

# 組合ニュース

発行：2021年1月6日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

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

## 待遇改善に向けた 団体交渉開始

### 第4回団体交渉報告

11月13日（金）に第3回団体交渉申入書（「組合ニュース」第5号掲載）を提出し、それを受けて第4回団体交渉が12月22日（火）に実施されました。

今回は、多数の要求項目のうち、特に急を要する4項目（教員の待遇改善より2項目、非常勤職員の待遇改善より2項目）を組合から指定し、それについて先に議論が交わされました。その後、非常勤職員および技術職員に関する要求項目についても議論がなされました。

#### ■ 教員を対象としたオンライン講義の実施に関するアンケートについて

組合からは、他大学では前期中にもオンライン講義についての教員向けアンケートが実施されており、学生向けアンケートの結果との照らし合わせなど、オンライン講義の実施に関する検証が進められていることを踏まえ、本学の状況を把握するためのアンケート実施を求めました。しかし大学としては、(1) 組合を通じて、また部課長級の会議の場で適切に状況把握を行っていること、(2)

現在その他のコロナ危機対策にも人手が割かれており、余裕がないこと、の2点を主な理由として、現在のところ予定はない、という回答でした。

アンケートの実施はしないが、組合からの要求にも真摯に応じることで状況把握に努めたい、という点が、団体交渉の場では強調されました。オンライン講義の実施に関連して困りごとがありましたら、組合までぜひご相談ください。

#### ■ 「基盤研究経費の単価の見直し」について

基盤研究経費の切り下げを撤回するよう要求しましたが、大学は12月2日（水）の第3回予算委員会で議論し決定したものであり、かつ本件は労働条件ではなく管理

運営事項だとして、団体交渉の場で撤回することはできないと回答しました。それに対しては、11月13日に交渉事項としては申し入れをしておき、時期的な問題は理由にならない点、また研究費は研究者にとっては労働条件そのものにあたるという点を主張し、反論しましたが、平行線となりました。

予算委員会の資料では、基盤研究経費の切り下げの目的の一つに、「教育マネジメント機構」および「研究マネジメント機構」の二つの機構設置に伴う費用捻出があげられています。それを受け、団体交渉の場では、組合より、この二つの機構設置の検討プロセスがずさんであり、納得できる条件変更とはいえないという指摘をしました。具体的には、「教育マネジメント機構」は、9ヶ月間全く議論のプロセスが公にされていなかったにもかかわらず、12月に入り慌ただしく議論が進められている状況で、拙速である点、改組の対象となっているセンター系教員には情報が開示されていない点、学部には関係がないため意見聴取は行わないとされながら、教養教育や入試といった学部教員に関係のある事項が含まれている点などを指摘しました。「研究マネジメント機構」については、構想すら示されていないことにも触れ、以上のことから、このようなあいまいな構想のために基盤研究経費が切り下げられるのは納得ができないと伝えました。

この二つの機構設置については、労働条件に関わる問題であり、また十分な説明責任が果たされていないことを石川理事も認め、担当理事より情報を収集し、次回の団体交渉にて説明をしたいという回答でした。

#### ■ 非常勤職員へのボーナス支給について

毎年要求している項目ですが、本年度ではますます社会的に要請が強まっている事項であることを踏まえ、組合では第1回の団体交渉申し入れ時より、本項目を要求してきました。しかし大学としては、九州・山口地区で

非常勤職員のボーナスが支給されている国立大学はないこと、および本学の財政的制約のため、当面支給の予定はないという回答でした。

これに対しては、一律不支給というかたちでは法的にも問題があり、また実態としても本学における非常勤職員の勤務内容には、正規職員の補佐の範囲を超え、本学の運営に不可欠な仕事を担っている場合があることから、非常勤職員の労働実態をより細かく把握・評価していく必要性を指摘しました。さらに、非常勤職員の数も増え、大学運営を非常勤職員に依存している状況が今後も継続することを踏まえ、非常勤職員に勤務時間内の研修の機会を与えるなど、任期中にスキルアップできる場を設ける必要性を訴えました。

## ■ 非常勤職員に対し年末年始休業日を有給化することについて

日本郵便の最高裁判所判決を受け、年末年始休業日の有給化を要求しましたが、No Work No Payの原則に反し、全体のバランスを欠くためできないという回答でした。これに対しては、正規職員は実質的には有給の休業日となっているため、むしろ現状が全体のバランスを欠いていると反論しました。

12月28日（月）が特例として有給休暇となったため、この措置が業務に与えた影響を検証しつつ、今後の検討を要求していくことになりました。また、財政的制約からボーナスや有給増設が困難ならば、スキルアップの機会などの非金銭的な待遇改善を進めていく必要性を再度強調しました。

## ■ 非常勤職員の無期転換について

組合では、非常勤職員の無期転換手続きについて、人事課と緊密な情報共有を行っています。今回の団体交渉の場でも、現在手続きにある案件につき進捗を確認し、適切な制度運用がなされているか、確認を行いました。その中で、部局内でのコミュニケーション不足がスムーズな制度利用を妨げ、その結果非常勤職員の方に不安を与えてしまっているケースがある点を指摘し、継続的に制度の周知徹底が必要である旨を伝えました。

引き続き、組合では非常勤職員の方の無期転換を支援していきます。ぜひ組合までご相談ください。

## ■ 技術職員の待遇改善について

技術部と人事課間のキャリアパスに関する意見交換会

の開催を求め、年度内に開催するという回答でした。専門員定数増については、挟間地区の技術部との統合の必要性が、技術職員の高齢化もあり、ますます強まってきているため、それとの関連で議論を進めたいということでした。この点は次回の団体交渉で再度確認します。

また今年度新たに要求した、総括技術長への手当支給については、現行では職務の範囲がはっきり定まっていないため、ヒアリングを行い、具体的な業務内容を確認し対応したいという回答でした。

## なごみカフェを開催しました

11月17日（火）と12月21日（月）のお昼休みに、福祉健康科学部の三好ゼミと共同で、なごみカフェを開催しました！

11月17日（火）には、ノルディック・ウォークを体験しました。三好さんにポールをご用意いただき、三好ゼミの学生たちから歩き方などの指導を受けました。



12月21日（月）には、開眼片足立ち・ファンクショナルリーチ・最大歩行速度・Timed Up and Go・握力の5種目につき、体力測定をしました。

いずれも好天に恵まれ、少しの時間ですが、屋外で体を動かす機会になりました。

