

# 駐車場有料化・教員任期制・教員年俸制について団体交渉、 教員人事システムについて労使協議を行ないました

——12月21日団体交渉・労使協議会報告——

昨年12月21日(月)14:00~15:20に、黒髪地区駐車場有料化問題・教員任期制問題・教員年俸制問題に関する団体交渉、教員人事システムに関する労使協議を行ないました。その内容をお伝えします。

## 黒髪地区駐車場有料化問題

先にお伝えしたように、8月4日開催の団体交渉で使用者が示した黒髪地区駐車場有料化の提案は、職務怠慢といわざるを得ない杜撰な内容であり、組合から厳しい追及を受けました(『赤煉瓦』No.7, 2015.9.14)。今回の交渉では、組合から追及を受けた三つの論点——①駐車スペースの確保、②駐車料金収支の試算、③有期雇用職員の駐車料金——の検討結果を使用者が説明しました。

### 【駐車スペースの確保】

黒髪北地区と南地区、また大江地区の駐車スペースに関する資料を配付したうえで、使用者は次のように説明しました。“2015年10月26日~30日の平日1週間の9:00~17:00の駐車状況を詳細に調査した。舗装・白線区画された駐車スペース、砂利敷き・ロープ区画された駐車スペース、区画なしの駐車スペースをすべて合わせて、北地区の駐車スペースは426台分あり、同じく南地区の駐車スペースは560台分ある。北地区の駐車スペースの稼働率は平均81%(346台)、最大89%(379台)であり、南地区の駐車スペースは平均92%(518台)であった。稼働率の季節的な変化も考えられるが、駐車スペースは確保されていると判断する”。

改めて確認しますが、組合は駐車場有料化に断固反対しているわけではなく、学内交通環境の改善策となるのであれば理解するというのが組合の立場です。その大前提として、駐車料金を徴収する以上、約束したサービスを確実に提供する(駐車スペースを確保する)責任があるというごく常識的なことを指摘しているに過ぎません。

駐車場有料化問題が浮上した7年前の2008年度以来、やっとはじめて熊大使用者は駐車スペース確保に関する調査結果を提示したわけですが、それは十分なものとはいえません。使用者も自覚するように、稼働率の季節的な変化があり、とくに北地区の場合、外来者が増える時期(3月・4月や7月・8月)には駐車スペースが不足する事態が容易に予想されます。2013年の「駐車場利用調査結果」によれば、駐車台数が比較的少ない1月末であっても北地区の駐車率が120%を超える日があったことが確認されます。また、駐車場有料化によって臨時入構車両が増加する恐れもあります。

使用者が説明した駐車スペースには、もう一つの大きな問題点があります。それは、区画なしの駐車スペース(空地の駐車可能なスペース)です。使用者は、駐車区画なしのスペースを北地区122台分、南地区99台分と計算しましたが、それが妥当なものかどうかは不明です。また、そのスペースは、

駐車してよい場所か否か明確にされておらず、大学構成員も駐車してよいかどうか迷わらざるを得ない、いわばグレーゾーンです。しかも、外来者が増える時期には、そうした場所に駐車が集中します。駐車区画なしのグレーゾーンの場所も正式に駐車スペースとして計上するのであれば、区画を明示して然るべきはず(区画しないままでは、不適切な駐車位置によって、駐車可能なスペースを侵害したり、車両の移動を妨げるような事態を招いてしまいます)。組合は、有料化前に現在区画なしのスペースに駐車区画を明示することを強く要求しました。

こうした組合からの問題点の指摘と要求を受けて、使用者は①北地区・南地区とも駐車可能なスペースについて組合と協議すること、②有料化する前に駐車区画なしとなっているスペースをロープ区画すること、③外来者が増えて駐車台数が増える時期(とくに7月・8月)の駐車状況を調査することを約束しました。

### 【駐車料金収支の試算】

駐車料金収支の試算について、使用者は次のように説明しました。“年間収入は、パスカードの定期購入(1人年間9,600円で算出)が約1,360万円、臨時入構が約1,180万円、あわせて約2,540万円と見込んでいる。年間支出は、新設ゲートのリース料(6年リースの分割)が約1,200万円、管理委託料が約1,000万円、あわせて約2,200万円と見込んでいる。差額の約340万円を駐車場の整備費とし、消えかけたライン引きや駐車スペースの増設などの整備が少しずつできる。駐車料金の収支については、毎年度、監査を行なったうえで公表する。駐車料金は、年間収支のバランスがとれているので妥当と考えているが、今後の稼働状況や収支状況を勘案して、パスカード申請の基準や駐車料金の見直し等を検討したい”。

駐車場を有料化した下で交通環境を維持・改善するには、違反侵入車両の取り締まりや巡回作業を密にすることが必要になりますが、使用者の試算にこうした費用は計上されていません。組合が“守衛さんの業務に車両の取り締まりや巡回作業を密にすることなどを加えるのか。加える場合、その経費はどこから捻出するのか”を尋ねると、“守衛さんの本来業務に追加して契約する。その経費は、全学の維持費から捻出できるのでは”と回答しました。守衛さんの追加業務の経費の出所については“……できるのでは”と歯切れの悪いものでした。昨今の厳しい財政状況の下で、本当に全学の維持費から捻出して

(裏面につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No.15 2016. 1. 8	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>

守衛さんの業務を追加するのかどうか、注視する必要があります。

なお、組合は駐車場有料化の半年後、もしくは1年後に交通環境の整備や有料後の問題点について組合と協議することを求めています。使用者は組合と話し合いの場を設けることを了解しました。

#### 【有期雇用職員の駐車料金——再交渉に】

組合は、これまで有期雇用職員の駐車料金（パスカード料金）を常勤職員よりも低額にすることを強く要求してきましたが、今回の回答も常勤職員と一律の9,600円とするというものでした。驚くのは、その理由です。前回8月4日の交渉では“本荘地区との均衡を図るために常勤職員と一律にする”という理由をあげていましたが、今回は“施設・環境委員会で検討した結果であるため”という理由をあげました。関係委員会が検討した結果というのは、まったく理由になりません。施設・環境委員会が有期雇用職員の駐車料金を常勤職員と一律にすると判断した理由を尋ねただけで、使用者は答えに窮する有様です。これでは交渉になりません。組合は“施設・環境委員会が検討した結果ということを理由とするのであれば、当該委員会の委員長（施設担当理事）と交渉すること。施設・環境委員会が本荘地区も含めて有期雇用職員の駐車料金を再検討すること”を求めました。その結果、**有期雇用職員の駐車料金については、組合の意向をふまえて施設・環境委員会で再検討し、再交渉することになりました。**

交渉の過程で、これまでの組合の要求を施設担当と検討してこなかったことも明らかになりました。こうしたことからすると、熊大使用者の不誠実さは新たな学長の下でも脈々と受け継がれており、有期雇用職員の労に報いようとする姿勢を微塵も持ち合わせていないように受け止めざるを得ません。

#### 教員任期制問題

学内共同利用施設の教員任期制問題について回答がありましたが、それは組合が問題としていることを正確に理解していないものでした。そのため、組合の主張を改めて確認しました。組合が問題にしているのは、次のとおりです。“2014年2月に各部局・学内共同利用施設で教員任期制の可否・あり方を検討した際、学内共同利用施設のなかには任期制を止めることも可能であることを構成員に説明することなく意見聴取・審議を行なった施設がある。これは明らかに不適切な審議であり、そうした施設では教員任期制の可否・あり方の審議をやり直してほしい”。

これをうけて、**使用者が当該施設長に確認して、再交渉することになりました。**

#### 教員年俸制問題

組合が問題にしているのは、教員年俸制の導入は“教育研究の専門性、本人の自主的な同意を前提に実施する”とされているが、7月28日付の学長から各部局長への通知「第3期中期目標期間中における学長裁量教員ポストの確保に伴う各部局等の行動計画の提出」の参考資料（「学長裁量ポスト25%の貸与と確保方針について」）には、「大学全体の政策課題である年俸制の導入、女性教員の採用、テニユア・トラック制度の活用に取り組む計画については、優先的に学長裁量ポストを貸与」と明らかに矛盾する記述があることです。教員年俸制の導入を学長裁量ポスト貸与の条件付けにしたり、年俸制導入を誘導することはないというのであれば、学長通知の参考資料の記述の撤回を求めるというのが、組合の主張です。

使用者は、“2015年10月22日の教育研究評議会において、学長が通知の記述の意図を改めて説明し

た。通知の記述の意図は、年俸制導入を強制するものではなく、導入の判断は部局に委ねている。学長裁量ポストの配分については、年俸制等の取り組みが必ずしも優先されるものではない。部局の強化につながるかどうか、どのようなメリットがあるかの説明を求め、強化にならない場合は許可できないため、その点を十分にふまえて行動計画を作成してほしい。以上のように学長が説明した”と回答しました。

2015年10月22日の教育研究評議会での学長の説明は、7月28日付の学長通知の参考資料の記述と明らかに異なります。学長の説明は、通知の参考資料の記述を撤回したということかと追及すると、使用者は“学長の意図を説明した”と答え、記述と異なっているのに、なぜ撤回しないのかと追及すると、沈黙するばかりでした。誤りを誤りと認めない熊大使用者の悪弊も新学長の下に受け継がれているといわざるを得ません。

#### 「教員人事システム」に関する労使協議会

2015年10月から本学では教員人事を進めるにあたって大学戦略会議の許可を得る新たな教員人事制度が始まっていますが、組合は大学戦略会議に対して「教員人事システム」に関する団体交渉を10月15日付で申し入れています。今回の労使協議会は、どのような点を交渉したいのか、論点を整理するためのものです。

組合がとくに問題と考えているのは、教授の選考についてです。「教員人事システム」(案)では、各教授会が教授候補者3名以内を決定して学長の選考の下へ送ることになっていました。しかし、9月24日の教育研究評議会では候補者が複数名でなく1名でもよいことになったと聞いていますが、どのような場合に1名でよいのか、1名でよい場合の基準が明確ではないため、基準を明確に説明してほしい、これが組合の考えです。

驚くことに、使用者の理解は組合の理解と食い違っていました。教授候補者は1名でもよいことになったのではなく、“学長の希望は、3名以内の候補者だが、1名しかいないということになれば、それはそれとして受け入れる”ということである、と使用者は説明しました。これは、教育研究評議会のメンバーの理解とも大きく異なっています。また、教授候補者を複数名選考する方法は、医学部以外の部局の選考方法と大きく異なっており、教授選考を困難にする危険性が高く、大学構成員は大きな不安を抱えています。

組合は、こうした問題点を指摘し、大学戦略会議・学長自らが説明して協議する機会を設けるよう強く求めました。

先に2015年の人事院勧告に対応した給与改定に関する組合への情報提供が行なわれ、2016年1月から支給される「特別都市手当」(1%)については、県職員の給与改定をも考慮して2016年3月までの支給とする説明を受けました(2015年12月10日)が、新しい学長が熊本大学教職員の給与水準に対してどのような姿勢で臨むのか、いまだ不明であるため、学長と給与水準について意見交換する機会を設けること(組合は、団体交渉、労使協議、懇談のいずれでもよく、形式にはこだわりません)も併せて要求しました。なお、給与改定に関する組合の具体的要求は、近日中に書面で使用者に提出する予定です。