

扶養手当の引き下げ改定は不利益変更ではない！？

—— 3.13 団体交渉報告 ——

2017年1月13日、2016年度給与等の取り扱いについて、使用者から基本給、勤勉手当、初任給調整手当を中心とした賃上げ改定の説明がありました。2016年人事院勧告には、扶養手当の改定も含まれており、その改定が不利益変更になる可能性を含んでいるため、組合は、2月3日に団体交渉の開催を要求しました。その後、使用者からは、2月17日に扶養手当を含む就業規則の一部改正について情報提供がありました。扶養手当の改正により教職員の家族構成によっては増額改定となる場合もあることから、必ずしも不利益変更には当たらないという見解を示し、その後も団体交渉は開催されませんでした。このため組合は、給与問題は労使間の最重要課題であり、団体交渉の開催は不可欠であるとして使用者に対応を求め、3月13日に2016年度の給与改定、および、2015年度からの継続要求事項についての団体交渉が実現しました。なお、同交渉では、教員任期制にかかわる課題も議論されましたが、このニュースでは、給与問題に限定した交渉内容について報告します。

2016年人事院勧告に対応した給与の取り扱い

昨年発生した熊本地震の影響による熊大の復興復旧費用額が2月によく確定し、2月23日開催の使用者役員会で「平成28年度人事院勧告等に伴う熊本大学教職員の給与等の取扱いについて」が了承され、4月に遡った基本給の引き上げ分と勤勉手当の引き上げ分の差額を3月10日に支給したことは、『赤煉瓦』No.12（2017年2月23日）ですすでにご存じのことと思います。

2016年人事院は、扶養手当の段階的に改定（右記図）することを勧告しました。子どもの手当は引き上げとなりますが、配偶者等の手当は引き下げが段階的に行なわれます。また、2015年の「給与の総合的見直し」による賃金引き下げへの対応として、主として高年齢層を対象に現給保障が実施されていますが、2018年3月末にはこの適用期間が終了となるため、扶養手当が減額改定されることで、子育てをもう一息で終えようとしている、あるいは父母等を扶養しているといった世代の教職員は、収入額を二重に減額され、生活に支障が出る恐れがあります。しかし、熊大使用者は、試算の結果、当面は増額改定となる職員数が勝っていることを根拠に、勧告通りの内容を提案しました。組合は、まず、教職員の家族構成は毎年変移していくため、今後必ずしも全体としてプラスの効果が保証されるわけではないことを指摘し、毎年度の収支シミュレーションを踏まえて内容を見直すことを要求したうえで、減額の対象となる職員が被る不利益をどのように考えるかと質しました。ところが使用者は代償方策を提示することもなく、組合に良い策がないか提案を求める始末でした。

組合は、対応策の1つとして、時間外の兼業を認めるようあらためて要求しました。これは、今ある原資の中から優秀な人材を確保するための人件費を措置できないのであれば、兼業の可能性を真剣に考えていくべきとして就業規則の改正を求めたものです。使用者は、2014年度の交渉において、この提案を十分に検討することもなく退けましたが、扶養手当の見直しと現給保障廃止の問題と併せて、今後も引き続き交渉を続けていきます。

図 2017年度以降の扶養手当額の改定（再雇用職員および有期雇用職員は支給対象外）

扶養親族	熊大教職員の場合	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度以降
配偶者	一般職(一)8級以上 教育職(一)5級 医療職(一)8級	13,000円	10,000円	6,500円	3,500円
	上記以外の級	13,000円	10,000円	6,500円	6,500円
子		6,500円	8,000円	10,000円	10,000円
父母等	一般職(一)8級以上 教育職(一)5級 医療職(一)8級	6,500円	6,500円	6,500円	3,500円
	上記以外の級	6,500円	6,500円	6,500円	6,500円
配偶者がいない場合の1人目の手当額		11,000円	子10,000円 父母等9,000円	この表の子又は父母等の額	この表の子又は父母等の額

2015年度からの継続要求事項に「ゼロ回答」!!

昨年から引き続き組合が要求している6項目は以下のとおりです。

- ①パートタイム職員へのボーナス支給
- ②休日労働に対する休日給支給の原則化
- ③入試手当と休日給の併給禁止規則の撤廃
- ④異動保障の支給対象拡大
- ⑤広域異動手当の支給対象拡大
- ⑥単身赴任手当の支給対象拡大

(裏面につづく)

赤煉瓦	熊本大学教職員組合	
	No.14 2017. 6. 15	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

①パートタイム職員へのボーナス支給について、使用者は、“組合が要求した有期雇用職員の駐車料金の減額措置を含め、労に報いる策を検討した結果、平等に適用できる良い策がない。今後も検討していきたい”と従来通りの回答を繰り返しました。組合は、2012年に自己研鑽のための「図書カード」を支給した前例があることを取り上げ、待遇改善を求めました。②休日労働に対する休日給支給の原則化については、“労働基準法の趣旨にのっとり、休日を振り替えて確保することを原則としているため変更はしない”との見解を示しました。組合は、この件は、休日出勤を熊大使用者がどう考えるかの問題であることを指摘し、再検討を要求しました。③入試手当と休日給の併給禁止規則の撤廃については、“法人化後に独自に新設した手当であり、一般運営費交付金が毎年減額されている中で、給与改定による人件費増、さらに人件費を増額することは難しいため、認められない”とする使用者回答に対し、組合は、試算の結果を示して説明するよう要求しました。④⑤⑥について、使用者は、④異動保障の支給対象拡大は、“私大や民間からの採用者に適用する場合には、必要財源の確保が難しい。優秀な人材確保の方策としては年俸制などを検討していきたい。”⑤広域異動手当の支給対象拡大は、“他の国立大学も同様に実施しており、手当の激変緩和措置として、円滑な人事交流のために継続していく。”⑥単身赴任手当の支給対象拡大は、“将来の人件費にも影響が大きくなるため、慎重に検討する必要がある。”と、いずれも否定的な回答を示しました。これらの回答に対して、組合は、優秀な人材の確保のため、平等に手当を支給することが必要であると主張しました。また、該当する人数や予算をシミュレーションした上で再検討することを要求しました。

2015年度からの継続事項について、使用者は一定の理解を示しつつも、実現のための良い方策が思い付かないとしてこれらの要求に何一つ答えようとしません。人員の削減が至上命令として着々と進行し、パートタイム職員を含む教職員の仕事量は増大の一途を辿り、休日振替も有名無実化しています。また、教員人事の凍結により優秀な人材の流失に歯止めが利かない状況にあり、もはや、策が思い付かないで済まされることではありません。

有期雇用職員の継続雇用を求めます

国会でも取り上げられ、注目を集めている改正労働契約法の施行（2013年）から5年となる2018年を目前に、複数の国立大学法人では有期雇用職員の「雇い止め」が行なわれようとしています。

熊大でも、昨年、こばと保育園保育士の雇い止めが行なわれたことをみなさんにご存じでしょうか。これに際して、お子さんを預けている保護者の方々（熊大教職員）は、パートタイム職員の待遇改善と継続雇用を求めた「署名」に取り組みました。ほぼ全ての利用者の賛同を得た園の運営改善のための「要望書」が、集約した署名を添えて園長（人事・労務担当理事）に提出されましたが、この要望が聞き入れられることはなく、今年3月末に5年間の任期を迎えたパートタイム保育士4名は、退職せざるを得ませんでした。組合は、国家資格を持つ保育業務に携わる

保育士を例外として規則を改定し、雇用を継続することにはまったく問題が無いことを指摘し、継続的で安定した雇用を求める保護者の訴えを真摯に受け止め、雇用期限を撤廃し、充実した質の良い保育を行なえるような体制づくりをするよう使用者に求めました。

熊大の男女共同参画推進はうわべだけ？ —本荘地区の駐車許可の拡大を求めます—

黒髪地区の車輛入構証交付審査における申し合わせでは、特例事項として、在園証明書等を提出すれば、子どもを保育園又は幼稚園等へ送迎するための自動車通勤が許可されます。しかし、本荘地区では、駐車場が確保できない（2016年2月17日病院長交渉の使用者回答）ことを理由に、同じ条件にある職員の入構が保障されていません。組合は、男女共同参画を推進する観点からも本荘地区の駐車整理委員会に対して特例の拡大を指導してほしいと要求しましたが、使用者は翌日に予定されていた組合との病院長交渉（2017年3月14日）結果の報告を受けた上で検討していきたいと回答しました。

今後の情勢を注視しましょう

人事院の調査（2017年4月19日）では、退職手当等と年金を合わせた平均金額が民間水準より78万円程度上回ったことが分かり、政府に対して国家公務員の退職給付水準を引き下げて民間との差を解消するよう求めており、今年の国会で審議される見通しです。前回の調査によって、2013年1月から2014年7月の間に退職手当を段階的に14.9%（平均402.6万円）が強行に引き下げたことでは、全国の国立大学でも裁判闘争が行なわれています。また、第3期中期計画の6年間には、運営費交付金で重点配分される機能強化促進係数もかかってくるため、2017年度の人件費を含む基盤経費が7,900万円程度も減額されようとしています。組合は、現在交渉を続けている扶養手当問題とあわせ、熊大教職員の待遇が改善するよう、全力で取り組んでいきます。