

使用者は労働条件改善・人材確保策にゼロ回答。組合は駐車場有料化問題に具体策を提案!!

——2.15 学長懇談・3.9 団体交渉報告——

2月15日の15:30からの1時間、教員人事システムと賃金問題について学長懇談を行ないました。また、その結果を受けて3月9日には賃金問題、埋蔵文化財調査センターの教員任期制問題および黒髪地区の駐車場有料化問題について団体交渉を行ないました。このニュースでは、有期雇用職員の待遇に深くかかわる賃金問題と駐車場有料化問題についてお伝えし、教員人事システムと任期制については機会を改めてお知らせします。

人材確保には悲観的。しかし、パート職員の待遇改善には前向きな発言も

皆さんもご存じの通り、2015年度の基本給平均0.4%、ボーナス0.1月の増額改定による賃金の差額が昨年の4月に遡って3月10日に一時金として支払われました。懇談では、学長もこのことに言及し、昨年の2月頃から学長裁量経費の一部凍結や人事の凍結を行ない改定分の支払いに充てることで人事院の増額勧告を完全実施した、と財源確保にかかわる苦労を口にしました。また、熊本大学の賃金水準は全国の国立大学中でも最下位層に属しているという認識は持っており、増額改定の遡及支給ができない大学が現れている中、熊本大学では人事院の増額勧告に忠実に応え、極力人件費を削減しないよう精一杯努力することで、今後もラスパイレス指数の改善に努めるとの意志表明がありました。その一方で、効率化係数によって交付金が減り続ける状況にありながら、今回の給与引き上げのため、既に数億円の人件費を充当しており、今年度の人事院勧告で増額勧告がなされる場合には賃上げを完全実施できる見通しは厳しいとする見解も示しました。

組合は、賃金格差が優秀な人材の流出に拍車をかけていることを指摘し、研究環境の充実を含む待遇改善による人材確保策の必要性を訴えましたが、学長からは、優秀な人が集まるような研究教育の場をつくるのが一番の先決問題と言いながらも、熊本の生活環境、過ごしやすさが研究者をこの大学につなぎ止めるという熊本出身の学長ならではの郷土への愛着からか、他人任せとも取れる悲観的な見解しか得られなかったことは非常に残念でした。

2016年度の給与改定では、国の機関からの転入者にのみ支払われる異動保障や広域異動手当、単身赴任手当が引き上げられる予定ですが、組合はこれらの手当を私大や民間出身者にも適用することや、単身赴任手当については初めて職に就く教員にも支給することで優秀な人材の確保に役立てるよう要求し続けています。懇談中に学長はこのことについて徐々に理解を示し始めましたが、人事・労務ユニット長が交渉で回答するとして話を断ち切りました。

さらに、組合が長年にわたり最重要課題の一つに掲げてきたパート職員の待遇改善にかかわり、ボーナス支給が難しい場合は、現在協議が進行している黒髪地区の駐車場有料化問題について、パート職員の駐車料金を正規職員の半額にするよう要求したところ、学長は、同一労働同一賃金が基本であるとの

見識を示した上で、人件費の制限があるため有期職員を全て無期転換することは難しいが、たとえわずかな改善だとしても駐車料金を減額することで差別化を緩和できるなら検討したいと、前向きな姿勢を示しました。

3月9日団体交渉——待遇改善要求にはゼロ回答だが...

組合は、3月9日開催の団体交渉に先立って以下8項目の継続要求事項を使用者に提示し、検討のうえ交渉の席上で回答するよう要求していました。

- ① 勤務時間の短縮
- ② パート職員へのボーナス支給
- ③ 超過勤務手当の割増率の引き上げ
- ④ 休日労働に対する休日給支給の原則化
- ⑤ 入試手当と休日給の併給禁止規則の撤廃
- ⑥ 異動保障の支給対象拡大
- ⑦ 広域異動手当の支給対象拡大
- ⑧ 単身赴任手当の支給対象拡大

①の勤務時間の短縮要求について、使用者は厚労省の調査結果を挙げて熊本大学の週所定労働時間が一般企業よりも既に短いため、さらなる短縮には社会一般の理解が得られないと主張しました。これに対し、組合は、この要求は法人化以降の給与引き下げの代償措置要求であり、そもそも社会一般の水準を下回る状況を改善することが目的であることを再確認し、使用者側は引き続き検討することを約束しました。

②のパート職員へのボーナス支給について使用者が用意していた回答は、パート職員の貢献を高く評価する一方で、雇用する財源が様々であるため契約上あるいは財政上手当の支給が困難であるという従前の主張をくり返すだけでしたが、後述の通り、組合の具体的提案を踏まえて、給与以外での待遇改善策を検討する用意があることを明らかにしました。

③の超勤手当の引き上げについては、超勤に対する使用者へのペナルティである手当の額を増やすのではなく、ペナルティを支払わないで良いよう超勤自体の縮減につとめることで労働条件を改善したいとの意向が示されました。

(裏面へつづく)

赤煉瓦	熊本大学教職員組合	
	No. 17 2016. 3. 24	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

④の休日給支給の原則化要求についても、職員の心身健康保持の観点から振替を原則としているから今後も振替で対応するという説明にならない説明を繰り返すので、組合は休日を確保しつつ35%の手当が支給される「代休制度」の導入を要求しました。

⑤の入試手当と休日給の併給禁止規定の撤廃要求については、併給を禁止することに法的な根拠がないことを認めつつも、国には存在しない独自の手当であり、手当の支給額が増えることは大学の厳しい財政をさらに圧迫することになるため撤廃は難しいという回答でしたが、特殊勤務手当である入試手当と休日労働の振替ができない場合に使用者に課されるペナルティである休日給というそもそも全く性質の異なる手当を同時に支払ったとしても、併給の関係が成立しないと指摘したところ、使用者側は持ち帰り検討することを約束しました。

⑥の異動保障については財源の問題で支給範囲を拡大できない、⑦の広域異動手当については、他の国立大学との人事交流を促進するために現行制度を維持する、との何ともの外的な回答でした。また、⑧の単身赴任については、支給期間が長いこと財政への影響が大きく拡大できないとのゼロ回答でした。これに対し組合は、前述の懇談の席での学長発言にも言及し、地方大学が生き残るためには、優秀な人材を確保する努力をあきらめず、民間からの採用者にも国立間の異動と同様に処遇すべきであり、遠方の教育・研究機関で優れた研究を行なっている既婚の優秀な人材を招き、初めての職場を提供する場合にも単身手当を支給すべきだと主張しました。使用者側は、異動職員は異動に関して選択の自由が無いのに対して、公募に応じて採用される教員は自ら望んで熊大に来る点が異なると問題をすり替えようとしていましたが、優秀な人材の確保という観点からは、事務職員であるか教員であるかの違いは問題ではありません。組合の批判をうけて、人事・労務担当理事は手当の必要性を認めながらも、財源がないことにはどうしようもないと苦しい胸の内を語りました。

正規職員の駐車料金を引き上げて有期雇用職員の駐車料金を引き下げるよう要求

黒髪地区の駐車場有料化については、昨年12月21日開催の交渉で検討が約束されていた有期雇用職員の駐車料金見直しについて使用者側から説明がありました。見直しの検討は、1月28日の施設・環境委員会において行なわれ、結果として正規職員と同額を請求するとされていた前回までの案からは改善が図られたものの、料金引き下げの対象は週2日以内勤務の有期雇用職員に限って正規職員の半額に当たる年4,800円、月額400円とするというものでした。一見すると、多少なりとも前進とも思えるこの案は、2014年9月18日の労使協議会で使用者から提示された見直し案と全く同じものです。使用者側はその際に、引き下げの適用範囲を広げるよう要求を受けたにもかかわらず、昨年度の交渉では逆に全ての有期雇用職員を正規職員と同額に引き戻す案を提示し、再び組合の批判を受けて再度検討した結果が2年前と同じこの内容なのですから、彼らには、パート職員のことを思う心も自分自身がなすべきことを考える頭も無いと言われても仕方がないでしょう。肝心の駐車料金を正規職員と同額にしなければならない理由もまともに示せないのですから、どのような思考回路を持っているのか不思議でなりません。

組合は、使用者が必要経費を理由にどうしても同一料金にこだわるのであれば、正規職員の駐車料金

を高く設定しても良いので、その分だけ有期雇用職員の料金を引き下げるよう打開案を提案しました。組合の要求によって学内交通環境の整備に支障が出るのがあってはなりません。したがって、有期雇用職員の料金を原案の半額にすることにより予算が不足するのであれば、正職員から応分の料金を徴収しても構わない、というのが組合が提案する具体的な打開策です。仮にこれを拒む場合は、有期雇用職員の待遇に配慮しない理由を説明する責任が、使用者側に生じます。

組合の打開案を受け、使用者側はパート職員の待遇改善策を長い間真摯に検討してきたが、人件費の制限が厳しく万策尽き果てた状況にあり、組合の提案は労働条件改善の観点から考える価値があるとして持ち帰り検討することを約束しました。懇談での学長の前向きな発言もあり、使用者側の判断が期待されるようです。

駐車場有料化は秋から

使用者が黒髪地区の駐車場有料化の検討を始めたのは2008年度のこと。今回の使用者の説明では、有料化への移行は今年の秋からになるとの見通しを示しています。組合との協議が開始されたのが2013年の11月のことですから、かれこれ3年近くの年月を経てようやく実現にこぎ着けることとなります。今回の交渉は所用で欠席でしたが、この3年間黒髪地区の駐車場有料化問題を放置し続けてきた施設部長は、その完成を見ることがないまま、退職を迎えます。有料化移行までにはまだ時間がありますが、料金の設定はもちろん、駐車スペース確保など解決しなければならない問題が3年間ほぼ手付かずのまま積み残されています。組合は、今後も使用者との交渉を通し、誰もが納得できる労働環境の整備、待遇の改善に粘り強く取り組んでいきます。