

組合は、熊本大学における労働環境の維持・改善を求め続けます！

—団体交渉報告（3月7日）—

【お詫びと訂正】 3月27日付発行の『赤煉瓦』No.17で、【要求事項6】についての文章の一部を下記のとおり訂正してお詫びいたします。

2022年度、2023年度の人事院勧告を受けて、組合は、2月8日に学長に団体交渉を申し入れ、3月7日に、人事労務担当理事ほか、使用者側と団体交渉を行ないました。

組合は、熊大の苦しい財政状況を理解・考慮しつつも、より良い労働環境を求めて、現実的な提案を、以下のように、使用者側に求めました。

【組合の要求事項（2024年2月8日提出）】

- ライフイベントに対する考慮について、教員選考規則、教員業績評価要項に「不妊治療による業務の負担軽減」を規定に追加すること
- 失効年休積立制度を導入すること
- 介護休暇の日数を増やすこと（現行5日）障害を持つ子どもを持つ教職員に配慮するため、最大12日（月1日）追加付与すること
- 看護休暇の対象年齢を「15歳まで」引き上げ、最大12日まで日数を増やすこと
- 「父母の追悼行事の場合」に配偶者（事実上の婚姻関係と同様の事情にあるものを含む）、子、配偶者の父母を対象とすること
- 病院栄養管理部所属の調理師と臨時用務員およびこぼと保育園の調理師（臨時用務員）に「医療職員等特別手当」を2022年2月に遡及して支給すること
- パートタイム職員にボーナスを支給すること
- 有期雇用職員の病気休暇を有給とすること（現行10日、無給）
- 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
- 有期雇用職員に扶養手当を支給すること
- その他 2023年人事院勧告の内容と他大学の状況

【要求事項1】ライフイベントに対する考慮について

使用者側は、上記提案について採用しないとゼロ回答しました。その理由として、現在、育児休業、介護休業などの一定の長期間にわたる休業には、教員の選考や業績評価に影響ある可能性があるため、関係規則に定め、それ以外のものは、各部署が必要に応じて適宜勘案して運用することで、現在大きな問題はないとし、不妊治療による負担軽減を新たに追加することは、他の短い休暇などとの均衡からも必要とは言えず、現時点では規定に追加しない。

これに対して、組合からは、そもそも不妊治療というものは、使用者側の言うような、「短い休暇」というものではなく、数年にわたり、かつ妊娠という事柄の性質上、不安定なものとならざるを得ない、との使用者側との認識のちがいを指摘しました。このような配慮をすることは、熊大使用者側も掲げるダイバ

ーシティや女性教員の増加という視点からも必要であることを強調しました。また理事とのやりとりでは、熊大の各部署における先駆的な女性教員のキャリア形成に配慮した規定を妨げるものではなく、また、他大学の動きを注視しつつ、今後の動きを注視したいとのことでした。

【要求事項2】失効年休積立制度について

勤務時間、休暇等に関する規則によれば、年次有給休暇（年休）は、正規職員の場合、前年度と残日数と残時間数を翌年に繰り越せるが、規定日数40日を超えては繰り越せません。しかし、実際に、この制度を導入している大学の失効年休積立制度によれば、介護や育児など一定の条件で、本来消滅する年休を積立できます。

使用者側は、以上の組合の提案に対して、導入には否定的でした。その理由としては、年休の繰り越し以前に、とくに教員における毎年の20日の年休取得日数がそれほど増えていないこと（平均10日程度）、さらに、失効年休積立制度を導入した大学の担当者によれば、利用は、それほど多くはないことなどを説明しました。


これに対して組合は、年休取得率向上のためには、各部署会議における漠然としたアナウンスメントのみならず、年5日未満の年休未取得の教員に対する個別的な対応など、さらなる工夫や、より取りやすい年休取得の方法などを提案してきましたし、これからもしていきます。もちろん、使用者側に年休取得率向上を求める以上、組合における役員・専従書記の年休取得率100%をめざします。

【要求事項3-5】介護休暇・看護休暇、父母の追悼行事の対象拡大について

使用者側は、看護休暇については現在5日の最大日数取得者がおり、さらに不足分を年休で補っているという現状もあり、ニーズもあることを把握しているとして、2024年4月1日付の関係規則の改正で、子の人数に関係なく10日間取得できるよう予定し、常勤・有期雇用職員共に対象となる、他の介護休暇、父母の追悼行事休暇については、民間でもニーズは高くなく、利用状況など見ながら検討するとして、見直しは考えていないと答えました。

組合からは、新たな規則改正（子どもの人数や正規・有期を問わない年10日間の看護休暇日数増加）

裏面につづく

	熊本大学教職員組合(訂正版)	
	No. 17 2024. 3. 27	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

については評価できるが、一方で、介護休暇の対象年齢を、熊本県や熊本市の職員のように、12歳（中学生始期）まで引き上げない理由について使用者側に問いました。使用者側からは、そもそも2年前に小学校未就学児から9歳に年齢を引き上げたばかりであり、厚労省も同じように上げている。他大学の状況をみつつ、検討したいが、放課後の学童保育が3年生（9歳前後）までとの関係もあるとの返答でした。

組合は、今後も、介護・看護などの特別休暇の対象年齢や日数の拡大について、現場のニーズを集めつつ、よりよい労働環境整備のために訴え続けます。

【要求事項6】病院栄養管理部所属の調理師と臨時用務員およびこばと保育園の調理師への「医療職員等特別手当」の遡及支給について

使用者側からは、組合の要求についていずれも否定的でした。その理由は、厚労省が定めた看護職員等処遇改善事業実施要項と熊大病院の要望に基づいて手当の支給対象者を決定している。厚労省の実施要項の中では、処遇改善の対象者は、「対象医療機関で勤務する看護職員（非常勤職員を含む）」、さらに「対象医療機関の実情に基づいて対象医療機関に勤務する看護補助者、理学療法士、作業療法士、その他別表に定めるコメディカル職員（非常勤を含む）」とされるので、こばと保育園と病院の調理師と臨時用務員（病院勤務）はいずれも、その他別表に定めるコメディカル職員の中に入らず、手当の支給対象とは考えないというものでした。

これに対して組合は、病院長交渉でも病院長に要望したが、上記使用者側と同じ趣旨の回答であった。しかし、実際、現場においては、栄養士、管理栄養士、調理師は同じ栄養管理部で働いているのに、同じ職場で差があるのは、やはりモチベーションも下がるし、待遇の差がある。そこで、厚労省の掲げる対象と関係なく、大学独自で手当を支給してほしいと要望の趣旨を述べ、あらためて要求しました。組合は、今後も、少しでも待遇改善につながる要求を使用者側に求め続けます。

【要求事項7と10】パートタイム職員へのボーナス（7）、有期雇用職員への扶養手当（10）について

使用者側は、パートタイムの非正規雇用職員にボーナスを支給しないことを不合理ではないとした最高裁の判例の存在や、他の大学の動きを注視するとしつつ、同一労働同一賃金の一つに関してボーナスなどの義務化の法制化など状況を見極めるとして、組合の要求にいずれも否定的な姿勢に終始しました。

【要求事項8と9】有期雇用職員の病気休暇の有給化（8）と有期雇用職員の年次有給休暇日数を常勤職員と同等に改善すること（9）について

使用者側は、同一労働同一賃金の趣旨に照らし、有期雇用職員が長期就労することが想定されているものではないこと、職務内容、職責が常勤職員とは異なることの理由を勘案すれば、処遇差があることには不合理ではないとし、これも最高裁など裁判所の判断や他大学の動きをみつつ継続して検討するとして、否定的な見解を示しました。また上記のように、2022年度に、妊娠・出産、育児・介護休暇を見直し、有期雇用職員の介護休暇・看護休暇を有給化した。看護休暇は、対象年齢を未就学児から9歳年度末に引き上げた。さらに、2023年度には、育児および短時間勤務職員の半休取得を導入し、そして来年度から、1人を養育する職員に10日取得できるよう規則改正の予定をもって待遇改善と考えるとなりました。

組合からは、【要求事項7-10】については、従来から述べているように、現在、実際、各職場においては、有期雇用職員の存在なしに、日々の業務は成り立たない状況にあることは当然の前提として、担い手不足の解消のためにも、よりよい待遇改善を今後も求めていくつもりです。

【要求事項11】その他 2023年人事院勧告の内容と他大学の状況について

すでに、『赤煉瓦』16号（2024年2月26日発行）でお知らせしたとおり、2023年人事院勧告（人勸）に準拠した一時金が3月8日に支給されました。この点、組合としては、これまでと同様、人勸に準拠した使用者側の努力には敬意を表するものです。とはいえ、すでに九州圏内の国公立大では人勸に準拠しない、準拠できない大学も出始めています。このような状況を前提として、使用者側に、今後の見通しを尋ねました。

使用者側からは、たとえば、国立大学法人熊本大学『2022事業年度 財務諸表（2022年4月1日 - 2023年3月31日）』を前提として、非常に苦しい大学の財務状況、さらに、今度の入試における受験倍率の激減による検定料収入の減少など懸念事項の多さなどについて発言がありました。

組合からは、前記『赤煉瓦』16号でも触れたように、そもそも熊大職員の給与水準は、国家公務員の給与を100とした場合のラスパイレス指数は、81.9と全国平均（86.7）よりかなり低く、そこから人勸に準拠せずに、給与水準などが引き上げられないということになれば、教職員の流出は避けられず、物価高騰も続く中、生活はますます苦しくなることなどを使用者側に伝え、小川学長以下、使用者側の一層の努力を求めました。

今後も、熊本大学教職員組合は、職場環境の悪化を防ぎ、さらに改善されるよう、努力を続けます。

そのためには、教職員の皆さんのご理解とご支援が不可欠となります。

将来の社会のための研究と教育そして地域貢献と医療の提供のためにも、「働く人の労が報われる職場」という「当然すぎるけど、ささやかな幸せ」を守るためにも、今後とも、熊大教職員組合を、どうぞよろしく願いいたします。

〈速報！〉本荘・大江地区における有期雇用職員の駐車場半額も、黒髪・大江地区に続いて実現！！

『赤煉瓦』2022年No.7（2023年9月29日発行）でお知らせしたように、組合は、有期雇用職員の駐車場料金について正規職員の半額料金を、黒髪・大江地区では実現させましたが、使用者側は、さまざまな理由を述べ、本荘地区の有期雇用職員の駐車料金は正規職員と同一料金としていました。

しかし、このたび、本荘地区も、有期雇用職員の駐車料金は、正規職員の半額が実現しました。

これも、組合による長年の粘り強い訴えの成果と言えます。諦めないことこそ労働環境の改善につながります。なお、熊本大学の駐車料金は、そもそも「本当に料金徴収の目的である駐車場整備に使われているのか？」「その目的達成のための経理上の支出ルールは存在するのか」という根本的な疑いもあります。組合は、今後も、駐車料金の目的に沿った支出をしているのか、引き続き、注視を続けます。