

# 学長、「パート職員の労に報いる気持ちはある」との見解を示す

## 団体交渉は継続へ ―パートタイム職員のボーナスを巡って―

パートタイム職員へのボーナス支給についての団体交渉が卒業式当日（3月23日）に行われました。今回は学長が出席して、直接学長からの回答を得る場となりました。

学長は、「給与という形」あるいは「人件費という費目」での支給については困難だと言いつつも、“パートタイム職員の労に報いる気持ちはある”という見解を示しました。

給与以外の形で対応をとることについての前向きな姿勢が学長から示されたことによって、その支給の具体策づくりが次なる課題となり、組合は6月のボーナス支給までに、具体的な対応策を示すように求めました。使用者側も対応策の検討を約束、したがって、給与削減に伴う「代償措置」に関しての団体交渉は、今なお継続することとなりました。

交渉の当初学長は、パートタイム職員のボーナス支給については困難であるとして、以下の2つの理由を挙げていました。

第1の理由は、国の人件費抑制の方針があること、そしてボーナス支給を恒常的なものにするとうる大学経費からの負担が大きくなるということです。これに対して組合は、人事院通知（2008年8月）や「パート労働法」の趣旨からも勤務実態に見合ったボーナス支給は求められているところであり、国立大学法人の中には「報奨金」として出しているところもあると追求しました。

第2の理由は、賃金切り下げによって生じた財源は、病院職員の手当、非常勤職員の雇用及びその関連経費、入試の休日給など超過勤務手当などに使いきってしまい、ボーナス支給に充てる財源はない、とのことでした。これに対して組合は、この財源の使途について不透明な点がある追及し、その内訳に関する詳細な説明を求めました。

### 学長は賃金切り下げによる財源の使途を説明、しかし

組合要求は過去2年間にわたって行われた賃金切り下げに伴い生じた財源の使途に関するものです。学長はこの財源は5億円であるとし、その使い道について

- (1)病院職員の手当等に7000万円
- (2)非常勤職員の雇用及びその関連事項に3億3700万円
- (3)入試の休日給など超過勤務手当に1億円

に使ったとし、すでに財源は無いと説明しました。たしかに(1)は理解できます。組合もこの間の成果として『赤煉瓦』で報告している事項です。しかし、(2)の非常勤職員の雇用経費には疑問があります。使用者は具体的事例として、育休・産休の代替をあげましたが、育休の場合は基本的にはあらたな給与負担は発生しません。さらに、障害者雇用をあげましたが、従来から「障害者雇用促進法」はあったことから、賃金切り下げに関係なく、必要なはずのものです。職員の待遇改善とは趣旨が異なるのでこれを財源に実施したとの説明は納得できません。この財源は教職員の賃金を切り下げることによって生じたものですから、何らかの労働条件の改善につながるような目的に使うべきです。非常勤職員の雇用経費についてはより詳細な説明を求めます。

(3)の超過勤務手当についても疑問です。入試の業務に振替ではなく休日給で対応することは評価できますが、時間外労働が増えたための支出増は容認できません。組合はまず時間外労働の縮減を求めており、時間外労働が行われた場合は適正に勤務時間管理を行い、超過勤務手当を支給することを求めています。賃金切り下げによる財源があるからもっと残業してもらおうというような対応は断じて認められません。時間外労働がどう増えたのか、休日給の支給がどう増えたのか、休日振替の実態とあわせて説明することを求めます。

学長の説明のうち4億円以上の使用方法について、このままの説明では組合は容認できません。


### 学長は人件費抑制の国の方針を根拠にする、しかし

国立大学法人は法人化後も国による人件費削減の要請を受けています。だから人件費の増大につながるボーナス支給は応じられないと学長は説明します。しかし、現実には様々な形で新たな職員の雇用は行われており、人件費は増大しています。そういう措置をとりながら、パートタイム職員のボーナスは不可能だとする説明には納得できません。

また、人件費の実態や国の削減要請の及ぶ対象についても具体的な説明はありません。とくに国の政策に対応するための人件費まで、削減対象になるのか不透明です。例えば、看護職員の増員は看護基準の引き上げにつながり、病院は増収となっています。これは看護業務の劣悪な環境を改善し良い医療を保障しようとする国の政策に基づくものです。

また、外部資金による非常勤職員の雇用も増えていますが、これらの職員の人件費はあくまで外部資金で賄われます。もしこれが人件費削減の対象になるのであれば、GPの獲得は業務量の増加だけではなく人件費削減を困難にします。新たなGPを推進する文部科学省の政策、それを受けて外部資金獲得の旗を振る学長の姿勢に矛盾するのではないのでしょうか。使用者には、人件費の推移とその内容、国の人件費削減要請の内容についてきちんとした説明を行うことを求めます。

2010年度給与引き下げをめぐる代償措置の交渉は、まだ終わっていません。熊本大学教職員組合はパートタイム職員のボーナス支給の実現に向けて、粘り強くとりくんでいきます。

	熊本大学教職員組合	
	No.18 2012. 4.16	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>