

12月23日労使協議会報告 使用者、2021年度からのボーナス引き下げを提案！！

赤煉瓦 No.11(2020.12.1)にてお知らせしました 2020 年人事院勧告に伴う給与改正について、12月23日に労使協議会を開催しました。2月には団体交渉を開催し、引き下げの見送りや要求事項の実現に向けて訴えていく予定です。このニュースでは、労使協議会の内容についてご報告します。

合理的根拠も示さずに 2021 年度ボーナス引き下げの提案について

熊大使用者は、2020 年人事院勧告を参考にして、2021 年 4 月 1 日に給与改定し、教職員のボーナス（期末手当）を 0.05 月分引き下げを提案しました。ボーナス引き下げによる影響額は 5 千万円弱になります。人事・労務担当理事は、ボーナス引き下げの根拠を「人事院勧告に沿って給与改定してきた。人事院勧告を守らなければこれまでの姿勢を変えることになる」と説明しました。組合は、労働条件の不利益変更については合理的根拠が示されなければ、合意し難いと熊大使用者に伝えました。その一方で、合意の条件として組合からボーナス引き下げに対する以下の代償措置 6 項目を要求し労使協議会を終えました。

1. 2020 年人事院勧告の「職種別民間給与実態調査」には「病院」が対象に含まれていないため、引き下げの対象者から除外すること
2. 2021 年度の年末に特別有給休暇を付与すること
3. 年末年始休暇期間を 2022 年 1 月 6 日まで延長すること
4. ボーナス（期末手当）の引き下げを民間比較差の 0.04 月分とし影響額を少なくすること
5. 有期雇用職員の待遇改善について
 - (1) 病気休暇（生理日勤務困難を含む）を有給化すること
 - (2) 扶養手当支給の対象とすること
6. 新型コロナウイルスによる遠隔授業や在宅勤務を命ぜられた教職員に対して手当を支給すること

継続要求事項の再要求について

組合から継続して要求している 2 項目についても、あらためて熊大使用者に要求しました。

1. インフルエンザワクチン接種を全額補助すること
2. パートタイム職員にボーナスを支給すること
3. 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について
 - 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
 - ②熊大職員の勤務時間等規則第 15 条の特別有給休暇を有期雇用職員に適用すること

技術職員の昇格問題について

技術職員の上位級への選考は、一般職員等選考規則に則り、部局長から推薦があげられて学長が選考します。しかし、この選考が順調に進んでおらず、同じ一般職員である事務職員と比較して技術職員の昇格が遅

れているのではないかとこの声が上がっています。組合は、昇格の遅れを確認するために部局へのアンケートや情報収集を行ない、その情報を基に使用者と意見交換を続けてきました。今回の労使協議会では、事務職員のキャリアパス表の提示、採用条件や年齢等がほぼ同じ事務職員と昇格が遅れている技術職員の業務の差、技術専門職員の定員枠の設定の有無について質問しました。2020 年 4 月に新たに創設された技術部の人事評価・キャリアパスワーキンググループに公開された人事課の情報では、事務職員の 3 級係長への昇任平均年齢は 40.34 歳で、技術職員から 3 級技術専門職員への昇任平均年齢は 39.57 歳でほぼ同じとあります。しかし、これは正確な情報ではありません。技術職員と事務職員は同じ一般職員ですが、昇格基準や組織構成も違い、また級に分布する職名が異なるため単純に比較することはできません。まるで、技術職員の昇格遅れを誤魔化すかのように、昇任平均年齢が「ほぼ同じ」と操作されているようにも理解できます。組合は、唯一の比較条件は、昇格時の平均年齢であると考え、技術職員の 2 級から 3 級昇格時の平均年齢について使用者に情報提供を求めましたが回答はありませんでした。もちろん昇格は年齢だけで判断されるものではありませんが、将来設計の指針となる昇格時期の目安が熊大使用者から提示されれば、熊大教職員のモチベーション向上につながると考えるべきではないでしょうか。組合は、技術職員の昇任昇格が遅延することなく正当に行われるよう要求していきます。

その他、組合から下記項目について使用者に確認しました。


こばと保育園の運営状況について

こばと保育園長である人事・労務担当理事に、コロナ感染拡大防止対策への対応で業務量が増加しているが十分な人員配置ができているかを確認しました。人事・労務担当理事は「コロナ対策で大変厳しい状況であるが、消毒などの備蓄は心配ない。しかし、スタッフの確保に苦しんでいる。検討すべき問題をたくさん抱えている状況である」と説明しました。組合は、組合員の労働環境の改善を今後も要求していきます。

組合事務所の修繕問題について

2020 年 6 月の集中豪雨により組合事務所の天井から雨漏りが発生しましたので、屋上の確認と雨漏り修繕工事を熊大使用者に要望していました。労務課は、屋根を清掃したので問題ないと認識している、と回答しました。今回の雨漏りの影響で建物内の電気系統の不具合が発生する危険性や組合事務所の重要書類が被害に遭う可能性があります。引き続き、組合事務所の移転場所を早急に確保するように求めていきます。

(裏面につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No. 13 2021. 1. 28	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

裁量労働制適用職員の年次有給休暇（年休）取得に向けた運用への要望について

2020年4月から「働き方改革法」により、年に10日以上年休が付与される職員に対して、1年の間に5日の年休を取得させることが義務付けられました。しかし、熊本大学では目標を達成できていません。特に裁量労働制適用職員は人員削減の影響等で業務過多となる状況において、「1日単位」の計画的な年休取得は難しく、この難題解決は重要です。組合は、たとえば、年休の「半日取得」など、年休取得率の向上を目的とした取得方法を見直すよう熊大使用者に求めました。

特別有給休暇の見直しについて要望書を提出しました

組合は、熊大職員の特別有給休暇の見直しについて、学長に要望書を1月27日に提出しましたので、ご報告します。

要望書

貴職におかれましては、熊本大学が男女共同参画社会を実現するための支援等に取り組まれています。熊本大学職員の勤務時間、休暇等に関する規則の特別有給休暇には、小学校就学前の子を対象とした看護休暇、また要介護者の介護に必要な介護休暇の育児・介護支援制度があり、休暇日数は、1年において各5日となっています。しかし、障害を持つ子をもつ教職員においては、子の世話や通院等の付き添い等のために年齢にかかわらず介護・看護が必要になる場合があり、規則上の休暇日数では不足するため、年次有給休暇をそれにあてている現状があります。そもそも年次有給休暇は、学長策定の行動指針には「教職員が心身のリフレッシュ等のために取得することを推進」されており、看護・介護休暇の取得目的とは異なります。

熊本大学教職員組合は、すべての教職員が働きやすく、その能力を十分に発揮できる労働環境づくりを求めています。

つきましては、熊本大学が男女共同参画社会の推進を加速させ、かつ、障害を持つ子の世話をする教職員の支援策として特別有給休暇を早急に見直すよう、下記2点を要望します。

記

1. 介護休暇の日数を増やすこと
2. 看護休暇の対象年齢を引き上げ、日数を増やすこと