

くみあいニュース

山口大学教職員組合 (2023年5月11日 Thursday)

第268 (2021年度-第13号) / 電話: 083-933-5034・メール: fuy-union@ma4.seikyou.ne.jp

業績評価給・インフレ手当に関する団体交渉開催(4/10)

組合は3月17日(金)、谷澤学長宛に団体交渉開催を求める申し入れ書を提出し、日程調整の結果、4月10日(月)の午後3時半から1時間強、交渉し大学側の姿勢を質しました。この申し入れは昨年11月10日(木)に提出した「大学教育職員の業績評価給支給基準見直しについて」で要求した3項目のうち、受け入れ・改善がなされていない「A評価・S評価額の見直し」に関する交渉と、同じく昨年9月14日(水)に提出した「大幅な物価高騰を踏まえた賃金引上げ・一時金支給について」で要求したいいわゆる「インフレ手当支給」に関する交渉を求めたものです。申入書では各種がん検診受診料改訂問題についても交渉議題として求めましたが、受診料は前号でお知らせしたとおり組合の要求を大学側が不十分ながら受け入れたため、交渉議題からは外しました。

この交渉には組合から三原委員長等6名が出席し、大学側は、業績評価給制度関係は進士副学長、インフレ手当支給問題は溝部副学長が対応し、樋口総務企画部長ほか人事課担当者数名が同席しました。以下、団体交渉の概要です。



全教員への業績評価給実質適用結果の検証と改善を

業績評価給制度は2021年度に年俸制適用者、2022年度からは旧年俸制適用者と月給制適用者へ適用され、いよいよ本格稼働となっています。

交渉での組合の基本要求は「A評価・S評価の評価額の見直し(圧縮)」ですが、交渉では冒頭、進士理事から「メリハリある給与体系で優秀な方へのインセンティブとするため現状のまま実施したい」との回答があったため、新体制となって一度も組合と具体的な協議・交渉を行うことのないままでの「拒否回答」は断じて認められないことを伝えました。その上で、2022年度の業績評価結果の評価区分別内訳・年俸制移行者数など交渉の前提となる資料提示を求めました。



加えて今必要なことは、評価にもとづき決定・支給された給与により、「労働条件引き下げ」となった方の有無を明らかにすることです。また、引下げとなった場合の引下げ率の程度についても公開が必要です。

春闘相場反映となる人勧待ちではなく手当支給を

既述のとおり組合は昨年9月に3年ぶりとなる引上げ勧告の即時実施とインフレ手当支給を求め、結果0.1月のボーナス引上げは実施となりましたが、一方のインフレ手当支給要求に対しては「厳しい財政状況」という「決まり文句」で受け入れを拒否し、「年度末の財政状況を見て検討」としていた点についても、なんら説明することもなく新年度を迎えました。4/10の交渉ではその姿勢を問いただし、改めて物価高騰を踏まえた一時金支給を求めました。

大学の回答は、「決算を行っている途中で正確な執行残はまだチェックできていない」「今年度も光熱水費の支出増と人勧の動向等もある」ため一時金の支給は難しいというものでした。これに対し組合は「今年の人勧がプラスになるのはほぼ間違いないだろう。一部でも前倒しで支給してはどうか」と追加で要求しました。



この間、一部の民間企業では全社員へ物価高騰を踏まえた特別手当を支給し、今年の2023春闘では労働組合からの賃金引上げ要求に満額回答する大手企業が続出しました。しかし、私たち国立大学法人教職員の給与改善は結局のところ「人勧待ち」となっており、仮に8月の人事院勧告でそれなりの引上げが報告されたとしても給与へ反映するのは早くても年末となります。大学が教職員の負担を少しでも緩和できるよう動けば大学に対する教職員の受け止めも違ってくるはずですが、溝部理事からは検討するとの回答がありました。

学術会議法改悪案 内外からの批判で国会提出見送られる

2020年10月の菅首相による日本学術会議会員6名の任命拒否事件発生以降、日本の学問のあり方と日本の将来を左右する大きな問題となってきた学術会議の在り方について、今国会への「改正法」提出が焦点となっていました。政府は4月20日にその国会提出を見送る方針を決めました。これは、学術会議自身が4月18日（火）の総会で、今国会への法案提出断念と開かれた協議の場を設けることを政府に求めて、総会議としては18年ぶりで、13年ぶりの勧告を出すなど断固たる構えを示したこと、日本学術会議の独立性侵害に対する各界・国民の反対の声、さらには学術界からの国際的な疑問の声の広がり等によるもので、ここ最近の世論を無視した国会運営が続く中では久々の朗報と言えます。



しかしながら政府は法案提出を断念したわけではありません。学術会議を民間法人とする案を俎上に載せ再度議論を進めたいとも述べています。学術会議に対する独立性侵害については学術研究の自律性・独立性をも脅かしかねない「改悪」を完全に断念するよう、引き続き反対の声を挙げる必要があります。

新型コロナ「5類」移行(5/8)と緊急事態宣言に伴う取り扱い

厚生労働省が4月27日（木）に、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けを5月8日（月）から「5類」へ引き下げることが正式決定しましたが、コロナが完全収束していないもとの大幅な対策変更に対して医療関係者や一般市民から不安の声も広がっています。経過措置はあるものの公費負担が廃止された後の医療費負担問題も大きな問題です。

そうした中、山口大学は「緊急事態宣言に伴う出張等の取り扱い（R2.6.22通知）」の今後の取り扱いについては、「現在取り扱いを検討中のため、追って通知」としています。

そのうち「新型コロナウイルス感染症に関する勤務等の取り扱いについて（R2.12.25）」では、本人および家族等が感染・濃厚接触者等になった場合の休暇等について、就業規則で定められている内容よりも手厚いものとしています。もしこの措置を廃止するとすれば、教職員に有利な取り扱いの「廃止」すなわち労働条件の不利益変更となり、組合との協議・交渉なしに「決定」できることはありません。

3年前、やはり組合に連絡もないまま山口大学が「特例措置」を決定・通知した時、組合は大学に対して、概ね必要な措置であり労働条件を有利に運用する措置であるが労働条件の変更である以上、組合へ事前に連絡すべきであると指摘し、大学も了解したという経緯もあります。



コロナ対応 非常勤職員への90日の病休付与廃止は大丈夫か

特に懸念されるのは、2020年4月から有給の病気休暇が付与されるようになったとはいえ、常勤職員の90日に対して僅か10日（最大）しかない非常勤職員が感染したときの対応です。実際、昨年度でも相当数の非常勤職員の方が感染・濃厚接触等で病休を使い果たして特別休暇を使用しています。また、全国的には「コロナ罹患後症状問題」がありますが、山口大学の教職員・学生は大丈夫でしょうか。

政府が5類移行を決定したからといって事態がコロナ以前に戻るわけではありません。大学に必要なことは国の動向に乗っかるのではなく、経過を見極めながら引き続き教職員の健康や労働環境に配慮することではないでしょうか。