

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

第1回団体交渉実施

初任給・若年層の月例給引上げは人勧どおり！ ボーナスについては予算編成の状況を見ながら判断！

11月8日に人事院勧告に準じた月例給・ボーナスの改善や入試業務手当の拡大等を求める団体交渉申し入れを行いました。申入れ事項は以下のとおりです。

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。

1. 2022年人事院勧告に準じて月例給・ボーナスを引上げること

2. 教員の待遇改善について

- ・入試業務に関わる手当を拡大すること
- ・遠隔での教育研究業務や対面講義での感染防止対策のために教員の業務負担が増大していることに鑑み、手当を増設すること
- ・専任教員数の減少による学内行政・教育業務の負担が増大しているため、各学部に適正な教員ポストを充当すること
- ・兼任・兼担に対して、手当を増設すること
- ・基盤研究経費を減少しないこと

3. 事務職員・技術職員の待遇改善について

- ・国家公務員に準じて定年の引上げを行なうこと、賃金水準は60歳到達時の7割を下回らないこと。原則フルタイム勤務とし、希望者については短時間勤務とすること
- ・定年延長に関する労働条件について対象者へ十分な情報提供を行うこと
- ・男女共同参画の観点を十分に踏まえて、事務職員の昇格改善を行うこと
- ・事務職員の時間外労働の縮減策を具体的に講じ、ワークライフバランスを実現すること。その1つとして、

職員代表委員会との合意をふまえて、時間外労働が多い職場について、「仕事を減らす、人を増やす、非常勤職員の雇止めをやめる」ようにすること

- ・心身の健康問題による病気休暇の取得者が増えている実態に対して、対策強化の取り組みを行うこと。また、復帰支援対策をさらに強化すること
- ・ワクチン接種業務に従事した職員へ手当を支給すること
- ・技術部と人事課間のキャリアパスに関する意見交換会を継続し、さらなる前向きな改善を行うこと
- ・大分大学技術専門員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
- ・技術長以上の職について、職務に見合った手当を支給すること

4. 非常勤職員の待遇改善について

- ・無期転換に関して人事課に事前相談のあった件については、適切なフォローアップを行うこと
- ・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5号の運用実績と今後の運用について、人事課と組合との間で意見交換の場を設けること
- ・非常勤職員の切り替えの際に、最低半年間の引継ぎ期間を設定し、職員の負担を軽減すること
- ・非常勤職員と常勤職員との待遇の相違について、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第8条で禁止される「不合理と認められる相違」に該当しない理由を待遇ごとに説明し、とくにボーナスをはじめとして、不合理な格差を是正すること
- ・年末年始休業日を有給化すること

- ・駐車料金を無料にすること

5.男女共同参画社会の実現にむけて

- ・子の看護休暇について、取得対象を小学校6年生までとすること
- ・且野原キャンパスの保育所設置検討状況を明らかにすること

6.その他

- ・教職員駐車場の確保・整備を行うこと。また、駐車料金を適正に使用すること
- ・ワクチン接種につき、学生に接種を迫るような指示を教職員に出さないこと

第1回団体交渉実施！

11月21日に、組合からは委員長ほか4名、法人からは津村理事ほか8名の出席のもと、「11月8日付 団体交渉申し入れ」の「1. 2022年人事院勧告に準じて月例給・ボーナスを引き上げること」に関わる団体交渉を行いました。2022年度組合の新執行体制として第1回目の団体交渉でした。

また、法人の側から、入試手当改定の提案があり、それに関する説明と交渉も行いました。

(入試手当改定については次号で報告いたします)

人事院勧告への準拠について

まず今年の人事院勧告の内容を確認しますと、2つのパートに分かれます。①初任給・若年層の月例給引上げ(R4.4.1～)、②ボーナス(勤勉手当)を年0.1月分引上げ(法律施行日～)、です(これに対応する給与法改正は令和4年11月11日可決・成立)。法人の回答は、以下のとおりです。

①については、人勧通り対応。

②については、令和5年度の運営費交付金内示後に、予算編成の状況を見ながら判断。

これに対して組合からは、①は労働条件改善の内容をそのまま実施であるため、その通り実施していただきたいと回答しました。

②については、具体的に現時点で人勧通りの対応をできない理由の開示を求めました。法人回答は、本年度の運営費交付金の大幅な減少、光熱費の高騰などから、人勧準拠の人件費予算の確保が難しく、さらに次年度の運営費交付金についても大幅減少ということになると、なおさら確保が難しくなるため、2023年1月～2月の令和5年度運営費交付金内示が出てから、対応に

ついて改めて交渉させてほしいというものでした。

組合からは、予算の全体像が示されているわけではないため不明だが、出費が予算を下回っている費目、収益が予算を上回っている費目もあるはずであることを指摘したところ、もちろんそうだが、説明した以外の赤字の部分も数多くあるため、令和5年度運営費交付金内示後に、すべての財務資料を提示したうえで、人勧準拠対応について交渉をさせてほしいという回答がありました。

これを受けて組合からは、これまでの給与交渉においては、その財務資料が提示されず、いわば「空中戦」のような無意味な内容になっていたため、客観的資料に基づいた交渉をするという提案は積極的に評価したい、したがって現時点で当座資金調達ができないことについてはいまだ不明ではあるが、2023年1、2月に資料提示をしたうえで交渉できるのであれば、今回の法人の提案を受け入れる、と回答をしました。

当該ニュース執筆者の印象論ではありますが、本年4月より担当理事・人事課長が変更されて以来、交渉の内容が「理念論」から客観的データに基づいた「現実論」での交渉ができるようになってきているように捉えており、そういった団体交渉の内容の変化が今回法人の提案を受け入れた背景にあります。

2023年に入っての交渉では、令和4年人事院勧告の問題だけでなく、今後の人件費シュミレーション、キャップ制なども視野に入れての交渉を行えるよう準備をいたします。

しめ縄講習会を実施しました

12月5日の昼休みに、佐賀県より講師の一ノ瀬和文さんをお招きして、20名の参加のもと、しめ縄講習会を実施しました。

時折小雨の降る寒い日でしたが、組合室の外で(一ノ瀬さんのご厚意で、事前に亀などの小物は編んでいただいておりますが、)何とか昼休みの時間内に立派なしめ縄を作成することができました。

参加者からは、初めての貴重な体験でした、とても厳かな気持ちになりました、よい年が迎えられそう、来年も作りたいという嬉しい感想が多数寄せられました。

