

# 組合ニュース

発行：2017年12月26日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

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

## 人事院勧告対応他 - 団体交渉報告 -

12月15日および12月22日に人事院勧告対応や退職手当の見直し等に関する団体交渉を行いました。交渉は今後も継続していきますが、現在までの交渉内容についてお知らせいたします。

### ■ 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

大分大学教職員の賃金は、国家公務員および大分県、大分市の職員と比べても低水準であること、また、現給保障の終了と扶養手当の減額により、2018年度は実質賃下げになる教職員が出てくることから、2017年人勧以上の増額を求めましたが、法人は、人勧の内容に従って措置すると回答しました。

### ・現給保障終了による賃下げを行わないこと

2015年4月の「給与制度の総合的見直し」により本給月額が引き下げになった職員に対し、現給保障が実施されていますが、2018年3月末でこれを打ち切ることに加え、昨年度の人勧による扶養手当の減額（配偶者、親）によって賃金がさらに減額になる教職員が生じることを問題視し、現給保障期間の延長を申し入れましたが、法人は2018年3月31日をもって終了すると回答しました。

### ・退職手当の一方的な見直しは行わないこと

人事院は官民で比較した調査の結果、国家公務員の平均が約78万円（約3.08%）高いとして、「退職給付水準の見直し」を勧告しました。組合は、賃金の後払い的性質の退職金を、退職直前に引き下げることは国家公務員の場合でも問題であるが、民間労働法での労働条件の不利益変更の問題（労働契約法第10条）として考えると、不利益の程度が大きいだけでなく、また不利益変更の内容の相当性の点でも大きな問題があると主張しました。また、教職員へ提示されてから1ヶ月程度での施行案に対しても、代償措置の検討を含め十分議論を尽くすことを求めました。法人は、当初2018年1月1日施行を主張していましたが、交渉の結果、1月1日施行とせず、代償措置も含めて継続交渉することとなりました。

### ・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

事務系職員に比べ昇格に遅れのある教室系技術職員の昇格改善と技術専門員の定数増を求めました。法人は3級、4級への昇格改善について、2018年4月1日から実施すると回答しました。

### ・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

特任教員に対し住居手当および超過勤務手当を支給するよう求めました。法人は、住居手当について2018年4月1日から支給する方向で手続きを進めると回答しました。

### ■ 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

2013年4月改正の労働契約法で、有期雇用が5年継続すると希望者は無期雇用に転換できることになりました。しかし、多くの大学では雇用上限を5年以内に変更するなどして雇止めを行っており、社会問題にも発展しています。

その一方で、これまでに東大・名古屋大・岡山大・徳島大・秋田大等の大学が有期雇用職員の無期転換を表明してきており、大分大学においても早期に無期雇用への転換を実施することを強く求めました。法人は、再雇用職員や障がい者の法定雇用率に対応するために、来年度からの無期転換はできないと回答しました。今年度で5年を迎える対象者が50名程度いる中で早急な対応を今後も求めています。

### ・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

文科省が実施した「無期転換ルールへの対応状況に関する調査」において、大分大学は「無期転換制度がすでにある」と回答しています。また、「定員の充足状況から、必要に応じて学内の有期労働契約職員を対象とした無期雇用職員の登用試験を行っている」と明記しており、法人内登用制度の実施と公正な試験とな

ることを求めました。法人は、当面、法人内採用制度を充実することは考えていないと回答しました。

### ・ボーナスを支給すること

国家公務員の非常勤職員（週29時間を超えて勤務する期間業務職員）について、期末手当に加え勤勉手当も支給するよう人事院が指針を改定し、2018年度からそのための予算化を図るとされており、組合は早期のボーナス支給を求めました。これに対し法人は、パートタイム職員については今後国の動向を見極めながら検討すると、消極的な回答を行いました。厚生労働省が「同一労働同一賃金ガイドライン案」において、ボーナスの有期雇用労働者又はパートタイム労働者に対する不支給は、問題となる例として挙げられており、この観点からも本学において、パートタイム労働者へのボーナスの支給は必要であると訴えています。

### ・年次有給休暇を15日に増やすこと

雇用形態の違いによる待遇差別をなくすためにも、常勤職員の年休の基本日数は20日に対し、非常勤職員の10日を少なくとも15日に増やすよう求めました。法人は、労働基準法上の基準を上回って雇入れの日から10日間を付与しており、これを増やすことは考えていないと回答しました。

### ・病気休暇（現在無給で10日間）を有給化すること

現在無給で10日間の非常勤職員の病気休暇の有給化を求めました。法人は、他大学の状況からも無給の病気休暇を有給化することは考えていないと回答しました。徳島大学では10日間の有給を実施しています。雇用形態の違いによる、待遇差別をなくすためにも今後も要求を続けていきます。

### ・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

現在無給である非常勤職員の子の看護、家族の介護休暇の有給化を求めました。九州大学や福岡教育大学では5日間の有給を実施しています。組合は、パート労働法・パートタイム労働指針に基づき、職員が有給であるのに対し、無給は均衡を欠いていると主張しました。法人は、年次有給休暇、病気休暇との均衡、他大学の状況等を総合的に勘案し検討すると回答しました。

### ・駐車料金を無料にすること

非常勤職員にはボーナスの支給がなされておらず、相対的に賃金が低い点、以前は料金を徴収しておらず不利益変更により有料化された点等を踏まえ、無料にすべきであると主張しました。法人は、常勤職員及び

学生等との均衡もあり、無料にすることはできないと回答しました。

## ■ 男女共同参画社会の実現にむけて

### ・旦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

大分大学が、男女共同参画社会の実現に寄与することを、本学に期待されている社会的使命の一つとして受け止め基本方針を定めていること、大分大学男女共同参画行動計画（第3期平成28年4月から平成31年3月）においても、様々な男女共同参画の推進、取組みについて言及しており、旦野原キャンパスにない保育所の早期設置と質・安全の保障を行うことを求めました。法人は、男女共同参画推進本部会議のワーキンググループの早急な再開と、設置することとなった場合の、質・安全の確保を考慮するようダイバーシティ推進本部へ働きかけることを約束しました。

## ■ その他

### ・教職員駐車場の確保・整備を行うこと

不足する駐車場の整備と駐車場料金の適切な使用を求めました。法人は、教職員駐車場の確保・整備については、申し入れの趣旨を踏まえ、関係部署に働きかけると回答しました。

### ・「交通事故報告書の提出についての通知」を撤回すること

2017年9月8日付けで学内イントラに掲載された「交通事故報告書の提出についての通知」について、その目的及び趣旨の説明を求めました。法人は、教職員の交通事故に関し、顧問弁護士に相談するなど、交通事故に伴うトラブル等の発生に迅速かつ適切に対応を求める場合のみ報告書の提出が必要であり、提出については任意であると回答しました。

### ・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

現在進められようとしている学生センター設置について、現行の制度に何の問題点があるのか不明であり、設置審等への対応で各学務は大変な負担をしていることに加えて、センターの設置で2本立て（一元化と学部学務）の試行は不可能、また混乱やそれをカバーするための過労者が発生し、労災を起こす危険性があり、労働安全衛生上の重大問題があることを指摘しました。法人は、学生センター設置構想については、素案の段階であり、今後の検討状況を踏まえて、教職員に対する説明責任を果たすよう努めると回答しました。