

# 組合ニュース

発行：2016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

## 第2回・第3回団体交渉報告

第2回団交を12月7日、第3回団交を12月15日に実施しました。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。交渉結果をお知らせします。

### ■ 人事院勧告への対応について

第1回団体交渉において継続交渉となっていた扶養手当に関する改定について、組合は、とりわけ配偶者および父母等の減額についてその不利益変更の度合いの大きさを指摘し、ボーナス分を含む賃金アップと扶養手当の改定を区別して交渉することを求めました。これは、第2回および3回団体交渉時点においても、法人から特に不利益の程度も周知されておらず、教職員個人が自分が不利益変更なのかさえもわからない状況で改定することは拙速であり、合理性に基づいた十分な説明が必要であると再三求めました。法人は、個人毎の影響額がわかる一覧表が準備が出来次第イントラにアップすると述べ、改定をまとめて行うことを宣言しました。

### ■ 面接等の入試手当の正当な支給を行うこと

入試改革で面接業務が重要視されているなかで、教員の面接に対する責任が非常に大きなものとなり負担となっていることから面接手当についての支給を再度求めました。法人からは、「2020年の入試改革に向けての検討の中で考えていきたい」とはっきりしない回答がありました。組合は大分大学の改組がひと段落した2016年度実施の入試をもって検討し、2017年度実施の入試より面接手当の支給が可能であることを訴え、継続的に交渉することを求めました。

### ■ 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

特任教員の中でも学部の設置審査上必要な教員でありながら、非常に厳しい待遇にある特任教員について、住宅手当と超勤手当についての支給を求めました。同じ特任教員でも病院特任助教にはこれらの諸手当が支給されており、大学が必要として採用している教員に対して差別的な待遇であることを指摘しました。法人は、病院特任助教はフルタイム勤務であり、パートタイム勤務についてはこれに該当しないと回答しました。組合は、設置審査上必要な教員として採用を行っておきながら、フルタイムかパートタイムかで住居手当等の支給のあるなしを決めることは不当であると訴えました。法人は、特に大学が必要とする若手の特任教員の待遇改善について検討を行うと回答しました。

### ■ 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

法人より、昇格については技術職員に関する選考等の重要通知等に基づき実施している、技術専門員の定数増加については、現時点では考えていないとの回答がありました。

組合からは、長年待遇改善を求める過程において組織化や研修等を行ってきたものの、それが結果に結びつかない現状を改めて再考する必要があること、大学への貢献や改組、さらに定年退職者の増加等による業務の増加は、他の職種と同様に負荷が増大する一方で、モチベーションを維持するのは難しい状況にあること、技術職員のキャリアパスもこれまでとは当然異なるところもあり、その見直しは重要であることを伝え、人事課と技術部で話し合いの場を設けてはどうかと提案しました。この提案に対し、人

事課も技術部の方と正面から話をすると回答し、工学部技術部と人事課の意見交換会を実施することを確認しました。相互に現状の把握を行うことにより技術職員のキャリアパスの見直しを含め、我々がどのようにして大学への貢献を行い、それに対して待遇改善等を進められるのかをまずは見極めていきたいと思えます。

### ■ 事務職員の昇任選考において、評価制度の運用を公正で透明性の高いものとする。また本人が希望した場合は評価結果を開示すること

事務職員の主任・係長昇任選考は平成28年10月18日付であらたな重要通知が出されていますが、組合は、昇格・待遇改善として係長の選考についても部局等の推薦に基づいて行うこと、選考における評価結果を推薦者および当該職員にも通知することを求めました。法人は、名簿への登載の評価点を3.5点としたこと、また登載期間を2年間としたこと、および評価結果については推薦者へ開示するなど改善を行っていることと回答しました。組合は、一定の改善はあるものの、名簿への登載が叶わなかった職員について、人材育成の観点から評価結果について通知する必要性を訴えました。

### (非常勤職員の待遇改善)

#### ■ 雇用期限を廃止すること

非常勤職員の雇用期限廃止の要求に対し、法人は、雇用期間満了となった非常勤職員の職場を、障害者の法定雇用率の引上げに対応するための職の確保、再雇用職員の増大に対応するための職の確保にあてがう可能性を示唆し、雇用期限の廃止は行わないと説明しました。組合は、職の確保はインソーシングをはじめとした職の絶対数の増加で対応すべきこと、再雇用職員はここ数年増大するものの長期的に見れば減少していくことを主張し、非常勤職員の雇用期限の廃止を改めて求めました。法人は、長期的に見れば雇用期限の廃止が検討課題であることを認識しているとの見解が表明されました。

#### ■ 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

法人内採用制度を充実するよう求めたのに対

し、法人は、施設系の技術職員など、部署によっては公募により採用を進めており、一部ではすでに採用制度を充実していると主張しました。組合は、法人内採用制度は非常勤職員にとって働きぶりが報われる仕組みであることから、さらに積極的に検討するよう求めました。

#### ■ ボーナスを支給すること

非常勤職員にボーナスを支給するよう求めました。法人は、現下の財政難とともに職員別の給与体系を変更する予定がないとの説明を行いました。組合は、すでに一部の国家公務員では、1割弱の非常勤職員に対して期末手当・勤勉手当に相当するボーナスが支払われているという内閣人事局の調査結果を紹介し、ボーナスを支給することが相応しい非常勤職員にはボーナスを支給するよう求めました。

#### ■ 病気休暇(現在無給で10日間)・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

2015年改正のパートタイム労働法・同労働指針の均衡処遇に基づき、現在無給の病休および看護・介護休暇を常勤職員同様有給にするよう求めました。10日間すべてが難しいのであれば、第一ステップとして、病休については現在3日間有給の漸次的拡大、看護・介護休暇については現在の病休同様3日間の有給とすることを提案しました。法人からは、現段階では困難との回答がありましたが、今後も引き続き充実した待遇の確保に向け要求を続けていきたいと思えます。

#### ■ 駐車料金を無料にすること

賃金も低くボーナスの支給もない非常勤職員の駐車料金について、常勤職員と同額ではなく無料または減額するよう求めました。法人からは、受益者負担として制度的に難しいと回答がありました。

さらに組合から、出勤の時間帯によっては十分な駐車スペースが確保できない点を指摘し、駐車料金を徴収するのであれば駐車場の整備を早急に行うべきと伝えました。法人は、駐車スペースが不足しているとは認識していないが、現状についてすぐに調べると回答しました。