

熊大使用者は 2021 年人事院勧告による賞与引き下げを正式に決定

——1.28 労使協議会報告(給与問題・教授選考問題・駐車場有料化問題)——

1月28日、2021年人事院勧告による熊大教職員の給与改定等について労使協議を行ないました。その労使協議会の内容をご紹介します。

1. 2021年人事院勧告による賞与引き下げについて

熊大使用者は、1月27日開催の役員会において2022年度より賞与(期末手当)を年間0.15月分(夏期0.075月分、冬期0.075月分)引き下げること、2021年度の冬期賞与の0.15月分引き下げを見送ることを決定しました。熊大使用者が2021年度の賞与引き下げを見送った理由は、教職員の労に報いるためとされていますが、2022年度からは人事院勧告の通りに賞与引き下げを実施すると提案しました。なお、国や熊本県は、2022年度の夏期賞与で2021年度の引き下げ分(0.15月分)を上乗せ調整しますが、これは不利益変更となるので熊大では実施しません。さらに、附属学校教員は、熊大所属であるため熊本県と同様の上乗せ調整は行なわないと熊大使用者は説明しました。

組合は、熊大使用者の提案に対して、2021年度は引き下げを行なわなかったことや2022年度は国と同じように上乗せて引き下げを行なわないことは評価するが、2022年度の賃金引き下げに対しては断固反対の意向を示しました。というのも賃金引き下げは不利益変更になるため、熊大教職員への「合理的説明」が必要です。日本の所得水準が20年間変わらず物価や税金ばかりが上がり、実質の生活水準は下がり続けている現状において、年間0.15月分の賃金引き下げの熊大使用者の決定は、熊大教職員の生活に大きな打撃をあたえます。コロナ禍が長引く中、熊大病院では緊張や繁忙を極めています。教育現場では、多くの熊大教職員が感染の不安に怯えつつも、教育の質の維持のためにそれぞれの仕事に従事しています。このような熊大教職員に対して、熊大使用者が「労に報い」ていると考えているのならば、呆れてしまいます。さらに、第4期中期目標期間における組織改編等による通常業務以外の業務が激増し、疲弊する教職員も増加していると聞いています。賃金引き上げの要因はいろいろあっても、給与を引き下げる理由が全くありません。以上の理由から、熊大使用者に対して賞与減額の「合理的説明」を求めました。熊大使用者は、今回の労使協議会は意見交換の場であるため、「合理的説明」は団体交渉で説明すると回答しました。組合は2月18日に開催する団体交渉に向けて、賃金引き下げに対する「合理的説明」を追及するとともに、賃金引き下げがやむなしの場合には代償措置を要求することを伝えました。

2. 2020年人事院勧告による賞与引き下げについて

組合は、2021年3月5日の団体交渉で2021年度のボーナス0.05月分引き下げに対する代償措置として年末年始または1年間のいずれかに特別有給休暇2日を付与することを求めていました。熊大使用者は、この要求について検討すると回答しましたので、今後の交渉で良い結果を期待したいと思います。

また、組合は給与問題以外に次の2項目について情報提供を求めました。

3. 教授選考問題 : 「原則公募で例外はない」?!?!

「国立大学法人熊本大学教育職員選考規則」及び教員人事委員会の「教育職員の選考基準評価方針」によると、教授の選考にあたっては「原則として公募制」ですが、「特段の事由がある場合と公募によることが適当でないと認められた場合」には内部昇任が可能です。しかし、2021年12月14日開催の大学戦略会議において、「幾人からの理事」からの発言がきっかけとなり、今後の教授選考は「原則公募で例外はない」と決まった、と組合に情報提供がありました。組合は、12月23日に労務課に対して、教員選考規則の運用について見直しおよび今後の改正の可能性について確認を求めました。労務課の回答は、今後は「原則公募」という発言はあったが、規則改正までの話にはなっていない、という説明でした。しかし、議事録には以下のようにあり、教育学研究科の教員人事はこれから「公募」のみで進められるように決定した事が理解できます。

議 題

1. 教員選考開始の妥当性・適切性審査【教育学研究科】

八幡教育学研究科長及び藤田教育学部長から、資料1に基づき、社会科教育分野及び特別支援教育分野の計2件の教員選考開始について説明があった。本件については、いずれも了承したが、**教育学研究科においては教授昇任人事がつづいていることから、教員選考は公募によって広く人材を募ることが原則であることを再確認し、今後は公募による選考を行うことを、当会議及び教育学研究科双方で確認した。**

教授昇任人事が「今後は公募による選考を行うこと」となるならば、様々な問題を生むことにもなります。たとえば、公募により外部から複数の教授が一度に採用された場合、部局の運営が困難になるのは火を見るよりも明らかです。また、残念ながら公募によって昇任が認められなかった場合、在職者の担当する授業はどうなるのでしょうか。さらに、給与面においては、公募によって教授に昇任した場合、「月給制」から「新年俸制」に強制的に移行させられることになり、これまで通り「月給制」を選択し、昇任を期待することは、教授以下の教員には許されないのです。今回の問題は、多くの熊大教員に衝撃を与え、不安を煽るものとなりましたので、組合は人事・労務担当理事に直接この経緯について説明を求めました。

(裏面につづく)

赤煉瓦	熊本大学教職員組合	
	No. 11 2022. 2. 15	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

人事・労務担当理事は、教授選考の流れについて、関係部局、教員人事委員会、そして大学戦略会議との間で共通理解の構築が必須だと示唆しました。そもそも、「教員人事委員会教育職員の選考基準評価方針」に規定されている、公募しない条件となる「特段の事由」が具体的に何を指すのかは解釈が定まっていないのです。そのため、「教員人事委員会の中でも部局によっては、原則公募を厳しく制限した方がいいと考える部局もあり、まだそこは意見が分かれている状況」と人事・労務担当理事は述べました。大学戦略会議での騒動は、「原則公募を厳しく制限すべき」と考える一部の理事が、部局の計画的な運営に干渉したことが発端になって引き起こされたのでしょうか。

人事・労務担当理事によると、現在、教員人事委員会は「特段の事由」の具体的内容について各部局の意見を集約しており、意見集約の結果を踏まえ、今後人事委員会で考えをまとめていくようです。組合は、規則改定まではしなくても従来の運用が変わる時には情報提供するよう求め、人事・労務担当理事は「教員人事に関しては、全教員に関わることなので、広くオープンにしていきたい」と回答しました。

この協議を踏まえて組合は、各部局から意見集約したものを検討する際に、「特段の事由」の趣旨が全学で統一するのではなく、各部局の意向を尊重したものになるように、2月10日に、学長宛に要望書を提出しました。

2022年2月10日

要望書

現在、全学の教員人事委員会から、各部局に対して、「教育職員の選考基準評価方針」について意見照会があると聞き及びます。

学長以下、大学執行部におかれましては、国立大学法人熊本大学教育職員選考規則における原則公募（6条1項）の趣旨を踏まえつつも、公募制を採用しない場合における各部局が示した「公募しない理由」（6条3項）を十分に尊重し、各部局所属の教員に無用な混乱・不安を起こさないように「第3期中期目標期間中における教育職員の採用方針について（通知）」に基づく「教授ポストを活用した選考（採用/承認）手続」を強く求めます。

3. 黒髪・大江地区駐車場有料化問題

黒髪・大江地区の有料化問題は、2016年に発生した熊本震災の復興工事により、十分な駐車スペースが確保できないため現在までペンディング状態にありました。2021年には工事も終わり駐車スペースが確保出来るため、熊本大学執行部から駐車場有料化の開始の声も聞こえてきたので、その真偽について確認しました。熊大使用者は「有料化について会議体で正式に議題にあげたことはない」と説明し、「ゲートの新設などを考えればすぐに有料化するという話ではない」と回答しました。

組合はこれまでの協議の経緯も踏まえ、駐車場を有料化する場合には熊大使用者から情報提供や協議を前提に交渉を進めることを要求しました。

これから本格的に交渉が始まります。全教職員の労に報いるために何を措置し、どのように考えているのか、熊大使用者の対応にご注目ください！