

組合ニュース

発行：2022年12月21日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

E-Mail：info@oitauu.sakura.ne.jp

1年間よろしくお祈いします



8月5日に組合定期大会を経済学部第1会議室で開催しました。昨年度の活動報告及び決算、新役員が承認され、続いて今年度の活動方針案の審議を行った後、今年度の活動方針案・予算案が満場一致で採決されました。写真は今年度の新執行部です。1年間よろしくお祈いします！！

2022年人事院給与勧告の骨子 ボーナス0.1月プラス！ 初任給・若年層の俸給表改善

国公立大学・高専・大学共同利用機関で働く教職員の賃金改善を求める

～2022年人事院勧告を受けて～(声明)

2022年8月8日

全国大学高専教職員組合中央執行委員会

人事院は、本日、国家公務員給与についてボーナスを4.30月分から4.40月分に0.10月分を引き上げ（勤勉手当を0.10月分引き上げ）、月例給については初任給および若年層について引き上げるよう勧告を行った。

人事院は2020年以降、コロナ禍の影響を理由とする2年連続の引き下げ勧告を行ってきており、昨年は期末手当の大幅な引き下げを勧告した。人事院勧告による国家公務員の給与改定は、国家公務員の給与水準を参考とする広範な労働者賃金に影響を与えており、私たち国公立大学・高専・大学共同利用機関（以下「国立大学等」とする）においても6月期の期末手当について引き下げが行われた。

2022年度の勧告は引き上げとなったが、昨年から続く食料品やエネルギー価格の上昇など生活物価の高騰に対して十分な内容となっていない。また、そうした経済状況を鑑みれば、すべての労働者へ行き渡るよう期末手当と全年齢層の月例給を引き上げることが求められている。

国立大学等の教職員の給与水準が法人化以降も低く留め置かれていることは、国家公務員行政職(一)職員と事務・技術職員を比較したラスパイレス指数からも明らかであり、教員の給与水準は人材獲得で競合する大手私立大学よりはるかに低いと言われている。

いま、大学附属病院の医療従事者は爆発的な感染拡大となっている新型コロナ感染症から国民のいのちと健康を守る最前線での勤務が続いている。在宅勤務、遠隔授業についても光熱費の高騰の中で費用弁済となる手当も十分でないまま行われており、ポスト・コロナにおいても教職員の業務および経費の負担が減じられる要素は見当たらない。

国立大学等の教職員は非公務員であり、賃金は労使交渉によって決定される。労使交渉においては、労働組合法に基づき、労使対等のもと法人側には誠実交渉義務が課せられている。

私たちは、法人側がこうした教職員の賃金水準や新型コロナ感染症禍の労働実態、生活物価の急激な上昇をふまえて労使交渉に臨むこと、そして誠実な

労使交渉を行うことを強く求め、全国の国立大学等の教職員組合が連携し取り組みを推進するものである。

ラスパイレス指数の改善に向けて 法人との勉強会をはじめました

2022年5月の団体交渉において、津村理事より大分大学の給与水準について法人・組合間で勉強会を開催し継続的に検討をおこなっていくという提案があり、1回目の勉強会が8月29日におこなわれました。

組合からは、大上委員長ほか3名、法人からは、津村理事、下田学長特命補佐、平山総務部次長、結城人事課長等が出席しました。

この勉強会は大分大学の教職員の給与水準が全国の国立大学と比較し、地域格差を考慮しても低水準であるため、その原因分析をおこなうことを目的としています。今回は、九州地区国立大学の教職員の職種ごとの人数比率が参考資料と提示され、本学の状況の特質がどこにあるのかを確認しました。第2回目はさらに比較するデータの対象を拡大して、本学の状況の特質の分析を進めていく予定です。

全大教九州教研交流集会報告

2021年度に鹿児島大学教職員組合主催で鹿児島にて開催予定であった、全大教九州教研交流集会は、コロナ過のため、1年延長されました。今年度は対面での開催に向け、準備をすすめていただいておりますが、コロナの第7波で感染が急拡大したため、やむを得ず8月27日（土）にオンライン開催をおこない、大分大学から4名が参加しました。

全体シンポは「大学と地域」：「大学と地域」 コロナ禍時代の大学として、以下の4つの分科会が開催されました。①コロナ対策と労働問題 ②キャンパスと樹木 ③子育て教員の実情 ④ コロナ禍でのオンライン講義について考える

その後、4つの職種別分科会（教員・技術職員・農場職員・非常勤職員）が開催されました。

非常勤職員部会では、各大学の状況を確認した後、正規・非正規間の待遇差に関して、パート・有期法第14条2項が定める仕組みを有効活用することを話し合いました。具体的には、正規・非正規間の待遇差につい

て、事業主に対して説明を求めることができ、事業主はそれに対して説明する義務を負うことになるため、団交では、格差の改善を求めると同時に、まず正規・非正規間の待遇差の理由を説明することを求めています。どうか、ということを確認しました。

第1回団体交渉申入れ実施

2022年10月14日

団体交渉申し入れ

以下の議題で団体交渉を申し入れます。

国立大学法人大分大学非常勤職員の労働契約の期間の特例に関する規程第2条第4号について、今年度末までに雇用期限をむかえる対象者に対して、当該規程が適用されるための新たな要件を設定する不利益変更を行わないこと。

新たな要件を設定する場合には当事者、教職員組合および専門的意見を取り入れつつ、開かれた場において慎重に議論を重ねること。

以上

2021年11月2日に「国立大学法人大分大学非常勤職員の労働契約の期間の特例に関する規程第2条第4号の運用についての情報提供を開示すること」を団体交渉で申し入れました。障害者雇用の方の雇用期限の扱いについての情報開示を求めた結果、組合との事務折衝で対応するという回答がありました。その後、複数回組合より問い合わせをおこないましたが検討中という回答が続き、年末までに5年の任期を迎える非常勤職員もいることから、10月14日に再度団体交渉の申し入れをおこないました。

その後、10月20日に結城人事課長より、年末までに任期を迎える障害者雇用の非常勤職員については、部局長より申請書を提出してもよいこととし、申請書ができれば適切に対応する、また、今後任期を迎える非常勤職員については、新たに基準を作る予定であり、その際は組合と十分協議をするという通知がありました。

