

組合ニュース

発行：2022年1月12日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

E-Mail: oitau@fat.coara.or.jp

第2回第3回団体交渉報告

昨年12月13日、16日に、教職員の労働条件に関わる第2, 3回団体交渉を行いましたので項目ごとにお知らせいたします。

■ 人事院勧告について

政府方針にのっとり、昨年12月の期末手当については、人勧に準拠して引き下げは行わない回答がありました。6月賞与について政府方針が今後出されますので、法人とやりとりを継続して行います。

■ 教員の待遇改善について

コロナ対応手当、専任教員ポストの充当、入試業務関連手当の拡充、兼任・兼担手当の増設、基盤研究経費の維持を要求しました。

本年は皆様にご協力をいただき組合アンケートを実施しましたので、そこで得られた結果を適宜参照しつつ、交渉にのぞみました。とりわけハードルの高い専任教員ポストの充当を要求し、それに対して案の定予算を理由にポスト増という成果は得られませんでした。しかしながら、教員の労働条件の深刻な状況、つまり多忙化、研究時間の減少の根源は、専任教員数が圧倒的に足りないところにあり、現場は相当に疲弊していることを強く訴えました。

問題は、法人が専任教員の定年不補充や、教員ポストを拡充しないことの根拠としているところの、学内諸会議で提案されている総人件費の算出根拠や、今後の人件費シミュレーションに不透明なことがあまりに多いということです。明確な根拠が示されずにこれ以上の人員削減がなされることは看過できないため、その根拠を明らかにするように要求しました。法人からはこれら人件費に関する情報をまとめたうえで、今後事務折衝を通じて提供するという回答を得ました。引き続き当該問題を最重要課題として、法人と意見交換、場合に応じて団体交渉を重ねてまいります。

また、定員不補充によって業務がまったく滞ってしまう場面が散見しているため、各学部一律のポスト増が無理なのだとしても、原理原則的に予算を理由としてポストを制限するのではなく、必要な人員補充を検討してほしい旨も要求しました。

基盤研究経費については、アンケートでも研究費の自

費負担が一定程度あることが判明したことを指摘し、上記でのべた労働の過重化に加えて、研究費の引き下げまでなされれば、優秀な若手教員が他大学に流失するばかりになってしまう、またはなっていることの問題を訴えました。法人からは、研究費は労働条件でなく管理運営事項であるという前置きがありつつ、若手研究者流失があるのは把握しておらず懸念すべきことであるため検討するという回答がありました。研究費は、研究費の自費負担と、教員評価または年俸制評価において研究業績が評価対象になっていることから、まぎれもなく労働条件であることを主張しました。

■ 事務職員・技術職員の待遇改善について

事務職員に関しては昇格改善、長時間労働の是正、病気休暇の対策強化・復帰支援、ワクチン接種業務に関わる手当支給を要求しました。今年はとりわけ「男女共同参画」、「ワークライフバランス」を強調し、女性事務職員のキャリアについて具体的な現状を聞きました。

(1) ワクチン接種業務に関わる手当支給に関して

医療関係職のみ1日4000円の手当支給という回答がありました。組合からは、それ自体は積極的に評価しつつも、予算制限があるのか、あるのだとしても1人あたりの支給単価を下げた事務職員全体を対象とする道はなかったのかを聞きました。それに対して、そのようなあらゆるシミュレーションをしたが、第6波がどうなるのかという心配もあり、今後を予測し対象を広げることには慎重にならざるをえない、感染症の危険にさらされた人への特殊勤務手当として医療関係職を対象とするという回答がありました。接種拠点となったことでの補助金は3500万円程度であり、今回の支給で500万円弱、しかし他の費用も掛かっているため支給を広げる余裕はない、という回答でした。

組合からは事務職員も同様に感染の危険にさらされたこと、接種業務・感染の危険性以外にも、本来休業が確約されていた夏季休業に出動されたことで、ワークライフバランスの観点からして時間外手当の支給がなされていけばよいという問題ではないということを指摘しました。

(2) 昇格改善・時短措置・病気休暇に関して

昨年と同じく、係長職が埋まらない状況であるという

説明がありました。組合からは昇任条件、自身が対象になっていることの認知がないといった問題がありうるのではと指摘したところ、重要通知を毎年だし、本人・部課長に声掛けをしているので問題はないとのことでした。規定に書かれている年齢・勤務年数など以外に内部基準が設定されているわけではないのかを尋ねたところ、部局長の推薦があればよいという回答でした。なぜ手を挙げる人が少ないかの原因分析、制度の周知不徹底が原因でないのなら、上級職の重責、時間外勤務の量がネックになっておりその対応が必要である旨を指摘しました。

時間外労働について、仕事を減らす取り組みはずっとやってきており、仕事の多い部署に人を増やす努力をされていて、昨年からは人事課、経理課、教育支援課、総務課にポストをあてがった旨の回答がありました。また本学人事行政の最大の課題として内定辞退者がとても多く人事計画が立たないことがあげられ、時間外労働の削減を目指した適切な人員配置が難しいことの説明がありました。組合からは36協定の時間外上限の引き下げ、常勤職員の負担軽減（時間・責任）の観点から非常勤職員につき内部登用・無期転換の積極的活用、（内定辞退との関連で）公務員との給与差を要求・指摘しましたが、上限引き下げは現状の時間外労働時間に照らして困難、非常勤職員の制度利用の拡充予定はない、給与の問題でなく職場の魅力の問題、という回答がありました。

復帰支援策については、人事課を中心とした対応策の現況説明があったうえで、組合からは現場で孤立し相談ができない状況が原因ではと指摘しましたが、そのような状況はなく、大分大学は優しい雰囲気職場であるという回答がありました。

技術職員について、今年もキャリアパスに関する意見交換会が継続され、それを踏まえて昇格改善について今後検討するという回答がありました。組合からは、技術職員のサポートがなければ理工学部での研究教育は成り立たないという重要な職種であること、待遇改善について具体的な検討をお願いしたいことを要求したところ、これに対して、法人としても九州ブロックの技術部の会議に参加するなどして、技術部の仕事ぶりを十分認識しているところであり、無期転換も進めており、前向きな検討をしたいという回答がありました。

■ 非常勤職員の待遇改善について

年末年始休業について、12/27, 28, 1/3, 4のいずれか1日を有給にするという回答（単年度措置）がありました。組合からは、非常勤職員の方にとって有益な回答であり積極的に評価することを前提としたうえで、本来の要求趣旨は、常勤と非常勤との待遇格差が大きいことを踏まえて、年末年始休業期間中を有給化してほしいということである旨を強調しました。

無期転換について、本年行った組合アンケートでも、賞与支給よりも無期転換についての関心が高く、長く本

学に貢献したいという非常勤職員の方の思いを受け止めてほしい旨を要求しました。無期転換を積極的に活用することに加えて、無期転換をしない場合であれば、最低半年の引継ぎ期間を設定し、他の非常勤職員、常勤職員の負担にならないようにする旨を要求しましたが、法人からは財政的負担のため難しいが引継ぎについては検討し、係長クラスに3カ月前から配慮を行うよう周知するという回答がありました。

最賃引き上げに伴っての時給引上げについては、最賃を上回っているため検討しないという回答がありました。

賞与、手当、休暇など、常勤と非常勤との本学における待遇格差について、法律で禁止されている不合理性がないことを示してほしいという要求に対しては、事務折衝で説明するという回答でした。

障害者雇用枠に関する無期転換制度について制度運用についての説明を求めましたが、これも事務折衝で説明するという回答でした。

■ 男女共同参画社会の実現に向けて

子の看護休暇を小学校6年生まで拡大することについて、当面拡大をしない方針が示されたため、今年の団交では取得状況を検討するという回答があったことを指摘したところ、状況調査はしていないとのことでした。引き続き調査を行うことと、九州県内では福岡教育大が小学校6年生までになっていることを踏まえて対応していただくように要求しました。

保育所設置については現時点で大学構内に設置する検討は進んでいないことを確認し、引き続き設置の検討をするよう要求しました。

■ 全学改組について

とくに教育マネジメント機構の現状と今後の展望について意見交換をしました。運営会議・調整会議が設定されていながらも、機構成立前に行われていた各担当者の業務の連絡調整がうまく機能していないという問題点があることを指摘しました。

■ その他

駐車場の確保整備、駐車料金の適正な使用を求めました。ワクチン接種につき、学生に接種アンケートを取る際、十分な情報提供など慎重に行わなければアカハラとなる可能性もあるため、教職員に接種アンケートを行うようなど何かしらの指示をする際にはその旨を考慮していただきたいことを伝えました。

今後、事務折衝で確認する事項も数多くあります。とりわけ関連項目に該当する組合員の方は、ご要望・確認事項があれば組合までお問い合わせください。それ以外でも、上記の点について問い合わせがあれば遠慮なくどうぞ。