

組合ニュース

発行：2020年1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

非常勤職員の休暇で大きな成果

- 年次有給休暇を10日から11日に拡大！
- 有給の病欠休暇を3日から5日に拡大！
- 有給の子の看護・家族の介護休暇を3日から5日に拡大。

また対象者が2人以上の場合は最大10日を新設！

2019年12月6日に第1回団体交渉を実施しました。組合から委員長をはじめ9名、法人からは石川理事、総務部長他7名が出席しました。団交後の12月16日に行われた事務折衝の際に、12月6日の団交を受けて法人より二次回答が文書で提示されました。この間、団体交渉に先立ち5回の事務折衝を重ね、特に非常勤職員の待遇をめぐり要望を粘り強く伝えてまいりました。そのため開催までに時間がかかり経緯の説明も遅くなりましたが、詳細について以下にご報告いたします。

■ 2019年人事院勧告の対応について

組合は、人事院勧告以上の改善を実施するよう求めましたが、法人からは財政状況は大変厳しいが、人事院勧告の内容に従って措置したいという回答がありました。

<賃金改定>

初任給及び若年層の本給月額を引き上げ（2019年4月1日実施）、さらに12月の勤勉手当を0.05月

分引き上げるとの説明がありました。（1月給与で支給済み）

<住居手当>

住居手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げて、これにより生ずる原資を用いて手当額の上限を1,000円上げるとの説明がありました。組合からは、影響を受ける人数と金額を求めたところ、減額になる人は500名（1,100万円）増額になる人は300名（360万円）変わらない人20名という回答がありました。

手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、2,000円を超えない減額となるように経過措置を行うとしていますが、あきらかに減額となる人が多く、合意することはできないと伝えたくえで、さらなる労働条件の改善を行うよう強く求めました。

■ 人事給与マネジメント改革における教員

給与・年俸制への対応について (継続交渉事項)

●文部科学省が平成31年2月25日付で「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン」を策定しており、本学でも対応がなされるものとするが、その検討状況について明らかにすること

●今回の人事給与マネジメント改革では、「年俸制の見直し」が提起されているが、それに対応して本学にて新たな年俸制（以下新年俸制）が導入される際、現行の月給制を基準として、基本給部分を減額し業績給部分を増額するような変更をしないこと

●新年俸制においては、「「+」「-」の成績率のある業績給」の設定が求められているが、「「+」「-」の成績率」は、現行の月給制における期末手当・勤勉手当相当部分に対する加算部分について設定することで対応すること

現在、新たな年俸制ワーキンググループを立ち上げ、内容を検討中であるとの回答でした。組合からは、案が出された段階で団交を実施し、組合からの要求も検討の俎上にあげるよう求めました。また、現在も事務折衝を通じ、ワーキンググループで提出された案に対して意見を伝えております。

■ 事務職員・技術職員の待遇改善について ★達成事項

●事務職員の昇格改善を行うこと

事務職員の昇格改善については適切に実施しているが、職場における管理職不足の懸念もあり、係長の選考については、来年度から面接を行わない方法を検討するとの回答がありました。また、年齢にとらわれずに能力に応じた昇任の仕組みについても検討中とのことでした。

●技術部と人事課間のキャリアパスに関する意見交換会を引き続き継続しさらなる前向きな改善を行うこと

年内に開催すると回答があり、12月24日に1回目を実施されました。

(継続交渉事項)

●事務職員の時間外労働の縮減策を具体的に講じること。その1つとして、今年度36協定締結時の職員代表委員会との合意をふまえて、時間外労働が多い職場について、「仕事を減らす、人を増やす、非常勤職員の雇止めをやめる」ようにすること

毎月、局長・部長会において、人事課長も出席し、時間外勤務が前年度の同月等と比較して多い部署に対して、人事課から業務の分析等も含めて時間外労働の縮減に向けての指導を行っている。今後も適宜、人事課から時間外労働の縮減を働きかける。また、嘱託職員の有効活用も含めて時間外労働の縮減を働きかけ、より一層ワーク・ライフバランスの推進を図るとの回答がありました。

●心身の健康問題による病気休暇の取得者が増えている実態に対して、対策強化の取り組みを行うこと。また、復帰支援対策をさらに強化すること
対策強化についてはストレスチェック実施や産業医から事前面談の打診などを、セルフケア（自分自身が不調に早目に気づくように）、ラインケア（管理監督者が不調者に早目に気づくように）の研修を実施していること。復帰支援については産業医面談による心身の状態の確認を行っていること。また、短時間勤務や超過勤務なし、業務量緩和など段階的な慣らし復帰を行っており、復帰後も定期的な産業医面談によるフォローを行い、経過を観察しながら安心して業務に取り組めるような環境づくりを行っていることなどの回答がありました。2019年4月より働き方改革推進整備法の施行が始まっており、健康管理や上記の超勤問題は法的にも積極的な取り組みが求められる情勢にあります。もちろん大分大学にとっても喫緊の課題であることから、今後も職員代表委員会と連携し

ながら実効的な超勤縮減策を求めてまいります。

●大分大学技術専門員昇格選考基準を踏まえつつ、専門員定数増および退職前5級・技術専門職員5級の改善を行うこと

本学の財政状況、事務職員とのバランス等を考慮し、慎重に検討したいとの回答でした。現在、5級が1名もいない状況で、他大学、特に九州内の調査を早急に実施し、改善につなげるよう要求しました。

■ 非常勤職員の待遇改善について

★達成事項

●年次有給休暇を15日に増やすこと

令和2年4月1日から、年次有給休暇を10日から11日へ改正すると回答がありました。

●病欠休暇の有給休暇を3日間から5日間へ延長すること

令和2年4月1日から、病欠休暇の有給休暇を3日から5日へ改正すると回答がありました。

●子の看護休暇、家族の介護休暇の有給休暇を3日間から5日間へ延長すること。また、常勤職員と同様に2人以上の場合の規定を追加すること

令和2年4月1日から、子の看護休暇、家族の介護休暇の有給休暇について、3日から5日へ改正するとともに、対象となる子や要介護状態にある家族が2人以上の場合は、10日とする規定を追加すると回答がありました。

(継続交渉事項)

●無期転換に関する「規程」第2条(適用範囲)第5号を適正かつ積極的に活用すること。また、その運用はガイドラインにしたがって公正で透明性の高いものとする

昨年末(12/19)に「資格、免許等」の解釈・適用に関するガイドラインの制定について(重要

通知)が学内イントラに掲載、その後、各事業場で説明会も開催され1月1日に施行されました。ガイドラインの制定に至るまで、5回の事務折衝を行い、内容について何度も協議を重ねてきました。今回の団交ではガイドライン以外に組合と法人とで覚書を結ぶことが決まり、現在その内容についてさらに協議を継続しております。かねてより、法人には雇い止めの濫用による人手不足の実態を伝えており、法人としても「規程」やその運用のためのガイドラインによって運営円滑化の工夫が必要であることを訴えてまいりました。こうした取組みはガイドラインが制定されて終わりではなく、それに沿った運用実態を継続的に見極めていくことが求められます。

●ボーナスを支給すること

●非常勤職員と常勤職員の待遇の相違について、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第8条で禁止される「不合理と認められる相違」に該当しない理由を待遇ごとに説明すること

休暇の延長については、実施する方向で検討しているが、ボーナスの支給については、今後、国の動向、財政状況等を見極めながら検討したいとの回答でした。

●駐車料金を無料にすること

常勤職員と学生等の均衡もあるため、非常勤職員の駐車料金を無料にすることはできないとの回答でした。組合からはボーナス支給の代替として、あるいは変則的な出勤時間にもなう駐車場利用における不便を補償する措置として無料化の検討を求めました。

■ 男女共同参画社会の実現にむけて(継続交渉事項)

●子の看護休暇について、取得対象を小学校6年生までとすること

令和元年度に取得対象を小学校3年生の終期まで拡大しており、当面これ以上の拡大は考えていないとの回答でした。

現在、世間では児童育成クラブでも4年生以上の受け入れが検討されており、子育て支援の観点から重要であることを伝えた上で検討を進めることを求めました。

■ その他

★達成事項

●教職員駐車場の確保・整備を行うこと。また、駐車料金を適正に使用すること

今年度は、**教育学部音楽棟横に駐車場18台を新設**し、その他にも既存の駐車場の整備のため、今年度400万円程度の予算を確保しており、来年度も、引き続き維持整備を行う予定であると回答がありました。駐車料金の適正使用という意味でも、駐車場が増設されたことは大きな成果です。組合からは、さらに駐車場の区画がはっきりしなくなっている箇所があるので線引き等の整備についても求めました。

全大教第30回医大懇報告

11/30（土）～12/1（日）に表題の会議が岡山大学医学部で開催され、10大学から32名の参加があり、本単組からも1名が参加しました。まずは岡山大学附属病院看護部長から挨拶があり、医療系職員が持つ「患者さんのために尽くしたい」という正義感が盾に取られ運営費交付金が下げられている現状を改善しなくてはならない、との話がなされました。大学病院の運営側からこのようなまっとうな問題提起がなされ、とても心強く感じました。

次に東京法律事務所の笹山弁護士から労働関係法の講演がありました。労働時間の定義は「使用者の指揮命令下に置かれている時間」であり、このため出勤時間前の情報収集時間も、仕事が遅い

人の超勤も、出席ポイントが付けられるような研修も、すべて労働時間であることが説明されました。また、予算がないから残業代が支払えないなどの使用者の言い訳は判決で完全に否定されており（労働判例1009号20頁）、法的には超勤を命じる場合には使用者が賃金を準備しているのが大前提であることが強調されました。

その後の分科会では、教職員組合を通じた大病院の労働環境の改善策について意見交換がなされました。看護師・コメディカル職員の労働問題を調査する方法や、実際に起こっている多くの夜勤を含む長時間労働問題への取組み、休憩時間に本当に休憩ができていないかといった問題、病院長交渉などを通じた病院側との交渉について情報収集ができました。大分大学教職員組合は病院特有の労働環境を改善するため今後も尽力してまいります。挟間キャンパスのみなさまからの情報提供をお待ちしております。

なごみカフェを開催しました

山下茂先生を講師にお迎えし、Windows10へのアップデートの仕方講習会（9/26）および、仕事の効率アップにつながるパソコン教室を3回（10/28・11/25・12/24）開催しました。参加者からは、便利な機能を教えていただき大変勉強になった、今後に生かしていきたいという感想をいただきました。

