

# 技術職員、「技術主任」ポスト新設は、待遇改善となるかは疑問!!

## —団体交渉報告 2 技術職員昇任昇格問題・特別有給休暇の見直し—

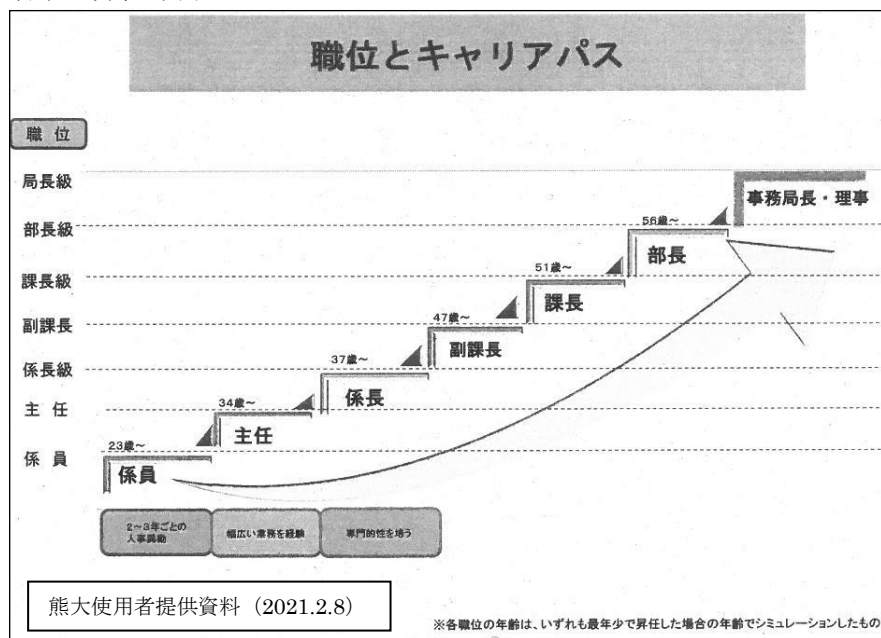
赤煉瓦 No.13 (2021.1.28) でお知らせしていましたが、2月22日にボーナス引き下げ問題と技術職員の昇任昇格、特別有給休暇の見直しについて団体交渉を行ないました。先の赤煉瓦 No.14 (2021.3.19) では、ボーナス引き下げについて報告しました。このニュースでは、技術職員の昇任昇格および特別有給休暇の見直しについて交渉の内容をご報告します。3月5日に再交渉を予定していましたが、組合が求めている情報「2020年度の事務職員主任の3級昇任時の平均年齢」については、熊大使用者から文書回答が約束されましたので、交渉議題とはしていません。このような経過から、団体交渉のご報告が遅くなりましたこととお詫びします。

### 技術職員の昇任昇格について

#### 1. 昇任昇格は遅れている!?

遡ること2017年度から組合は、技術職員の昇任昇格が遅れていることを確認するため、人事課や技術職員が所属する各部局等に対して、実態調査アンケート・意見交換・団体交渉を行ない改善を求めてきました。技術部の人事評価・キャリアパスワーキンググループ資料では、2020年10月時点の技術職員の3級昇任平均年齢は【39.57歳】であると示されています。同じ一般職員に区分される事務職員の3級・4級昇任昇格時の平均年齢や技術職員の4級昇任昇格時の平均在級期間や昇任された人数などは、「比較対象外」や「組織管理運営上」を理由として今も使用者から情報は開示されていません。2020年12月23日の労使協議会で組合は、事務職員のキャリアパス(昇任時の平均年齢)の情報提供を求めましたが、2月の団体交渉開催前に使用者から提供された資料(下図)は、事務職員の研修用資料で各職位の最年少昇任年齢のシミュレーションが提示されているだけのものでした。

組合が求めていることは、事務職員と技術職員の昇任昇格を比較するための平均値であり、最小値ではありません。技術職員の技術専門職員と技術専門員の選考は一般職員とは別に定められていますが、昇任昇格基準として「職務の級」と「職位」は同じ【級別標準職務表】を適用しているので、比較することが可能です。しかし、そのためには比較対象として有効であ



る昇任昇格時の平均年齢が不可欠と、組合は考えます。平均年齢の比較ができなければ、熊大使用者が技術職員を平等に評価しているかさえも確認できず、最高人事任命権者である学長の判断を信用することができません。熊大使用者が選考規則に則って正當に評価を運用していれば、情報開示しても何ら問題はないはずですが、また、技術職員が開示を求めているのにもかかわらず「組織管理運営上」という官僚答弁の常套句を認めることはできません。技術職員と事務職員の「職名」の違いだけで一方の昇任昇格が遅れることは断じて許されるものではありません。一方で、昇任昇格の平均年齢を開示することは、職員のモチベーションの向上やキャリアパスについて考えるよい機会になり、一人一人の職務遂行能力を高めることにつながると組合は考えます。

#### 2. 「技術主任」ポストの新設で待遇改悪!?

2020年に技術部が全学化し、2021年には技術職員に「技術主任」ポストが新設されます。事務職員「主任」と同じように、「技術主任」は2級～3級に等級が2つの級にまたがることになり、これまでの昇任昇格が改善されたこととなります。しかし、2級の技術職員が4月から「技術主任」となった場合、3級に昇格するには、必要在級年数と必要経験年数の算定はどうなるのでしょうか。1級の技術職員が「技術主任」に昇任してもさらに3級への昇格が遅れることが危惧されます。待遇の改悪がおこなわれないように今後も注視していきます。

### 特別有給休暇の見直しについて

1月27日に組合から要望書を提出していた介護・看護を必要とするお子さんを持つ教職員の就業支援策として「介護休暇の日数を増やすこと」と「看護休暇の対象年齢を引き上げ、日数をふやすこと」については、1ヶ月を経過しても熊大使用者から回答がなかったため、2月22日の第1回団体交渉で回答を求めました。しかし、「問題があるかを考えはじめている段階」と述べた人事・労務担当理事の説明からも、十分に検討すらしていない状況が明らかだったため、次回の交渉に先送りしました。3月5日の第2回団体交渉で人事・労務担当理事は「仕事と生活の調和のために労働時間の改善、行動指針では年次有給休暇の取得、職員のリフレッシュだけではなく生活に役立つことから取得を推進している。介護または看護のために年次有給休暇を取得されることはやむを得ないと考える。非常に逼迫して困っていれば積極的に善処するが、限定的なので直ちには対応するかは検討中」と回答しました。組合は「調査し引き続き検討することは一定の評価に値するが、今後の情勢から見直しが必要な状況になる。」と強く要求しました。

今後も教職員が働きやすい職場づくりのために組合は待遇改善を要求していきます。

<b>赤煉瓦</b>	熊本大学教職員組合	
	No.15 2021. 4. 5	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/