

学長は教職員の労に報いるために、さらなる賃上げ・待遇改善を!!

——学長挨拶・懇談報告（8.29）——

学長挨拶・懇談報告（8.29）

8月29日に、小川学長、使用者側と懇談を開催しました。以下、概要を報告します。

給与問題・労働条件について；2021・2022年人事院勧告（人勸）への対応など

給与に関する問題は、組合員のみならず、すべての熊大教職員にとって重要事項です。ここでは、5点ほど尋ねました。第1は、2021年人勸を参考にした、2022（今）年度のボーナス0.15月分減額に対する代償措置であり、以前から組合が求めてきました。

これに対して、使用者側は、前回の団体交渉時に述べた休暇制度などが代償措置に当たるとし、それ以上の組合の要求は受け入れられないと回答しました。組合側からは、さらに、たとえば常勤教職員の現在40日ある年次有給休暇のうち、毎年失効する20日分を来年度に繰り越すなどの制度の新設（山口大で実施済）などを提案しましたが、使用者側は、人事院の動きなどを見つつ、考えるとの答えに留まりました。組合としては、給与減額という重大な労働条件の不利益変更であり、今後も、何らかの代償措置を獲得するために粘り強く提案・交渉を続けます。

第2に、同一労働同一賃金の原則に基づく有期雇用職員へのボーナス支給や特別休暇の有給化の求めです。この組合の要求の趣旨は、来年度に向けた動きである黒髪・大江地区の駐車場の料金設定との関係で、もし、最初の料金設定のように有期雇用職員を常勤職員と同じ料金とするならば、むしろ、有期雇用職員にも、正規職員と同一のボーナスを支給すべきとするものです。

これに対して、使用者側は、同一労働同一賃金の趣旨の実現については、全国的な訴訟の動きを見ながら、熊大としてはどうするかを考えていくという状況であると回答しました。組合としては、同一労働同一賃金の趣旨を踏まえてできるかぎりの待遇改善を今後も求めていきます。

第3に、8月に出された2022年人勸への熊大としての対応についてです。これに対して使用者側は、2021年人勸を参考にしてボーナスを引き下げて、それと同じ趣旨において、2022年人勸における給与アップも行なっていくという考えで、人勸は無視できないが、現在検討中という回答に留まりました。組合としても、人勸以上の給与アップとラスパイレス指数や労働条件の改善を今後も、使用者側に求めていきます。

第4に、国家公務員の定年延長に対応した熊大職員への定年延長の検討についても尋ねましたが、学長は、検討の必要性は認めつつ、議論は始まってはいないと回答しました。

第5に、こばと保育園保育士への「医療職員等特別手当」の増額についてです。熊大は、2022年2月から熊大病院病棟内に勤務する保育士と同等待遇にするため、こばと保育園保育士にも手当の支給を決定しました。2022年10月以降はその見直しや人勸を踏まえた対応が問題となります。熊大病院では、診療報酬を財源に看護職員等の賃上げが検討されている中、大学予算が財源となるこばと保育園保育士への手当の増額について尋ねましたが、これに対して、使用者は病院内の議論を見つつ検討するとの答えに留まりました。

教員（昇任）選考について - 各部署における多様性を考慮した教員人事を求めて

教員人事委員会で各部署から意見聴取して大学戦略会議等に審議を求めた教授選考基準の内部昇任を求める条件の扱いについて、使用者側は、学内での共通理解構築のための、意見交換はしているが、明確な方針にまでは至ってはいないと回答しました。組合としては、たしかに、「熊大第4期中期計画・目標」のC-1-1において科研費保有率55%をめざすということは承知しているし、昨今の大学を取り巻く社会の厳しい目から学部評価の重要性についても承知している。とはいえ、組合としては、熊大各部署においては理系・文系問わず、多様な研究をされる教員たちも多く、科研費採択（かつ研究代表者）だけを「外部評価」のすべてにするのは極端すぎ、かつ、研究代表者の科研費採択のみを教授昇任への事実上の必須条件とすることは、労働条件の不利益変更なのではないかとの強い疑念を持ちます。その点も十分に考慮して相互不信を生まないよう、小川学長以下大学執行部には慎重な判断を求めたいと考えています。

医師の働き方改革について - 2024年までの病院におけるタスクシフトの問題について

医師の働き方改革とタスクシフトについて、2021年度の学長懇談では大学経費を使っても人員補充のために人件費を出すと言われたが、その後の病院長との話し合いについて尋ねました。これに対して、使用者側は、国からのルールを優先し、原則は病院経費としつつも、大学本部の財務（経営）状況からもできることはするとの回答がありました。組合としても、重大な関心をもって注視します。

技術部 技術職員の昇任・昇格について

2021年4月から技術主任が追加されたことによって、これまでの技術職員の昇任・昇格が遅れるのではないかとの懸念を伝えました。使用者側からは、技術職員なしには研究活動が継続できず、その待遇は非常に重要であると認識し、担当理事による対応をしているとの回答がありました。組合としても、今後も、昇任・昇格基準の実態については情報提供を求めることとします。


大学統合の動きについて

昨今、大学間での統合の動きが活発化していることについて、学長は、他大学との連携協定により、可能なことについては連携するが、合併・統合までは、現時点では考えていないと回答しました。

軍事研究の応募について

使用者側からは、軍事研究の学内応募については、現在のところ動きはないと回答しました。

なお、黒髪・大江地区駐車場の有料化問題の団体交渉も、同日に行われました。別号で報告します。

	熊本大学教職員組合	
	No. 6 2022. 9. 29	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/