

3月10日一時金支給!!経営赤字で基本給は2025年1月遡及し、ボーナスは改定しない!!

—2.13 第2回団体交渉報告—

2月13日、組合は、2024年人事院勧告に対する熊本大学の対応について今年2回目の団体交渉を行いました。前回の交渉で使用者は、財源の確保が困難なので2024年4月からの遡及を見送り、1年後の2025年4月から給与改定を計画している、との回答でした。今回の交渉では、小川学長が前回組合から要求した事項について検討した結果と対応について説明しました。

冒頭に小川学長は、人事院勧告は過去に例のない高い賃上げが勧告されており、当初は勧告に準じた引き上げはしないと判断し、1回目の交渉でもそう説明したものの、それ以降も可能な範囲で国家公務員の給与水準に応じる方法を模索していた、と述べました。そして、研究費削減などを含め様々な対応を検討した結果、2025年1月に遡り基本給表と基本年俸給表を改定し、差額分を支給する、と学長は説明しました。

全国の国立大学には人員削減などによって人件費を確保し、2024年4月に遡及する大学もあります。小川学長は、熊本大学教職員の生活基盤を壊すような人員削減等はしたくないとの方針を示し、そのため熊本大学では2024年度は1月までが遡及の限界時期と話しました。さらには、2025年人事院勧告で賃上げ勧告が出た場合には、2025年4月に遡及できるように準備しているということですが、期末・勤勉手当0.1月分引き上げ(6月期と12月期にそれぞれ0.05月分)については、2025年度予算の見通しが立たないとして改定はしないと説明しました。

今回、教職員の労に報いるためにできる限りの財源を集め、わずかではありますが2025年1月から遡及した学長の判断を組合は評価しました。ただし、給与の根幹である期末・勤勉手当を改定しないことは、使用者が労働協約の「ラスパイレス指数(国家公務員との給与水準を比較する指数)の改善に努力する」に反したことになりますので、この交渉後も使用者は引き続き検討することを約束しました。財務担当理事からは2024年度決算後に検討し、2025年度6月期に0.1月分の引き上げが可能であるか報告したいと説明しました。

そもそも人事院勧告に対応して給与を引き上げられない要因は、大学の財政を病院収入に頼ることが多く、病院の収入次第で良くも悪くもなるということです。今年度は特にコロナ関連の補助金がなくなり、医師の働き方改革への対応などで病院収入が極端に減り赤字経営になったことが挙げられました。全学的なことでは電気料金の大幅な値上げや運営費交付金の削減が影響しています。

組合は、学長に対し、大学全体の財政を考える上では病院経営にも注視するとともに、これまで議論があがっていた"運営費交付金削減問題"についても国大協などを通じ、国や世論に働きかけ、大学が健全に運営できる状況に改善するよう頑張ってもらいたいと要望しました。

また組合は、国や熊本県・市は、人事院勧告通りに2024年4月に遡り給与を引き上げによる差額を支給しますが、人事交流により熊本大学で働いている職員はどうなるのか使用者に質問しました。人事課長は

「熊本大学の職員なので(人事交流関係なく)公平性を保つ形で」と説明し、対象職員に対しても4月遡及は行なわないとしました。過去には、2012年度から約2年間実施された臨時特例措置で大幅な賃下げが行なわれた際、対象職員が自治体と同様の扱いを受けて不利益を被らないよう組合が強く要求し、使用者が救済措置として手当を支給して対応しました。組合は、このような対応では熊本大学への人事交流は今後難しくなると訴えましたが、人事課長は「人材確保の観点では全学同じ状況」と説明するだけで、組合の要望には理解は示されませんでした。ただし、使用者は人事交流職員への影響額について検討したと説明したことから、学長宛てに救済措置を実施した検討経緯と影響額について情報提供を申し入れ、附属学校教員に限定して2024年人事院勧告を実施(基本給表の改定及び賞与0.1月増)した場合、基本給分約1,800万円、賞与分約400万円の合計2,200万円が必要になると回答がありました。

2024年度の給与交渉は、期末・勤勉手当以外の組合要求事項については決算期に再交渉(協議)することを確認し、団体交渉を終えました。しかし、賃金の未払い分に対する代償措置は示されていません。組合は、あらためて下記の代償措置を要求し、早急に検討するよう求めました。

【組合が提案した代償措置】

1. 教員選考規則・教員業績評価要項に「不妊治療による業務負担の軽減」を明記すること
2. 特別有給休暇の見直し
 - 1) 介護休暇の取得日数を12日に改正すること # 現行5日
 - 2) 看護休暇の対象年齢を15歳、取得日数12日に改正すること # 現行9歳10日
 - 3) 「父母の追悼行事の場合」に、配偶者(事実上の婚姻関係と同等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
 - 4) 骨髄移植以外のドナー希望の検査・入院期間を追加すること
3. 有期雇用職員関連
 - 1) パートタイム職員にボーナスを支給すること
 - 2) 病気休暇を有給にすること# 現行10日無給
 - 3) 子供に係る扶養手当の支給

(裏面につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No. 13 2025. 3. 26	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

代償措置の多くは、組合が以前から要求していた代償措置の一部ですが、使用者はほぼゼロ回答を繰り返してきました。代償措置の項目 1.と 2.に関しては、多額の財源を必要としないので、使用者が本気で熊本大学教職員の労に報いようとするなら、対応できるはずです。有期雇用職員関連の要求は、財源のこともあり実現が、比較的難しいかもしれませんが。しかし、教職員の労働環境の改善に向けて、同一労働同一賃金の観点からもボーナス支給、さらには病気休暇の有給化と扶養手当の支給を引き続き要求しました。

これらの代償措置を使用者は「利用する人が限られる」という理由で改善せずに実現していません。将来に備えた制度を充実させることは、全教職員に対して将来的な安心感を与えることとなります。使用者にはこれまで以上に教職員に寄り添い、労働環境や労働条件の改善に取り組むよう訴えていきます。

組合は、代償措置に関して今後も引き続き粘り強く要求していきます。教職員の皆様も「将来的に働き甲斐のある職場」を目指していただければ幸いです。今後も組合活動へのご理解とご協力をよろしくお願い致します。