

組合ニュース

発行：2023年3月13日

大分大学教職員組合

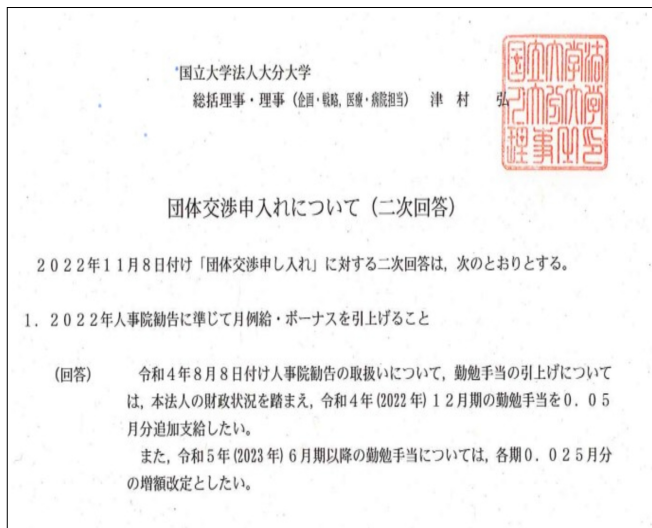
TEL・FAX：097-554-7998

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

第3回・第4回団体交渉報告

ボーナス0.05月分(人勧の半分)追加支給！ 非常勤職員へ特例有給休暇1日付与

1月31日に第3回、2月20日に第4回の団体交渉を行いました。詳細は以下のとおりです。



■ 2022年人事院勧告に準じて月例給・ボーナスを上げること

11月8日に行われた第1回団交では、組合からの人勧に準拠したボーナス引上げ要求に対し、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、現時点では人勧準拠の人件費予算の確保が難しいので、令和5年度運営費交付金内示後に、すべての資料を提示したうえで、再度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。

今回の第4回団交では、法人より財務状況について資料の提示および説明があり、「財政状況を踏まえ、ボーナス(12月期の勤勉手当)を0.05月(人勧の半分)3月給与で追加支給したい」という回答がありました。運営費交付金の減額幅および本年度の臨時出費により、

年度末までのキャッシュフローが不足していることから、0.05月分の追加支給になるという説明でした。

組合からは、第3回団交の際には予算確保の困難さから引上げが難しいという回答があったなかで、0.05月追加支給については積極的に評価したいと応答しました。しかしながら、残りの0.05月分については積み残しになるということを理解していただき、今回は本年度の特殊な財務事情から支給ができないというものであって、たとえば財政難の主要因と言われている光熱費について、政府から十分な補償をうけられるなどの事情が生じたときには、その積み残し分を回復できるように、と述べたところ、理事からはそのようにしたいという回答がありました。

また、全学の予算配分、使うべきところに予算が当てられているかという問題についてもきっちり検討を続けてほしいと伝えました。

■ 教職員・技術職員の待遇改善について

国家公務員の定年が引き上げられることに伴い、本学でもそれ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の3つを要求しておりました。すでにこのテーマについては事務折衝を一度開催しておりますが、今回の団体交渉で改めて要求しました。法人の回答は、定年引上げはほぼ国と同じ制度をとるということでしたので、該当者にきっちり意思確認と十分な情報提供を

行うことを要請しました。また、定年延長導入にもなって若手職員のポストが確保できるかどうかなどを追及したところ、いまの時点では推測の域をでず今後当該制度を走らせていかないと分からないという回答でした。

定年引上げの場合、級は継続するのかについても聞きましたが、国の制度では給与のことしか触れていないので確認してみるということでした。とりわけ、技術職員についての定年引上げを念頭に置いた場合、管理業務を行っている総括技術長である技術専門職員5級が1ポストしかないため、当該職員が定年延長の対象となった場合にどのような運用になるかを追及しました。ところが、現時点で法人側に具体的な解決案があるわけではないという説明があり、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今年度内に実施する予定なので、その場で現状把握に努め、今後の制度設計をしたいということでした。

あわせて、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を要求しました。これに対して法人からは、技術長以上の手当支給については、事務職員とのバランスがあるので、他大学の状況や財務状況を勘案するという回答がありましたが、これは毎年される定型的な回答でなんらの議論の進展がないため、具体的な改善策の提案を求めました。この点についても、キャリアパスに関する意見交換会で議論がなされます。

■ 非常勤職員の待遇改善について

まず、第3回団交において、年末年始休業日を有給化することという組合の要求に対して、年末年始の有給化はできないが、年度内に1日有給で検討している、という回答がありました。組合からは、1日有給となることは条件改善であることは間違いないので歓迎するが、この回答は組合からの要求とはまったく見当違いなものであることを説明しました。

組合から要求していますのは、まず本学の常勤非常勤との待遇の相違について、パート・有期法（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）8条で禁止される「不合理と認められる相違」ではないと法人が考えているのであれば、「不合理でない」理由を説明してほしいということです。

その説明があったうえで、もし不合理な待遇の相違があるのなら、直ちにそれを是正して、非常勤職員の待遇改善を行ってほしい。そして、組合としては、非常勤職員の現状の業務内容からして、常勤職員が行う業務とそん色のない重要な業務についているケースが多いことから、「不合理と認められる相違」がある違法状態であると考えており、それゆえにまずは年末年始休業を有給化することで、不合理な相違を改善してほしいと要求しています。

したがって、年末年始休業日のうち1日有給化することによって、現時点で存在している常勤非常勤との待遇の相違がどのように改善されて、今後はどうしていくのかというビジョンがまったく示されていないということを説明しました。

なお、「不合理と認められる相違」の有無について説明をするという要望は昨年 of 団体交渉で要求した事項であり、それすらもいまだ果たせていないということの責任を法人はしっかり認識して、誠実に説明責任を果たしてほしいと伝えました。

また、第4回団交においては、議題の頭出しだけにとどまりますが、「職域限定職員」という制度が突然提案されているが、これまでまったく交渉の俎上にあがっていないなかで、どういう制度設計をしているか尋ねました。これについては早急に事務折衝で説明するという答えがあり、2/27に事務折衝が行われました。この制度についても大変大きな問題があると認識しておりますが、次号以降にて組合員のみなさまにはご説明いたします。

■ 今後について

技術職員の役職手当および定年延長への対応問題、非常勤職員の待遇格差および職域限定職員については、十分な交渉ができていませんので、今後引き続き交渉を継続します。前述のとおり、別途事務折衝を行った内容については、次号以降で詳細をお知らせいたします。