

使用者は教職員の労に報いたいと謳いながらもボーナスは減額！！

——第1回（2月18日）、第2回（3月3日）団体交渉報告——

『赤煉瓦』No.11（2022.2.15）にてご報告しました1月28日の労使協議会を経て、組合の最重要課題とする「給与問題」について2月18日と3月3日に2回の団体交渉を開催しました。熊大教職員の生活に打撃を与えるボーナスの減額という不利益変更の提案にもかかわらず、小川学長の姿は第1回団体交渉（2月18日）にありませんでした。組合は学長の出席を強く要求し、第2回団体交渉（3月3日）には学長から2021年人事院勧告の熊大の対応について説明がありました。組合は、2021年度ボーナス0.05月分引き下げ（平均1万7千円）と2022年度のボーナス0.15月分引き下げ（平均5万円）の不利益変更については、熊大使用者に「合理的説明」を求めました。団体交渉で熊大使用者は、ボーナス減額の代償措置として一時金および手当の支給と特別有給休暇の一部改善を提案しましたが、組合は不利益変更の「合理的説明」が不十分であり、また使用者からの代償措置の対象者が全教職員ではなく非常に限定的であるという理由から、継続交渉を求めました。しかし、熊大使用者は、組合の合意がないまま団体交渉を強制的に終了、4月1日付で就業規則の一部改正を行なおうとしています。これまでに行なった2回の団体交渉の内容についてご報告します。

なお、給与問題以外で組合要求事項の一部が実現しました。組合の交渉の獲得成果をご報告します。

1. 第1回団体交渉（2月18日）

八幡人事・労務担当理事は、2021年人事院勧告に対応した熊大教職員の給与改正について2022年度からボーナス引き下げを1月27日の役員会で決定したと説明しました。ボーナス減額提案する理由は“院勧告は社会一般の情勢を判断する上で極めて客観性・合理性があると判断される”重要な参考資料であり、“国立大学法人は国民の税金を原資とする運営費交付金で賄われており、人事院勧告に応じなければ社会的責任が果たせない”、“財政状況を考慮して労働条件の不利益変更について検討”した結果であると説明し、以下を代償措置として提案しました。

【熊大使用者の代償措置】

- 2021年12月期ボーナスの減額は不利益変更の遡及となり、教職員の労をねぎらうため実施しない
- 妊婦の母体や胎児の健康維持に影響がある場合は適宜休職し、回復までの期間は職務専念義務免除
- 特別有給休暇の一部改定（2022年4月1日～）

項目	内容	正職員	有期雇用職員
不妊治療休暇（新設）	取得日数5日（頻繁に通院する場合は10日）	有給	有給
子の看護休暇	取得日数5日（2名以上は10日） 対象年齢：小学校就業前→9歳まで（大学独自の措置）	有給	無給→有給
産前・産後8週間休暇	出産予定日の8週間以内～出産日まで 出産日の翌日から8週間	有給	無給→有給

組合は、熊大使用者の提案は、ボーナス減額の代償措置としては不十分であることを指摘しました。そして、運営費交付金が毎年対前年比で減額され続ける熊大の財政状況が厳しいことは理解しつつ、できる限り教職員が今まで通りの生活水準を維持できるように、不利益の程度を小さくするよう実現可能な複数の要求事項について要望書を提出し、次回の交渉にて使用者の検討結果の説明を求めました。


【組合の要求書（2022.2.18提出）】

- 2022年度中に5日の特別有給休暇を付与すること。もし、特別有給休暇の付与が難しい場合は、年次有給休暇の繰り越し上限日数を20日から25日に増やすこと
- 2021年度中に2日の特別有給休暇を付与すること。なお、特別有給休暇の付与が難しい場合は、一時金20,000円の支給を要求する。2022年度以降は2日の特別有給休暇の付与を期末手当の支給月数が2020年度の2.6月分に回復するまで継続すること

○その他の継続・新設 要求事項

- パートタイム職員にボーナスを支給すること
- 有期雇用職員に扶養手当を支給すること
- コロナ感染拡大防止対策により遠隔授業や在宅勤務を務め命された教職員に対する手当を創設すること
- 新型コロナウイルスに業務内で感染した教職員に見舞金を創設すること
- こばと保育園保育士への手当、または一時金を支給すること
- 有期雇用職員の病気休暇を有給化すること
- 有期雇用職員の年次有給休暇の日数と付与日を常勤職員と同等の待遇に改善すること
- 介護休暇の日数を増やすこと
- 看護休暇の対象年齢を引き上げ、日数を増やすこと（一部改善）
- 「父母の追悼行事の場合」に配偶者、子、配偶者の父母を対象にすること
- 不妊治療休暇を新設すること（新設）
- 改正育児・介護休業法による育児休業の取得条件の緩和と産後パパ育休を新設すること（一部改善）
- 学生や教職員が安全に通行できるように、道路の舗装工事など環境整備を行なうこと
- ウィズ・アフターコロナによる在宅勤務、学内会議の開催等の働き方のルールを策定し運用すること
- 業務時間外の兼業を認めること、もしくは兼業の種類と承認基準を緩和すること
- 医師の働き方改革ともなうタスクシフトで適切に人員配置するために医療職員を増員すること

（裏面につづく）

	熊本大学教職員組合	
	No. 12 2022. 3. 25	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

2. 第2回団体交渉（3月3日）

交渉の冒頭、学長は“職員の皆様には熊本大学のために日々業務に尽力していただいていることに深く感謝する。大学としても職員のモチベーションの維持、向上を図るために教職員組合からの要望を考慮した上で、職員が安心して働くことのできる職場環境の改善に可能な限り取り組んでいる”と謝辞を述べた上で、2022年度のボーナス引き下げについて「人事院勧告を重要な参考資料」として「大学の財政状況」も考慮し、労働条件の不利益変更を検討した決定であると説明しました。そして、第1回団体交渉で提案した代償措置に加えて、現場で働く職員の処遇改善事業に対応するため附属幼稚園教諭と看護職員等（病院勤務の保育士、こばと保育園保育士、指導保育士を含む。）に特別手当を2022年2月分から一時金を3月（有期雇用職員の3月分は4月）に支給し、2022年4月以降は給与規則を一部改正し「特別手当」を支給する、と説明しました。こばと保育園保育士への賃上げについて学長は“こばと保育園の保育士はこの事業の対象外だが、事業の趣旨が現場で働く方の収入引き上げが目的であることから、感染防止を図りつつ緊急度の高い保育の現場で尽力されていることなどを考慮し、大学にて予算措置を行ない特別手当の支給対象とした”と述べました。また、大学病院のコロナ感染症対応については“重点医療機関及び、協力医療機関として2021年1月以降多様な患者を受け入れ、必要な医療を提供している。病院職員は強い使命感を持って感染防止対策を徹底しながら緊張感の高い業務に従事している。大学病院において事務職員等を含め、医療に従事する職員に対して引き続き人材の確保、受け入れ体制の維持のために一時金5万円を3月末に支給する”、また“職員の仕事と生活の調和実現に向けた支援として、妊娠、出産、育児、介護に係る休暇の見直しを行なう。特に有期雇用職員の休暇の安定化を図り、安心して働きやすい環境整備を行なう”として特別有給休暇の改善を提案しました。

【使用者の追加提案事項】

- ・幼稚園教諭等と看護職員等の処遇改善のため2022年2月から賃上げを実施する
- ・3月1日に在職する熊大病院勤務の教職員に対して、学長裁定「コロナ感染症対応特例一時金」5万円を3月末に支給する（過去2回支給実施：2021年3月末、8月末）

熊大使用者は、2022年6月期ボーナスから0.075月分引き下げ（基本給30万円の場合は、2万2千500円程度）、年間に約5万円の減額を提案しました。組合は、熊大教職員の労に報いるため、また生活を守るためには、ボーナス引き下げには徹底的に反対することを伝えました。万が一減額する場合は、要求書に記したように減額相当分を一時金として支給か減額期間に特別有給休暇（失効年休制度の創設など）を付与することなど、実現可能な改善項目を示し、少しでも影響をなくすように求めました。しかし、熊大使用者は、教職員の尽力に感謝しつつも不利益変更に理解を求める説明をし、代償措置は一部の職員に限定した改善や法改正に応じた機械的な給与改定しか示さなかったため、組合は使用者の提案に全く納得することができず合意にいたりませんでした。組合は、あらためて失効年休制度の創設など給与減額に対する新しい要求事項を提案しましたが、熊大使用者は“今後も継続して検討していく”と回答し、4月1日の就業規則改定を進めるため団体交渉の打ち切りを宣言しました。

近年は、団体交渉を開催したとしても熊大使用者が一方的に団体交渉の打ち切りを宣言してきた経緯が

あります。組合は、労基法の下、就業規則の変更を行なう場合は、労使の合意に向けて協議に努めることを熊大使用者に強く求めました。

3. 使用者説明会の開催（3月23日）

熊大使用者は、2022年度のボーナス引き下げに関する「説明会」を3月23日（水）に新型コロナウイルス感染拡大防止の観点からオンライン（Zoom）配信しました。この説明会で人事・労務担当理事は“労働契約法第9条では労働者と合意なしに、労働者に不利益な労働条件とする就業規則の変更は原則としてできないとされている。ただし、同法の第10条で次の4点に照らして、就業規則の変更に合理性が認められる場合には変更が可能とされている。①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況、その他就業規則の変更に係る事情が要件とされている“とし、上記④の要件については“今回の不利益変更については教職員組合と交渉を行ない、意見交換をさせていただいている”と発言しました。また、後日動画配信が予定されており、教職員の質問も受け付けます。ぜひ、この機会に現場の声やご意見を熊大使用者に届けましょう。

組合は、熊大使用者に対して労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉を行なうよう求め、熊大教職員の労働条件の改善に向けて引き続き粘り強く要求を続けていきます。