

人事院勧告に基づくボーナス引き下げに反対！引き続き、代償措置を求めます！

——団体交渉第1回（2/22）・第2回（3/5）給与関係についての報告——

はじめに：3月23日熊大使用者説明会開催「令和3年4月1日付け給与規則等の改正の説明会」に注目！

すでに、3月16日に学長側から全学教職員宛のメールで通知されたように、3月23日（火）13時30分から、「令和3年4月1日付け給与規則等の改正についての説明会」が開催されます。通知文に、「主な内容：令和2年人事院勧告（以下、人勧）を受けての賞与減額について」とあるように、**使用者は、2020年の人勧を参考に、2021年4月1日付で、給与規則等を「改正」し、2021年度からの賞与（期末手当、ボーナス）を年間0.05月分引き下げ（現行4.5月分から4.45月分へ）**ようとするものです（使用者側の説明によれば、平均2万円程度の減額、影響額は約5千万円）。

これは、労働契約法第9条に定める不利益変更であり、非常に重大な事態であると認識します。組合は、ボーナス引き下げ反対の立場から、これまでも『赤煉瓦』No.11（2020.12.1）、No.13（2021.1.28）でお知らせしたように、労使協議会（2020年12月23日）、第1回の団体交渉（2021年2月22日）そして学長も出席しての第2回の団体交渉（2021年3月5日）と、使用者側の今回のボーナス引き下げについての合理的根拠の具体的な説明、ボーナス引き下げの場合の代償措置を求めてきました。以下、熊本大学全教職員の皆さまに、今後の事態の成り行きを十分に注視していただきたいという趣旨で、交渉の内容を報告します。

これまでの経過：学長、人事・労務担当理事の説明

労使協議会、第1回の団体交渉における人事・労務担当理事、そして第2回の団体交渉での学長も、ボーナス引き下げについて同じような理由を説明してきました。要するに、これまで熊本大学教職員の給与改定については人勧に従っており、給与引き上げの場合には実施するが、給与引き下げの場合には実施しないという立場は採らないと説明してきました。しかし、これはすでに使用者の行動とは（良い意味で）異なります。すなわち、2020年12月期のボーナス引き下げは、人勧にも拘わらず、実施しなかったからです。そのことは新型コロナウイルス感染拡大の中で、疲弊する熊本大学教職員にとって肯定的に捉えるべきことです。熊本大学教職員の働きやすい環境を整えるという目的のためには、時には形式的なことに拘るべきではありません。2021年度からのボーナスについても、人勧通りに引き下げなくてもいいはずですが。

学長が出席した第2回の団体交渉において人事・労務担当理事は、すでに組合がボーナス引き下げに合意しないことを念頭に、就業規則の不利益変更における労使の合意を求める労働契約法第9条の例外である同法第10条に従い、労働者の不利益の程度、労働条件変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、さらに組合との交渉の状況などを詳しく説明した後、結論として今回の人勧に従った就業規則の「改正」によるボーナス引き下げが合理的なものであると述べました。この判断の大きな理由は、人勧の高度な客観性や合理性を根拠に基づいたものと言えますが、しかし、それに従うかは別の問題と言えます。

また組合側からは、学長以下、ボーナス引き下げを提案する理事たちのリーダーのあり方として、熊本県知事や熊本市長たちが行ったように、まず自らのボーナス引き下げや自主返納はしないのかと質問しまし

た。これに対して、学長は激しく反論し、人勧以外でのボーナス減額はペナルティを意味し、学長以下、執行部が何もしていないように非難されるのは心外だ、これら首長の行為は「偽善的な行為」と一蹴しました。

代償措置については、いまだ具体的な回答なし：組合は、今後とも労働環境の改善を求めます！

組合は、今回のボーナス引き下げについてこれまで、以下の6つの代償措置を求めてきました。

1. 2020年人勧の「職種別民間給与実態調査」には「病院」が対象に含まれておらず、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）を有給化し、② 有期雇用職員を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

また、組合が以前から継続して要求している3項目も、あらためて熊大使用者に要求しました。

7. インフルエンザワクチン接種の全額補助
8. パートタイム職員へのボーナス支給
9. 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の第15条の特別有給休暇を有期雇用職員に適用すること

なお、「1」については、1月28日付学長裁定で、新型コロナ感染者に対応する病院の医療従事者に特殊勤務手当を給付し、さらに病院に勤務する教職員に2月25日付学長裁定で特例一時金5万円を3月30日に支給します。これらの使用者の措置は、新型コロナウイルス患者に対応する教職員の待遇改善を求めて2月8日に要望書を提出し、また今回の人勧によるボーナス引き下げをせめて病院の教職員を除外すべきとの立場をとってきた組合にとっては高く評価できるものと言えます。

とはいえ、コロナ禍で日々多忙を極め、労働環境が悪化する一方の熊本大学教職員のためにも、その他の代償措置については今後も継続して使用者に求めていくことが不可欠です。今後も、熊本大学の労働環境改善のために、具体的な提案していきます。全教職員の皆さまにおかれましても、組合活動へのご理解とご支援を、よろしく願いいたします。

	熊本大学教職員組合	
	No.14 2021. 3. 19	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/