

組合ニュース

発行：2018年9月21日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

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

第1回団体交渉報告

非常勤職員の雇用期限の廃止に向けた 団体交渉が始まりました

9月13日に今年度1回目の団体交渉を行い、組合からは委員長、書記長をはじめ9名が、法人からは石川理事、総務部長他5名が出席しました。

冒頭石川理事より、「現在、他大学等の情報収集を行い検討を続けているのもう少し時間をもらいたい。法人の考えについては9月28日に予定されている2回目の団交で文書回答する。」と説明があり、今回の団交では組合からの意見を聞きたいという申し出がありました。

現段階での検討状況や方向性だけでも今回の団交の場で示して欲しいと伝えましたが、理事は財政負担の問題もあるので、今回は組合の意見を聞いて役員懇談会で引き続き協議していきたいと回答しました。

組合はこれまで非常勤職員や常勤職員の方々から集めた要望などをふまえて、法人に以下の内容を伝えました。

・そもそも継続的に雇用しているのに雇止めを行うのは社会的要請に反する

・大学は教育機関であり、非常勤の人材育成に努める義

務がある

・女性の多い非常勤職員を雇止めすることは、現在進めているダイバーシティ推進の方向性に反する

・雇用期限の廃止は継続雇用をするだけであり、財政的な負担増にはならない

・非常勤職員が継続雇用されることで、常勤職員の負担を減らし、仕事も効率化される

・頻繁な雇止めは、学生対応などの窓口業務ではサービスや質の低下につながる

これに対して石川理事は「常勤職員や学生にとっても大きなロスであることは十分わかった」と発言しました。

また、組合は事務折衝の際に、教職員に対して非常勤職員の無期転換を希望するかどうかについて、法人にアンケート調査を実施するよう要請していました。

理事からは「無期転換については法人が自主的に判断することであり、アンケートは実施しない」という回答がありました。人事課長からは、アンケートは実施しないが、非常勤職員本人やそのまわりの常勤職員からも意見を聞いたり相談を受けたりしており、無期雇用を望む声が多数であることは承知しているという説明がありました。

多くの教職員の無期転換を希望する声や、働き続けたいという非常勤職員の声を受けて、無期転換が早期に実施されるよう期待するとともに、今後も粘り強く交渉を続けていきたいと思えます。



10月には組合説明会を開催します

9月28日の団交終了後に、組合主催の雇用期限の廃止に関する説明会を開催する予定です。日程が決まり次第お知らせします。お問い合わせは組合室までお願いします。

九州の組合間で経験交流を行いました —長崎で教研发交流集会開催—

本組合から9名参加

全大教九州第15回教研发交流集会在8月25日と26日に長崎大学医学部で開催され、全体で61名、本組合からは9名が参加しました。

この集会是隔年開催され、各大学をめぐる状況について情報交換し、組合活動にいかすことを目的とするものです。

集会では、「働き方改革法」後の働き方～本当に「人間らしく働く」ことを実現するために～と題して、半田望弁護士が記念講演を行いました。「働き方改革法」は「働かせ方改革」で、使用者のための法律になっており「お粗末極まりない」内容ではあるが、成立してしまった以上は内容を理解し労働者保護に最大限利用すべきというお話がありました。講演後に、長崎大学で過労自殺された職員のご家族の手紙の朗読や過労死防止キャンペーン曲の合唱が行われました。

全体集会後は職種別分科会、翌日はテーマ別分科会に参加し活発な議論が行われました。年俸制教員の賃下げ、裁量労働者の時間管理などの問題を共有し、非常勤の無期転換についても、無期になっても引き続き不確定なことが多く、組合の役割が重要なことが話し

合われました。この他、長崎ならではの平和学習として原爆の跡をたどる分科会も行われました。

25日の夜は長崎大学の心のこもったおもてなしや美味しい中華料理をいただき、楽しいひとときを過ごすことができました。

来年は大分大学が開催校となっています。今回長崎で経験したことを生かして、大分での開催の準備を進めていきたいと思ひます。

2018年人事院給与勧告 ～月例給・ボーナスともに引上げ～

人事院は8月10日、本年の官民格差に基づき、月例給を655円(0.16%)、ボーナスを0.05月引き上げる勧告を行いました。

月例給については、初任給を1,500円、若年層については1,000円程度、その他は400円の引上げを基本として、俸給表を改定するとなりました。ボーナスについては、民間の支給割合に見合うよう4.40月分を4.45月分に引き上げるとしました。長時間労働の是正や非正規職員の処遇改善、定年延長については、具体的な改善案は出されていません。

月例給、ボーナスともに引き上げの内容ではありますが、給与制度の総合的見直しによる「現給保障」の廃止や、扶養手当改悪が強行され、本年4月より賃下げになった職員も多数いる中で、今回の低額な改定では生活改善にはつながりません。

～賃金アップ他労働条件改善の交渉を開始します～

今後、職種別部会等を開催し、要望事項をまとめ法人と継続的に交渉を行い、今年度人勧の水準を上回る賃上げや、労働条件の改善を求めていきたいと思ひます。

