよう求めましたが、基準は数年前に引き下げたもので国の考えとも合致しており見直す考えはないとの回答でした。

2. 認定技師、認定士などに対する職務手当の創設について

専門技師等手当を創設するとの回答です。額は専門5000円、認定3000円です。

上記2項目については今後どのような業務が対象になるのか、運用を見守ることにします。また、業務の実態に応じた処遇の改善を求めるという立場で継続的に取り組んでいきます。なお、以上の項目についての必要経費について750万円という説明を受けています。

3. 主任、師長、副師長に対する職務手当の創設について

回答は見送りです。理由は、看護師増員が一段落し教育にかかる時間が減少すること、指導は本来業務であり手当の支給はなじまないことをあげています。この回答は不満であり、今後も継続的に手当の創設に向けて取り組みます。

パートタイム職員の役割認めつつも、ゼロ回答

パートタイム職員の「ボーナス」支給の制度化は最大の要求事項であり、昨年8月の定期大会でも決議をあげています。しかし、年度末も間近になって出された使用者の結論はボーナス支給の制度化は見送るとのことでした。その理由として理事は「国の期間業務職員制度、雇用期間に対する新たな規制の法制化の動き、人件費削減への対応などを踏まえ、有期雇用職員制度の見直しを可及的速やかに実施する。骨格が固まり次第組合とも協議したい」と述べています。いわば、国の制度の変更を理由に組合要求を先送りしてしまったのです。

組合はまず、国の制度の変更に対応することは当然のことであり、それを理由に組合要求を先送りすることは許されないと主張しました。その上で、「相当長期にわたり雇用されている非常勤職員に期末手当を支給するよう努める」とした2008年8月26日の人事院通知との関連を質しましたが、「国でもパートタイム職員にボーナスを出しているところはない。これはフルタイム職員にボーナスが出されていなかった実態を踏まえてのものだ」との見解が示されました。しかし、人事院通知の非常勤職員に時間雇用職員が含まれるのは明らかであり、受け入れられる見解ではありません。さらに、ボーナスの制度化が困難であれば、A大学が実施しているように単年度の一時金の形で今年度中に支給できないかと要求しましたが、理事は「今年度だけ出すというのは如何なものか」と回答しました。制度化は後年度負担の問題が生じるのはできない、単年度の扱いはすべきではないという理事の態度は到底受け入れられないものです。

パートタイム職員へのボーナス要求で3月23日に団体交渉

昨年度の賃金引下げによって生まれた財源は、数億円に上ると予想されます。使用者はそれを基本的に人件費に充てると約束しているにもかかわらず、3月7日の労使協議では具体的数字を示しませんでした。パートタイム職員に一時金の形でボーナスを支給することについては、財源上の説明もまったくないまま拒否したのです。先行大学の例(3年間継続中、廃止を求める政府の圧力はない)もありますし、人事院の指針にも矛盾しません。組合は、かりに早期の制度化が困難としても、今年度限りの一時金の形で支給を求め、労使協議の席上で早期の団体交渉を申し入れました。また、パートタイム職員へのボーナス支給問題が、給与引き下げに同意した重要な要素であることから、学長の出席を求めました。なお、その後の調整で団体交渉は卒業式当日の3月23日に行われることになりました。

	熊本大学教職員組合	
	No.17 2012. 3.15	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/