

職責を放棄せず新年度までに明確な方針を！！

——2月3日団体交渉報告 その② 賃金問題と有期雇用職員の待遇改善について——

2月に行なった団体交渉について、『赤煉瓦』No.16(2020年2月27日)「新年俸制関係規則」の「国立大学法人熊本大学教員業績評価要項」の交渉結果を報告しました。今回のニュースでは、組合が継続して要求している給与・退職手当引き下げに対する代償措置と有期雇用職員の待遇改善について報告します。要求の実現に向けて一部は進展を見せたものの、人事・労務担当理事は、まるで新年度からは他人事でしかなく、責任を全うする必要がないかのように、消極的な姿勢を崩すことはありませんでした。組合は3月末までには明確な方向性を示すように、強く訴えていきます。

(1) 2017年度の退職手当・給与引き下げへの代償措置

熊大教職員のモチベーションを維持し、優秀な人材を確保し続けるためには待遇を改善することが不可欠です。組合は、2017年度の退職手当引き下げ、また、給与引き下げ(現給保障終了)の代償措置として、次の4項目を要求しています。

- ① インフルエンザワクチン接種の全額補助
- ② パートタイム職員へのボーナス支給
- 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日間の有給化
- ④ 夏季一斉休業を2日間から3日間に増やすこと

すでにご報告したとおり、上記④については2020年1月からの実施を実現することができました。組合は、それ以外の項目も実現するように強く訴えましたが、熊大使用者は運営費交付金の削減により予算確保が困難であることを理由にゼロ回答を繰り返すのみに留まり、残念ながら要求の実現には至りませんでした。

① インフルエンザワクチン接種の全額補助

インフルエンザワクチン接種を受けるために、教職員は1,500円を支払う必要があります。組合は、待遇改善のために熊大使用者に全額補助、そしてそれが不可能な場合でも接種代金の減額を要求しました。しかし、熊大使用者は全く理解を示すことはありませんでした。熊大使用者は、福利厚生を充実させるため任意接種を実施しており、感染対策上勧奨する熊大病院勤務以外の教職員には、希望者を対象に毎年インフルエンザワクチン接種を行なっている、とまるで問題なく支援を行っているかのように強弁しました。さらにワクチン代に関しては、熊大の1,500円という個人負担額より高額を請求して実施している複数の大学を紹介し、熊大は安価で接種を受けることができるので十分ではないか、と説明しました。熊大使用者は、国立大学の中でも全額を補助する大学があるにもかかわらず、そのような大学については言及することはなく、都合のよい情報のみ利用して正当化を試みるのですから、開いた口が塞がりません。熊大でも全額負担は可能です。たとえ全額負担ができなくても、ワクチン代の一部を大学が負担し、福利厚生を充実させるよう要求しました。

② パートタイム職員へのボーナス支給

2020年4月1日から「同一労働 同一賃金」が施行されます。そのため、熊大使用者は、組合が要求し続けてきたパートタイム職員へのボーナス支給を実現させなくてはなりません。しかし、人事・労務担当理事の薄志弱行は変わらず、“最高裁の判例が出ていない、”“個別の裁判例を見ても分らない、”“法律違反の判例が出てくればそれに従う、”しかし“判例の動向をみる必要がある”と、まるで新年度からは関係ないと言っているかのような回答に終始しました。組合は、使用者の動向に注視し、法の趣旨に則した使用者側の対応を繰り返し求めます。

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日間の有給化

この4日間の休日により、有期雇用職員の収入は激減し、日常生活に大きな影響をおよぼしました。人事・労務担当理事は、“ノーワーク・ノーペイの原則”から有給化は難しく、“他の職員への負担増につながる可能性も否定できない”と、いつものように官僚答弁を繰り返すありさまでした。

(2) 働き方改革関連法の趣旨に基づく有期雇用職員の待遇改善

組合は、待遇に格差がある有給休暇について差別を無くすよう下記2項目を使用者に要求しました。この要求に対して熊大使用者は、年次有給休暇の不平等性には労基法に沿った対応で違法性がないと格差是正への対応には難色を示しましたが、有期雇用職員の特別有給休暇については有給化と一部の休暇を2020年4月から創設する考えを説明しました。

① 年次有給休暇の日数を常勤職員に認められている日数と同じにすること

熊大使用者は、労働基準法のとおり運用しており、待遇差は不合理ではない、と回答しました。また、最高裁判例の動向や他大学の状況等を見つつ、年次有給休暇の日数を同じにするかどうか、可能な範囲でできるところから対応する、と説明しました。しかし、熊大使用者は、たとえ待遇改善に努めている他大学があったとしても、そうではない大学を例に挙げ、待遇差を正当化しようとするかもしれません。組合はこれからも注視して要求の実現に向けて取り組んでいきます。

② 国立大学法人熊本大学職員の勤務時間、休暇等に関する規則第15条に定められた特別有休休暇については、常勤職員に認められている日数と同じにし、有給化すること

熊大使用者は、働き方改革関連法の趣旨に基づいて、優先順位を付しながら改善する方向で、今後も検討すると説明しました。使用者が有給化、規則の創設を検討中の特別有給休暇は以下の6項目です。

- ・骨髄移植のドナー
- ・授乳時間
- ・妻の出産
- ・妻の出産に伴う夫の産前産後
- ・現住居の滅失、損壊
- ・父母の追悼行事

特別有給休暇の創設は不合理的な待遇差を解消するために必要最低限と考えます。そのため、組合は有期雇用職員の待遇を改善するために、一つでも多くの特別有給休暇を創設するように要求し続けていきます。

今回の団体交渉では、有期雇用職員の待遇改善に加え、進展を見せた要求事項もありました。大学院生命科学部及び病院において病理解剖業務に従事する教育職員および技術職員への「待機手当」の創設を組合は要求してきましたが、2020年4月1日から支給されることが熊大使用者から説明されました。これにより、また一つ獲得事項が増えます。しかし、喜んでばかりはいられません。人事院勧告を参考にした給与改定により、2020年4月1日から熊大教職員の住居手当引き下げが行なわれようとしています。使用者からの情報提供では、増額する人もいれば、減額する人も数百名はいると想定されています。この交渉終了後に組合は、住居手当の減額に反対するため、2月3日に熊大使用者に団体交渉を申し入れました。大学使用者に影響額を小さくするよう補填の可能性を検討させねばなりません。今後の展開についても、ご注目ください。

	熊本大学教職員組合	
	No. 17 2020. 3. 11	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/