

# 組合ニュース

発行：2019年2月19日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

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

## 第5回～第7回団体交渉報告

### 子の看護休暇の取得対象 小学校3年生の終期まで拡大

## 駐車場の増設を約束！！

この間、法人と主に非常勤職員の雇用期限の廃止に向けた交渉を続けておりますが、今号では2018年10月29日に申し入れを行った賃上げ・労働条件改善に向けた交渉（第5回12月11日・第6回12月21日・第7回1月25日）の結果についてご報告いたします。

#### ■賃上げ・手当等待遇改善について

##### ★達成事項★

- ・2018年人事院勧告にならった改善を行うこと
- ・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実施

2018年人事院勧告は月例給、ボーナスともに引き上げの内容であり、それに沿った給与の引き上げが行われる事になりました。しかし、ここ数年で「現給保障」の廃止、「扶養手当」の改悪が強行され、2018年4月より賃下げになった職員も多数おり、今回の低額な改定では生活改善にはつながらないため、人事院勧告以上の改善を要求しましたが、法人は財政を理由に要求を受け入れませんでした。

技術部と人事課間のキャリアパスに関する意見交換会については、法人より早急の実施して改善に向けて努力したいという回答があり、さっそく1回目の意見交換会が行われました。

##### 継続要求事項

事務職員の時間外労働の縮減策として、時間内に終わらない業務の洗い出しを行うよう求めましたが、法人からは毎月、事務連絡協議会において時間外労働が多い部署に対して、人事課から業務の分析等も含め時間外労働の縮減に向けて指導を行っているという回答がありまし

た。本年4月からは働き方改革推進整備法が施行されますので、引き続き従業員代表の活動と連携しながら、実効的な超勤縮減策を求めて参ります。事務職員の主任への昇格基準の改善については、法人は主任の選考については重要通知に基づき適切に実施しており、基準の緩和は考えていないと回答しました。

技術専門員の待遇改善として、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を求めました。事務職員と異なり上位職が少ないことで、モチベーションが上がらない状況を伝え改善を求めましたが、法人は財政状況や事務職員とのバランスを考慮して検討したいと回答しました。

#### ■非常勤職員の待遇改善について

##### 継続要求事項

休暇制度の常勤並みの待遇改善（年次有給休暇を15日、病気休暇の有給休暇を3日間から5日間への延長）を求めました。2018年6月の最高裁判決で、常勤職員と非常勤職員についての休暇制度に関する待遇格差を違法とする判決が出され、政府のガイドライン案でもこれについては同一待遇をすることが求められています。そのことを指摘して、本学でも待遇格差を是正するよう求めましたが、法人は現在のところこれ以上の改善は考えていないと回答しました。子の看護休暇、家族の介護休暇の有給休暇の3日間から5日間への延長については、法人は、平成30年から3日間の有給休暇を付与しており、これ以上の有給休暇は考えていないと回答しました。組合は非常勤職員は取得対象人数に関係なく3日間と限定されているので、3日間と限定するのであれば常勤職員同様、

対象人数によって6日間まで取得できるようにするよう求めました。最高裁判決等の考え方からすると、いずれも違法状態である可能性がきわめて高く、これについては引き続き改善を求めます。

その他、ボーナスの支給、公正で透明性の高い法人内採用制度の充実、駐車料金の無料化を求めましたが、いずれも財政上の理由などにより要求を受け入れませんでした。

働き方改革推進整備法の成立や、一部手当について常勤職員と非常勤職員との待遇格差を違法とする判決が相次いでおり、一律に非常勤にボーナスを支給しないことが通用しなくなっている日本の動向を指摘し、格差廃止の第一歩として夏冬のボーナスを各5万円支給するよう求めました。しかし法人は今後国の動向、財政状況等を見極めながら検討すると回答するに留まりました。

駐車料金について、そもそも非常勤職員は相対的に賃金が低く、常勤職員と同額を徴収するのは問題があることを伝え、無料または減額することを求めました。法人は常勤職員や学生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。これに対して、手当では常勤職員との均衡を考慮しないにもかかわらず、駐車料金について常勤職員との均衡を主張するのは矛盾している旨を指摘しました。上記事項のいずれの回答もおおよそ合理性があるとは思えず、引き続き改善を求めて参ります。

雇用期限の廃止、無期転換制度の整備については交渉継続中ですので次号で詳細についてお知らせいたします。

## ■ 男女共同参画社会の実現にむけて

### ★達成事項★

#### ・旦野原キャンパス内の保育所の設置

#### ・子の看護休暇の取得対象、小学校3年生終期まで拡大

組合は以前から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を求めて参りましたが、本年度も教職員が安心して子どもを預けて働けるよう、早期に旦野原キャンパス内にも質と安全の保障を確保した保育所を設置するよう求めました。法人からは2020年4月開所を目的に「旦野原キャンパス保育所設置のためのワーキンググループ」において検討を行っているという回答がありました。

子の看護休暇については、現在取得対象は「小学校就学の始期に達するまでの子」となっていますが、小学校に通う子育てをしながら働いている教職員は多数おり、小学校6年生まで広げることが求めました。法人からは「**小学校3年生の終期まで拡大する**」という回答がありました。今年度4月より実施予定です。まずは小学校3年生まで拡大できたこと、また常勤職員・非常勤職員ともに対象であることは大きな成果だと思っています。

## ■ その他

### ★達成事項★

#### ・駐車料金の適正使用、教職員駐車場の拡大

論点は2つあります。①は駐車料金の適切使用、②は駐車場の拡大整備です。施設課長にも団交にご出席いただき、実質的な交渉を行うことができました。

①について、徴収された駐車場料金は雑収入として計上されるため、必ずしも駐車場整備に使われていないことが明らかになりました。組合は、雑収入でなく、駐車場整備費にのみ用途を限定できる会計上の処理をするよう要求し、これについては、そのような対応をする旨の回答を得られました。

②について、昨年の団交で、人事課より施設課と学内を実際にまわって、駐車スペースが確保できないか調査しているという回答がありましたが、依然として駐車スペースが不足している状況です。また、職員や学生、業者から駐車料金を徴収している以上、十分な駐車場を確保する責任があること、駐車料金の適切な使用について求めました。施設課長からは、**現在教育学部に18台ほどの駐車場の整備を予定している**という報告がありました。組合から各学部からの増設希望にも対応して欲しいを伝えると、要求をあげてもらえれば検討すると回答がありました。

### 継続要求事項

#### ・36協定の特別条項における時間外労働の上限時間を引下げること

職員代表委員会の方針に従った速やかな改善を要請し、法人もその方向で対応すると回答しました。現在の異常な時間外労働の上限を法定の枠内にする、未払い分の調査を実施し手当の支給を行うこと、労働時間管理者の教育を行うこと、非常勤の雇止めをなくすことの改善策を提案し、職員代表委員会の議論経緯をみながら引き続き交渉を行っていきます。

#### ・外部資金に関する学内ガイドラインについて、学内で幅広く審議し、軍事研究は認めないものとする

防衛装備庁の助成である「安全保障技術研究推進制度」に関して、今年度、大分大学より応募がなされ採択が決定されました。当該助成の資金による研究は社会的に軍事目的とみなされる恐れがあるため、それを大学として受け入れる判断には慎重を期すべきです。社会的に大きな問題、ひいては大分大学の研究環境への影響が予想される事態に、組織としてどのように対処していくかを明確にするよう求めました。法人からは今後の方針については様々な意見等を伺い、慎重に学内で検討する予定であるとの回答がありました。