

組合ニュース

発行：2016年12月5日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

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

団体交渉で成果獲得！！

人事院勧告対応・その他5項目で団交実施

◆ 今回の交渉の成果 ◆

- 産前休暇が現行6週間から8週間に拡大します！
- 短期間（1か月以下）の育児休業取得の場合は勤勉手当が減額されなくなります！
- 放射線取扱手当の支給範囲が拡大します！
- 非常勤職員：5年未満ならばクーリング期間なしに再契約できます！

2016年11月29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11名、法人からは石川理事、松崎総務部長他3名が出席しました。

冒頭、芝原委員長より、10月3日の団交申し入れから実施まで約2ヶ月経過しており、誠実な対応を行うよう求めました。これに対し石川理事から、団交開催が大幅に遅れたことについて謝罪がありました。

■ 2016年度人事院勧告の対応について

組合からは、ラスパイレス指数の向上を目指し、人事院勧告以上の改善を実施するよう求めました。法人からは人事院勧告に準拠する内容で措置したいという回答がありました。

<賃金改定>

本給の引き上げ（平均改定率0.2%）を2016年4月1日実施、（遡及して年度内に支給予定）ただし、2015年度の平均2%の給与カット（3年間は現給保障の経過措置）によりまだ「水面下」にある職員には目に見える形での本給の増額支給はありません。さらに12月の勤勉手当を0.1月分引き上げる（年度内に

支給予定）との説明がありました。

<扶養手当>

配偶者にかかる手当を減額、（13,000円を6,500円）それを原資として子にかかる手当を段階的に引き上げる（6,500円を10,000円）という説明がありました。

配偶者にかかる手当は、現在13,000円から2017年度に10,000円に、2018年度には6,500円に引き下げられますが、「一般職（一）8級相当の職員」はさらに、2019年度に3,500円まで引き下げられます。学内イントラにこの説明がありますが、「行政職（一）8級に相当する職員」について説明を求めたところ、大学では教授が該当するという回答がありました。しかも、管理職手当等のついている国家公務員の対象者（本省の課長級以上）と異なり、ほとんどの教員は管理職手当の支給はなく必ずしも給与水準は高いとはいえず、実施されれば扶養手当はボーナスにも反映されることから年間10万円以上の減額になること、さらに、これだけの不利益変更であるにもかかわらず、対象職員に現在まで説明されていないことは問題であると指摘しました。組合

は、法人提案（人勧）の今年度分のボーナス分を含めた賃金アップ分と来年度4月以降の扶養手当の改正についてを区別し、引き続き交渉を続けていきます。

■ 面接等の入試手当の正当な支給を行うこと

組合から、入試改革で面接業務が重要視されているなかで、教員は面接に関する責任が非常に大きなものとなり負担となっているにもかかわらず、手当が支給されないのは問題であることを伝えました。法人からは、「他大学の状況等を勘案し、本学の入試制度改革の動向を踏まえ、検討していきたい」と回答がありました。これに対し組合から、2016年度は手当なしで実施している、2020年までこのままで実施していくのかと質し、経過措置として面接手当の支給を暫定的に考えて欲しい等を要求し、継続交渉となりました。

■ 産前休暇6週を8週に延長すること

現行では、出産予定日の6週間前からしか産前休暇を取得することができませんでした。今回の規定改正では、2017年4月1日から、出産予定日の8週間前から産前休暇を取得できるようになります。組合からは、8週になっても取得しづらい実態もあると聞いているので、法人からも各職場や職員に周知して欲しいと伝えました。

■ 短期間(1ヶ月以下)の育児休業取得者の勤勉手当を減額しないこと

現行では、育児休業を取得すると、その期間は勤勉手当にかかる在職期間から除外されてしまうため、勤勉手当がその分だけ減額されていました。



今回の規定改正では、2017年4月1日から、短期間（1か月以下）の育児休業取得者については、取得した育児休業期間を勤勉手当にかかる在職期間から除外せず、勤勉手当が減額されないこととなります。

■ 且野原キャンパス内の保育所設置と質・安全の保障を行うこと

組合より、且野原キャンパス内の保育所設

置の進捗状況の説明を求めました。なお、組合からキャンパスごとの保育所は大学として重要なインフラであることを述べ、設置にあたっては挟間の保育所と同様のクオリティの認可型にすべきと伝えました。法人からは、且野原地区の「保育所設置を前提に」ワーキングを昨年4月に作り、同年6月にアンケートを実施し検討を進めていると回答しました。また、検討が長期化している点について、こども子育て支援制度による対象が3歳未満であるため、3歳以上への対応を検討していたところ、今年4月1日より内閣府の新制度により小学校入学前までが対象となったため、現在この制度での実施を検討していると回答がありました。

■ 放射線取扱主任等に関する手当を支給すること

現行では、全学研究推進機構研究支援分野RI実験部門の放射線取扱主任者については放射線取扱業務に従事しても手当が支給されませんでした。今回の規定改定では、2017年4月1日から、手当が支給されることとなります。

■ 非常勤職員の待遇改善について

組合が長らく要求してきた非常勤職員の待遇改善について今回法人から回答がありました。

現行では、非常勤職員が結べる労働契約期間は、本学では最大5年です。しかし、最初にたとえば3年間の労働契約を結んでしまうと、もう2年間働きたいと思っても継続して働けず、6ヶ月間の「クーリング期間」と呼ばれる期間をおかないと再契約できない取り決めになっていました。

今回の規定改定では、2017年4月1日から、5年の最大雇用期間を満了することなく退職した場合については、クーリング期間を経過することなく新たな労働契約を結べるようになります。

今回の交渉で、わたしたち教職員組合が長年要求してきた項目が実現されることになりました。組合員の皆様方からの温かいご支援の賜物であると考えています。

今後とも引き続き組合活動にご理解とご協力のほど、よろしくお願いたします。