

「法制化されたらその法制を守っていく」と理事が明言！！！！

——12.14 労使協議会報告——

2018年12月14日、今年度最初の労使協議会が行なわれました。はじめに、熊大使用者から「労使協議会について（2006年12月7日）」の労使同意文書の一部改正について、事務組織の改編に伴う文言の修正と出席者の見直しが提案され同意しました。今回の労使協議会は、団体交渉を開催する前に、労使協議会で交渉項目やそれらの実現可能性の整理を行なおうとしたものです。これまで組合が訴えてきた要求に対して熊大使用者がゼロ回答を繰り返してきたために、継続事項が山積しています。そのため、組合は新しく要求事項も用意して労使協議会にのぞみました。

全国の国立大学では、人員が大幅に削減され、業務の繁忙化が進んでいます。熊大使用者は、毎年度の運営費交付金の削減による厳しい財源を理由に、人事院勧告通りの給与規則改定を強行し、今年度4月からの現給保障の終了や扶養手当見直しの不利益変更に対する組合の代償措置については難色を示すだけです。一方で、「働き方改革関連法」の成立をうけ、熊大も2019年4月から長時間労働の是正や労働時間の適正把握などを徹底して行なわなくてはなりません。

2018年度の退職手当引き下げに伴う対応、主に退職手当水準調査結果の提供についておよび代償措置について、2017年度の給与引き下げ（現給保障の終了、扶養手当の見直し）の代償措置について、熊大使用者の考えを確認しました。

退職手当水準調査結果

2018年1月1日、組合が再三要求してきた合理的根拠が示されることなく、退職手当引き下げが強行されました。組合は、熊本県内の大学や病院に調査を行ない、退職手当引き下げが妥当だとする合理的な根拠を示すよう求めていました。退職手当引き下げは「強行」されたのであって、この問題は解決してはいないのです。

8月1日に、熊大使用者から「退職手当水準調査のデータ提供について」情報提供があり、熊本県内の大学と病院に依頼したところ“回答できない”との返事があったとのみ、口頭で説明されました。これは合理的な根拠となる重要な調査なので、どのような結果であったとしても、組合は確認し、それを教職員の皆さんに伝える義務があると認識しています。そのため、組合は熊大使用者に調査結果を文書で提示するよう何度か要求（10月2日及び10月5日）してきましたが、熊大使用者は「持参したデータについては、具体の法人・機関名等の記載があり、本学と相手方との関係があることから、提供できません」（使用者回答10月17日）と断られてきた経緯があります。そのため、組合は人事・労務担当理事に対し直接、調査結果の開示を求めました。

しかし、理事は情報漏洩を理由に拒み続けました。このような理事に組合は率直な質問を投げかけました。それは、もし熊大使用者にとって都合の悪い調査結果だったら、もし県内の大学や病院と比べ熊大の退職手当が引き下げる必要のないほど低い額だったら、退職手当は引き下げてはいなかったのか、という問いです。これに対し理事は、“調査結果には関係なく、人事院勧告に従い引き下げた。”と回答したのです。理事は、組合が真摯に求めた調査の意味などそもそも重要に感じていなかったのです。熊大の運営のために粉骨砕身してきた教職員への手当てが100万円減額となっても、単純に人事院勧告に従えばそれでよい、と考えていたことが露呈したわけです。このような発言は、独自の運営が可能な法人としての責任を放棄したとしか考えられません。

2017年度の退職手当引き下げに伴う対応および代償措置について

組合から申し入れた退職手当引き下げに伴う対応および代償措置は、下記の4項目です。

- ① 次回引き下げが行なわれる場合は、年度内に規則改定しないこと
- ② 特別有給休暇（退職年度に5日間）を創設すること
- ③ 有期雇用職員の無給休暇の有給化（子の看護、家族の介護3日間など）
- ④ インフルエンザワクチン接種の全額補助

退職手当引き下げは、2017年12月下旬に教職員に周知され、2018年1月1日に強行されました。このような突然の施行に多くの教職員の皆さんも戸惑いを覚えたに違いありません。このようなことを2度と繰り返さないように、①今後引き下げを行なうとしても、年内の規則改定を回避するように要求しました。これに対し、理事は今の方針と変わらず、“人事院勧告通りに進める”と述べました。加えて、そもそも、運営費交付金の配分方法が改善されることが無ければ困難であり、年度内に規則改正しない場合の差額を熊大が負担することは、少なくとも第3期中期目標期間中はない、との見解が示されました。しかし、②特別有給休暇（退職年度に5

（裏面につづく）

赤煉瓦	熊本大学教職員組合	
	No. 10 2019. 1. 17	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

日間)の創設について、理事は「働き方改革関連法」が定める5日間の有給休暇取得との関係もあり慎重に進める必要があるが、可能であると説明しました。

③有期雇用職員の無給休暇の有給化(子の看護、家族の介護3日間など)については、財源の問題があり安易に回答はできないものの、不可能ではない、と理事は述べました。また、理事は「働き方改革関連法」が定める正規雇用と非正規雇用の「同一労働同一賃金」に言及し、この規則が整えば、組合の要求どおりに実施しなくてはならなくなる、とも述べ「法令遵守」を強調しました。

④インフルエンザワクチン接種の全額補助については、理事から前向きな回答がだされませんでした。理事は、予防接種を受ける人にその費用を全額補助することに対し、受けない人々から「不公平」だという批判がでるかもしれないという理由、そして希望者全員に対し“安定的に供給”できないかもしれないという理由をあげて、全額負担には踏み切れないと説明しました。

2017年度の給与引き下げ(現給保障の終了、扶養手当の見直し)の代償措置について

- 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

これまでの団体交渉ではゼロ回答が繰り返されるだけだった上記の継続要求事項については、再び厳しい財源を理由に、一つを除きこれまでと同様に実現不可能という姿勢を熊大使用者は崩しませんでした。ただ一つ「①パートタイム職員へのボーナス支給」について、理事は“「働き方改革関連法」の中で同一労働同一賃金が法制化すれば実施しないといけないと思っている”、また“人事・労務担当理事としては、法令を遵守していかなければ法令違反になる”と、再び「法令遵守」の考えを強く示しました。

上記の要求事項②～⑥の実現は不可能かもしれませんが、要求事項①の実現の可能性が見えてきたことは成果であると言えます。組合は、これまで有期雇用職員の待遇改善の一つとして「ボーナス支給」を繰り返し要求してきました。2012年度には勤務に応じて「図書カード」を支給させることができましたが、それ以降は福利厚生改善のみに留まっています。ボーナス支給は“平等に適用できる良い策がない”といった理由で実施していません。理事は枯渇する財源を懸念し確約をさげましたが、一方で「法令遵守」は明言しました。

新規要求事項

組合は、熊大使用者が給与引き下げの代償措置に対してゼロ回答を繰り返すだろうと予想して

いましたので新しい要求項目の内、ここでは主に次の3つの要求項目について報告します。

- ① 熊大職員のラスパイレス指数の改善策を講じること
- ② 夏季一斉休業期間を2日間から3日間に増やすこと
- ③ 有期雇用職員を対象として、2019年度に限り「休日」となる4月30日と5月2日および「国民の祝日」となる5月1日と10月22日の4日間を有給化すること

①ラスパイレス指数とは、端的に言えば熊大と国家公務員の給与の比率を示す数値です。熊大教職員の給与は5年連続で少しずつ引き上げられてはいますが、事務職員のラスパイレス指数は改善されず相変わらず低いまです。ラスパイレス指数の改善のためにも、熊大使用者との協力が不可欠であると訴えました。

②熊大の夏季一斉休業期間は2日間としていますが、全国的には3日間設けている大学が多くあります。業務の繁忙化が加速する今だからこそ、教職員の心身の健康のためにも夏季休暇を1日増やし3日間とするように要求しました。

③今年の新天皇即位で休日が増えるのは多くの皆さんにとってはうれしいことかもしれませんが、有期雇用職員の方々にとっては収入が激減することを意味します。参議院内閣委員会の附帯決議(2018年12月6日)では、「休日の増加が時給制や日給制によって雇用されている労働者の収入減少を招くことのないよう、有給休暇の追加的付与や特別手当の支給など各事業主等において適切な対応がとられること」を求めています。熊大使用者はこのような動向をまだ把握していないようでしたので、組合はこの要求の実現に向けて取り組んでいくことを伝えました。

有期雇用職員の無期転換審査結果

組合は、無期転換制度の手続きや実績を確認するために、これまで熊大使用者に実績についての情報提供(9月7日、10月2日)や審査委員会の申請から承認に至るまでの段階的内容とその審査会議事録の開示(10月5日)を求めてきました。熊大使用者は“毎年度複数名の職員の無期転換について承認されている”が、“個人の特定につながる可能性があり得ることから、希望者、採用者、採用先の部局の情報については提供できません”と回答(10月17日)するに留まっています。もちろん、“個人の特定”が目的ではなく、適切な手続きを経て有期雇用職員の無期転換審査が行なわれているのか否か、また何人の有期雇用職員が無期へ転換できているのかを確認したいわけです。組合は、評価基準や実績を積極的に開示し、手続きの透明性を担保することが、有期雇用職員に対する責務だと考えます。

今回の労使協議会では財源と「働き方改革関連法」を中心に議論が進みました。特に、後者はまだまだ不透明なことが多く、今後熊大がどのような対応をするのか注視していかなくてはなりません。組合は、今後も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。