

# 駐車場有料化問題、こぼと保育園雇用継続問題について

## ——11.30 団体交渉報告——

組合は、11月30日に①黒髪地区の駐車場有料化問題、②教員任期制、および、③こぼと保育園についての団体交渉と、④教員人事システムについての労使協議を行ないました。

このニュースでは、このうち①の駐車場問題と③のこぼと保育園の問題について報告します。②教員任期制および④教員人事システムについては、協議の結果、使用者が持ち帰り再検討し、組合に回答することになりましたので、後日あらためて、ニュースで報告します。

### 駐車場有料化問題について

2016年度から予定されていた駐車場の有料化については、熊本地震により被害を受けた施設の改修や建替え、代替え教室のプレハブ工事等が始まり、駐車場が不足する状況にあることが報告されました。このため使用者は、黒髪地区の有料化は、不足する駐車場が確保できるまで当面の間延期するとの方針を示しました。

使用者が説明した不足する駐車場についての確保や対応方針は次の3点です。

1. 工学部1号館の改築に伴う260台分と五高記念館や化学実験場の周りの数台分のスペースが使えないことについて、黒髪北地区82台分、南地区162台分で現在約240台分は確保した。
2. 今後、各施設等の改修工事も始まることを踏まえ、武夫原グラウンドに約100台分の駐車場を確保する。この臨時駐車場整備のための工事については、12月に着工し、1月には完成する予定である。
3. 様々な工事が本格化し、業者の車などが入構すれば、駐車場が不足することも予想されるため、大学としては、業者には大江グラウンド駐車場を利用してもらい、乗り合いで黒髪地区へ入構してもらう。

組合は、使用者から説明のあった熊本地震による駐車場問題について以下の4点を確認しました。

- (1) 駐車場不足による臨時入構車両の規制強化についてはどのような形で行なうのか。
- (2) 2017年度の入構証発行に伴う規則の改正はあるのか。
- (3) 全学教育棟前のバイク駐輪場が駐車場になったことにより学生に不都合が生じていないか。
- (4) 武夫原グラウンド駐車場新設により予想される県道337号の渋滞にどのように対処するか。

(1)の規制強化については、これまで1日100台から160台の臨時入構の実績があり、今後は事情を構成員に説明し、臨時入構を極力避けるよう周知する。また、門衛所において厳しく理由を聞き、認められない場合には大江グラウンドに誘導するとともに、南地区への駐車が難しい場合には、北地区へ誘導し調整を行なっていくとの回答でした。また、2017年度には許可台数の調整を行なうこと、2016年度は車両入構証の発行が済んでいるため、自動車による入構の自粛をお願いするなど、現状を

踏まえた細やかな対応を行なうとのことです。

(2)の規則改正については、2017年度の許可台数の調整にむけて、距離制限などを今より厳しくした場合の影響についてシミュレーションを行なった上で、基準を決める必要があると説明し、検討結果を学内にフィードバックしていきたいとの意向を示しました。また、2017年度以降は、北地区・南地区共通のパスカードにする予定であること、入構証の更新手続きについては、例年1月頃に行なわれていたことも含め、それまでには周知を徹底していくとのことです。

(3)の学生への影響については、組合からの質問に答え、直接苦情は挙がってきていないが、実態の把握は不十分であり、施設・環境委員会においても同様に影響を懸念する意見が出ていることもふまえ、委員会として、指定箇所への駐輪を徹底するよう誘導員を配置するなどの安全対策を行なう予定であるとの回答でした。これに対して組合は、現在は学生が少ない時期でもあり、混雑する時期を見越した調査やパトロールも行なうよう要求しました。

(4)の武夫原グラウンド駐車場の利用について、組合は、北地区西ゲートを利用する場合には、門衛所もなく通勤の時など時間帯によっては渋滞が予想されることを指摘し、熊大が渋滞を招き近隣住民等に迷惑をかけることのないよう対策を講じること、キャンパス内の事故防止のために標識の設置等の安全対策を徹底するよう求めました。使用者は、北地区の教職員は現状通りの駐車場区画を利用することとし、南地区で不足する職員用の駐車場と臨時入構等への対応をしっかりと行なうこと、交通対策には立て看板を設置し、誘導員を配置して対応することを約束しました。また、イベント時など入構量が増大し管理が難しい場合には、ゲートを解放するなど臨機応変に対処し、恒常的対策が必要な場合には別途対策を講じるとの考えを示しました。

### 有期雇用職員の駐車料金の見直しについて

2015年度『赤煉瓦』No.15(2016年1月8日)等でもお知らせしている通り、組合は、使用者から駐車場有料化案が提示されて依頼一貫して有期雇用職員の駐車料金の見直しを要求しています。黒髪地区の有料化は延期になりましたが、先行する本荘地区の駐車料金についても同様の要求を出してきました。今回の交渉で使用者は、“本荘地区の駐車場については、運用状況や立地条件等が黒髪と異なり、かなり前から有料化されている実績もあるため、今のところは変更する考えはもっていない。”

(裏面につづく)

|   |                      |   |
|---|----------------------|---|
|  | 熊本大学教職員組合            |   |
|   | No.10<br>2017. 1. 12 | 内線:3529 FAX:346-1247<br>ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp<br>http://union.kumamoto-u.ac.jp/ |

と回答しました。そもそも組合は、有期雇用職員の労をねぎらいたいという意向を示しながらも、実現すべき「同一労働、同一賃金」は難しいとする学長の発言を受け、大学予算への影響や有期雇用職員本人の税負担増を考慮し、次善の策として駐車料金設定の見直しを求めているのです。2015年度『赤煉瓦』No.17（2016年3月24日）でお伝えしたように、3月9日の交渉では、駐車料金の引き下げについて具体的な代替え案も提出しています。代替え案に基づく試算の結果を求められた使用者は、驚くべきことに“組合の代替え案は伺ってはいるが、そのシミュレーションを求められたとは理解していなかった。”と回答しました。駐車料金の再設定を検討するのに予算のシミュレーションは不可欠なはずです。この回答は、使用者が組合の代替え案をまともに検討していないということに他なりません。

組合は、今後も本荘地区の有期雇用職員の駐車料金の見直しについて交渉を継続するとともに、代替え案を本荘地区に適用した場合に要する費用の試算を行なうよう要求し、使用者は検討を約束しました。

### 保育園等への子どもの送迎に伴う臨時入構証の発行について

駐車場問題に関連して、組合は保育園等への子どもの送迎に伴う職員への臨時入構証の発行を要求しました。昨年に医学部支部では、この要求について医学部支部附属病院院長宛に要望書をすでに提出しています。しかし、それに対する病院長および本荘地区駐車整理委員会の回答は、“再開発が進行中であり、外来者(患者)の増加に対応した駐車場の確保ができないため、許可できない。”というものでした。

黒髪地区では、『車両入構交付審査における申し合わせ』を設け、南地区では「職員等は、上記のとおり通勤距離により、車の入構が制限されているが、男女共同参画の推進のため、希望があれば保育園等の送り迎えの場合、駐車場への入構を許可する。」、北地区では「子供を保育園又は幼稚園等へ送迎する為に自動車通勤を必要とする場合。但し、在園証明書等の客観性のある書類を添付すること。」と、条件を明確に示した上で入構証が発行されています。組合は、熊大が本気で男女共同参画を推進しようというのであれば、本荘地区においても入構証を発行することについて、理事から担当部署に指導するよう要求し、使用者は、本荘地区の駐車整理委員会に事情を確認した上で対応を考えることを約束しました。

### こばと保育園保育士の継続雇用について

組合は、年度末に雇用期限を迎える保育士については、当事者が次の採用先を決めるためにも、その年度の5月初旬までに翌年以降の更新の可否を伝えるよう要求していました。この点について使用者は、昨年4月に対象者に対して今年度限りの雇用であること（次年度は更新しないこと）をきちんと説明したと回答しました。

こばと保育園の国家資格を持つ保育士の待遇改善については、組合からの要求の結果、指導保育士を内部から5名を選考し、1年更新ではあるものの、期限を定めない雇用を実現しています。また、2012年より、経験年数による時間単価を改定し、パート保育士がクラス担任になった場合の手当を増

額、2014年には副園長手当も新設されました。こばと保育園の設置目的としては「本学における男女共同参画推進事業の一環として、本学の職員の要請を受けて、その乳幼児を保育し、もって本学の職員の福祉の増進に資することを目的とする。」とし、職員の福利厚生施設として運営していくというのが将来構想と使用者は説明しました。組合はこれまでの要求に対して対応している使用者の姿勢を評価するものの、雇用期限を定めた雇止めに対しては強く反対し、改めて保育士の期限を定めない雇用制度の創設を要求しました。

組合が、期限を定めない雇用を要求しているのは、雇用期限がある中で仕事をする当事者たちの不安解消、優秀な人材確保、そして何より子どもたちと保護者が安心できる環境整備のために他なりません。無期転換について、こばと保育園園長でもある人事労務担当理事は、“園の活性化においても保育士の入れ替えは必要なこと。仮に例外として保育士のみを無期転換してしまえば他の有期雇用職員に波及しかねない”と回答しました。組合は、保育士の継続した安定的な雇用こそが、こばと保育園の本来の設置目的実現につながることに、さらに、無期転換を行なったとしても人件費の増額につながるものではないことを指摘しました。

交渉前日には、こばと保育園に子どもたちを預けている保護者たちと利用していたOB・OGが、保育士の雇用期限の撤廃を要望する内容の署名を提出しました。この署名活動は、組合が提案したものではありません。自発的に運動が起こり、しかも保護者の95%もの方々が賛同されているのです。署名には、「私達が安心して子供を預け、男女共同参画推進と教育・研究・医療など熊本大学職員としての職務を全うできる体制を構築していただきますよう強く要望いたします。」とあります。国家資格を持つ保育士が雇用期限を気にせず安心して仕事に専念できる環境があればこそ、預けている保護者も安心して自分の職務を全うできるのです。

提出された署名に対して園長は、“重々理解している。ただ充実した質の良い保育をするために、無期に変えるだけでなるかと言えば、そうでもないものもあるのではないか。”との見解を示しました。組合は、“園長の考え方は役人的であり、活性化とは言っているが、どのように人を入れ替えれば活性化へ繋がるのか考えが見えない。明確な方針を決めた上で、こばと保育園では雇用期限を撤廃するとすれば、他の有期雇用職員に波及することはない。”と指摘しました。これに対して園長は、“現在の規則を改正してまでという気に私自身がなれない。”と述べるに止まりました。

組合は、既存の有期雇用職員就業規則にある「学長が特に必要と認めたもの」であれば雇用を継続できるとする規定を適用すれば、規則変更することなく継続的雇用を実現できることを改めて指摘し、現在のこばと保育園の雇用形態を強く批判しました。今後も継続雇用を求めて粘り強く交渉していきます。