

組合ニュース

発行：2017年11月24日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

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

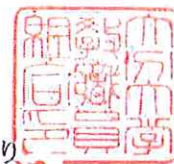
団体交渉の申し入れを行いました

11月7日に以下の内容で団体交渉の申し入れを行いました。人事院勧告の給与引き上げ部分に対応した待遇改善の早期実施をはじめ、現給保障の継続、また、労働契約法が改正され、来年4月に5年目を迎えるにあたり、非常勤職員の希望者全員を無期転換すること、且野原地区に保育所を早期に設置すること等、賃金・労働条件の改善に向け交渉に取り組みます。今後ともみなさまのご協力をよろしくお願いいたします。

2017年11月7日

大分大学学長
北野 正剛 殿

大分大学教職員組合
執行委員長 本谷 るり



団体交渉申し入れ

以下の議題で団体交渉を申し入れます。

1. 賃上げ・手当支給等待遇改善について
 - ・2017年人事院勧告への対応について
 - ・現給保障終了による賃下げを行わないこと
 - ・退職手当の一方的な見直しを行わないこと
 - ・大分大学昇格選考基準にもとづき技術職員の3級、4級への昇格改善を行うこと、また技術専門員の定数を増やすこと
 - ・特任教員の待遇を常勤職員に準ずる待遇に改善すること
2. 非常勤職員の待遇改善について
 - ・雇用期限を廃止すること
 - ・法人内採用制度を充実すること、その運用を公正で透明性の高いものとする
 - ・ボーナスを支給すること
 - ・年次有給休暇を15日に増やすこと
 - ・病気休暇（現在無給で10日間）を有給化すること
 - ・子の看護、家族の介護休暇（現在無給で10日間）を有給化すること
 - ・駐車料金を無料にすること
3. 男女共同参画社会の実現にむけて
 - ・且野原キャンパス内の保育所の早期設置と質・安全の保障を行うこと
4. その他
 - ・教職員駐車場の確保・整備を行うこと
 - ・「交通事故報告書の提出についての通知」を撤回すること
 - ・学生サービス・支援の低下、教職員の負担増につながる学生センター設置構想について説明及び意見聴取を行うこと

バスハイクに行ってきました

11月11日（土）秋晴れのもと、高千穂へバスハイクに行ってきました。まず、高千穂郷八十八社の総社「高千穂神社」を参拝しました。高千穂神社はおよそ1900年前に創建され、神社本殿と所蔵品の鉄造狛犬一対が国の重要文化財に指定されているとても由緒正しい神社です。

次に、「高千穂峡」へ向かいました。高千穂峡は、阿蘇火山活動の噴出した火砕流が、五ヶ瀬川に沿って帯状

に流れ出し、急激に冷却された柱状節理のすばらしい懸崖となった峡谷です。ここではゆったりと2時間半の自由時間を設け、各自食事をしたり、遊歩道1キロを散策したり、高さ100mもある柱状節理や真名井の滝など絶景を楽しんだり、貸しボートに乗ったりと雄大な景色を堪能しました。



その後、神楽酒造のトンネルの駅に寄り、焼酎貯蔵庫の見学や試飲を楽しみ大学へと戻りました。

ご家族連れや、新しく組合に加入してくださった方の参加も多数あり、バスハイクを通して親睦を深め、秋の1日を満喫することができました。

これからも、みなさまが気軽に参加でき、親睦を深められるような催しを行っていききたいと思います。



全大教技術職員交流会議報告

全大教技術職員交流会議が10月21日（土）に都内の上野区民館で開催され、本組合より2名参加しました。

各大学においても一般職である技術職員と事務職員の間における格差はあると考えていますが、待遇改善の遅

い大学は特に5級以上の上位級の数の獲得が難しく、事務職員との格差を少しでも縮めることを求めているのは本学と同じ状況です。また、近年は採用時における高学歴化が進んでいることから、今後の人材確保も含めてそれに相応しい昇格基準の見直しをはかり待遇改善につなげる必要があります。その他に、管理職手当の支給の有無に関する報告もありました。定年退職後の再雇用職員や嘱託職員の増加もあり、勤務時間のフルタイム、パートタイムについては各法人により異なるとともに、それを選択できる大学もありました。興味深かったのは、技術職員の他大学との人事交流に関わる話題であり、事務職員と同様に柔軟な制度の活用も考えられると感じました。交流会議の後に懇親会が開催され、情報交換を行い親睦を深めてきました。

全大教合同地区別単代報告

非常勤職員を5年で雇止めするのは法律（労契法）の運用を誤っています！

全大教合同地区別単代が10月28日（土）～29（日）に岡山で開催され、本組合より1名参加しました。

今回は、大学の有期雇用職員の雇止め問題について重点的に情報交換してきました。

有期雇用職員の5年での雇止めは改正労働法の趣旨に反しています。これは厚労省も国会答弁で明言していますし、指導や対策をしている都道府県労働局もあります。多くの民間企業は法の趣旨を理解しており、無期雇用の転換を進める企業が約6割に達しています。逆に5年での雇止めを行う企業は1割に過ぎません（労働政策研究・研修機構調べ）雇止めを実施しようとしている国立大学法人の方が法律の運用を誤っているのです。

この間、われわれと同じ全大教に加盟している教職員組合が法人に働きかけた結果、無期雇用への転換を決定する大学（徳島大、岡山大、名古屋大等）が増えており、今回出席した単代でも紹介されました。大分大学でも来年4月の無期転換ルールの本格発動に向けて、この流れに乗り、有期雇用職員の無期転換を実現すべく、組合は非常勤職員のみなさまと共に闘っていきます。是非、組合へご参加いただき、雇止めの撤廃に向けてがんばりましょう。