

# 組合ニュース

発行：2025年1月23日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

E-Mail：info@oitauu.sakura.ne.jp

## 人勸の完全実施（月例給の4月遡及）は叶わず 3月実施を1月・2月分手当支給まで押し返す！

## 教職員への説明会実施・代償措置を求める！

### 第3回・第4回団体交渉報告

12月20日、23日に第3回および第4回団体交渉を行いました。人勸対応については速報でお知らせしておりますが、詳細について以下にお知らせいたします。

#### ■ 人事院勧告を踏まえた対応について

23日の団交で組合が人勸の完全実施（4月遡及）を求めていたことに対し、法人から二次回答として、一次回答（3月に本給月額改定）に加えて、国から水光熱費の追加配分が約3000万円あったので、それを財源として1、2月分の賃上げ相当分に充てるとの提案がありました。

これに対し組合は、九州大や鹿児島大など他大学で実施できているのに、大分大はなぜ完全実施（4月遡及）ができないのか再度説明を求めました。法人からは、運営費交付金の減額、大学の収益の低さ、成果を中心とする実績状況に基づく配分が低いという回答のみで、法人の経営責任については語られず、平行線が続きました。運営費交付金の減額は他大学でも同様であり、人勸を完全実施できる国立大学が55%あることは、法人の予算計画が不十分だったと言うことです。

また、組合は、せめて12月から実施することで、ボーナス支給額にも反映する改定を行うよう求めましたが、そのためにはあと約7000万円必要であること、すでに予算は確定しており予算取りができないとの回答がありました。

これに対し組合は、昨年2月の団体交渉から今年度は大きく賃上げ資金が必要になるため予算確保をすること

を何度も要請していましたが、それが破られた形になります。次年度も人勸増額が予想されるなかで、法人には2025年度は完全遡及できるよう備えておくことを強く付言しました。

越年をしても予算がないという回答が続くことが予想されたため、法人に以下の点を条件として提案し、1月からの改定で人勸対応の交渉の区切りとすることにしました。

- ① 今回の措置に至った職員説明会の開催
- ② 4月遡及された場合に支給されるはずだった未払い分の提示（算出表や算出計算式の提示）
- ③ 記者会見などで大分大学の厳しい状況を社会へ発信
- ④ 今回不払い分があることに対する代償措置の提示

#### ■ 教員の待遇改善について

##### ・現在の入試手当の妥当性を示す資料を提示すること

様々な入試改革を経て作題体制などが変化した一方で、入試手当については低水準にとどまっていることから、昨年度の交渉において手当の拡充を求めました。しかし、法人から十分な根拠の提示がないままに、手当の拡充は考えていないとの返答があったために、今回はまず手当を拡充しない根拠となるデータの提示（他大学との比較や時系列での入試手当総額の推移）を要求することから始めました。しかしそこで示されたのは、入試改革以後の入試手当総額の推移のみであり、現在の手当の水準が妥当だという根拠になりえないものでした。

改めて、要求しているデータの具体的な内容を説明し、報告するように求めました。

### ・教員の過重負担についての調査結果と、法人側の分析結果を提示すること

多くの部局において教員数が減少傾向にあること、それに伴って一部教員に兼任・兼担の負担が集中していることが常態化しています。昨年度の交渉では、適正な教員数を充当することと、兼任・兼担への手当を増設するように要求しましたが、法人からは特別な対応が必要だとは認識していないという返答でした。そこで、過重負担について「法人としての対応が必要ない」と主張する根拠となるデータを提出するように求めましたが、いかなる根拠の提示もなく、法人側が過重負担問題について調査を行わずに手当の必要はないと主張してきたことが明らかな返答でした。

直前の要求項目とあわせて、各種手当の増設をしないことの根拠となるデータの提示を昨年度の交渉時点ですでに組合として要求していました。これらが一年たっても提示されなかったことは、誠実交渉義務に反する典型的な態度であることを注意し、今後の有意義な議論のために改めて各種データの提示を要求しました。

### ・各部局に教育・研究経費を最大限配分するよう努力すること

教育と研究とが大学の中心的な役割であり、それに対して可能な限りの予算配分を行うことを確認しました。

### ・1号年俸制教員の年俸額を引き上げること

これまで人事院勧告で本給表が改定されても、年俸額や本給月額の見直しが行われていなかった教職員の年俸額を引き上げるように要求しました。それに対して法人から、11万円から23万円の1号年俸制適用教員の基本給の引上げを2025年4月から実施するという提案があり、妥結しました。

### ■ 事務職員・技術職員の待遇改善について ・事務職員の時間外労働の実態や発生原因を正確

### に把握するとともに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。その一つとして、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

総務部長から、法人としても日頃よりワークライフバランスの実現や心身の健康については意識している点であり、現在、事務組織のあり方を検討中で、各部局長に意見を照会しているところである。それをふまえて適切な人員配置、予算要求、設備投資等の改善策を考えると回答がありました。非常勤職員については、多様なキャリアパスを活用しながら現場の状況に応じた業務のあり方を考え、それぞれの非常勤職員の働きやすい職場環境を目指すこと、また、本年9月に人材育成方針を示しており、毎年採用面接を行いチャンス場を設けるとしました。

### ・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

病気休暇の現状は、H30年度34名、R1年度63名、R2年度37名、R3年度43名、R4年度40名、R5年度54名、R6年度38名（10月末）となっている。1週間以上の休暇については診断書の提出、産業医へ報告、必要であれば面談を行なっている。ストレスチェックの実施後、高ストレス者には産業医との面談を打診しており、希望者には面接指導を行なっている。必要に応じてストレスチェックの集団分析を行い、部局等の管理者への通知している。また、健康安全衛生相談窓口をイントラに掲載しており、産業医や保健師によるサポートを行なっており、復職後の就業配慮期間についても、当該者との連携を図っているとの回答でした。組合からは、取得者を減少させるよう、職場からの改善案とあわせて業務負担の偏りや余裕のない仕事スケジュールの問題などを明らかにするように要請しました。

### ・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

理工学部技術部と人事課の意見交換を2月に行ない、その後も2回ほど関連する打ち合わせを行なっている。また、理工学部の技術部長（学部長）とも連携し、理工学部からの要望書の提出を依頼しているところであるとの回答がありました。組合から、長い期間にわたって懇談だけが行われており、昇格の進展がないことを追求し、実質的な昇格につながる話し合いの場を持つように強く要請しました。

## ・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

理工学部からの要望をもとに検討することになる。事務職員や他の技術職員とのバランスもあることも考慮する必要があります。現時点では考えていないという回答がありました。

## ・公募採用職員の昇級改善を行うこと

独自の選考採用試験と法人採用試験において初任給に差を設けているのは、退職金の相当額への影響もあるため、現時点での見直しは考えていないとの回答でした。

## ・定年延長により60歳以降の給与水準は定年前の70%へ引下げられている一方、職務内容は定年前と変わらない状況である。早急に給与水準に見合った職務内容の検討を行うこと

国の制度設計に沿った運用をしており見直しは難しいため、人員配置等で対応は考えることとしている。65歳定年制度が完成したら、昇給停止（55歳）の制度も見直される可能性もあるため、現時点では、独自の制度設計は考えておらず、国の制度に沿っての運用となると回答しました。

## ・再任用職員（2号嘱託職員）の住居手当を支給すること

2号嘱託職員は短時間勤務であり住居手当支給対象を変更することは考えていないと回答しました。

## ・嘱託職員、事務系職域限定職員の年俸額を引き上げること

組合ニュース4号で報告しているとおおり、2025年4月に年俸額、本給月額の改定、見直しを行うとの回答がありました。

## ■非常勤職員の待遇改善について

2つの回答があり、1つは、2025年4月から本給表により算出する時間給を、人勧に準拠した額とすること、2つは、今年度末までに取得できる特例休暇（有給）を3日付与するというものでした。

いずれの待遇改善も了承しましたが、とうてい、組合からの要求水準に達しない回答であったため、交渉の継続を申し出ました。代表的な論点は次のようなものです。

まず人勧対応について、2025年4月からの実施ではなく、実施時期を早めるように求めます。

つぎに、この度の団交で、法人からは、常勤職員と非常勤職員との待遇の相違についての説明がなされましたが、きわめて簡便な一覧表が提示され、不十分にしか実施されなかったため、再度説明を求めています。

この説明は、非常勤職員に賞与を無支給としている現状が法律違反であることを確認するために、3年に亘って組合から求めているところ、不誠実にもようやく今年説明が実施されたものです。

ところが、そもそもこの一覧表には、待遇差のある手当がすべて掲載されていませんでした。また、基本給・賞与・各種手当等、それぞれの支給趣旨が明らかにされていないと、待遇差をつけている理由が正しいものかどうか判断できないのに、支給趣旨についての説明もしていませんでした。法律では趣旨の内容が重要になっていて、その点でも不誠実な回答でした。

最後に、非常勤職員から常勤職員へのキャリアパスについて、明確な説明を求めます。組合が長年要求してきた、非常勤職員の期間無期化、およびキャリアパスについて、①非常勤職員から事務系勤務限定職員へのパス、②事務系勤務限定職員へのパスがようやく整備されてきました。このキャリアパスの制度設計に関する説明を求めたうえで、それぞれの職員の職務内容はなんであるのか、それをふまえて待遇格差が合理的なものなのかどう

かについて、説明を求めます。

## ■ すべての人が働きやすい職場の実現にむけて

### ・育児部分休業の取得状況や職場への影響について法人の現状認識の説明を示すこと

国の制度変更を受けた上で、就業規則を見直す中で制度の構築を目指すという回答でした。

### ・通院が必要な障害者雇用の職員には、病状の特性に応じて有給の通院休暇を付与すること

現在のところ新たに制度を設けることは考えていないという回答でした。これに対し組合から、病状の特性により定期的な通院が必要な場合もあることを指摘し、本制度の再検討を求めました。

## ■ その他

### ・2024年診療報酬改定の対応(支給額、支給対象者等)についてすみやかに情報を開示し実施すること

情報提供済みであり、医学部内においても文書による通知を該当者に12月4日付で行なっているとの回答でした。これに対し組合からは、同じキャンパスにおいて働く職員において差別化されていることは問題であることを強く指摘しました。

### ・旦野原キャンパスでの組合説明会の時間を確保すること

法人側が主催し、勤務時間内に法人の施設を使用して開催する研修などにおいて、組合説明会を行うことは、研修に参加する職員からの理解が得られるかどうか難しいところがあるため法人において説明会の時間を確保することは考えていないという回答でした。これに対し組合は、コロナ禍以前は実施されていた経緯があったことや狭間キャンパスでは実際にコメディカルを対象に説明会を行なっていることから、再度旦野原キャンパスにおいても説明会開催の時間を確保するよう求めました。

### ・災害に関わる特別休暇の取得要件に職員の親族を加えること

九州地区の他大学において、災害に関わる特別休暇を親族を対象としている大学はないことや、人事課への災害に関わる特別休暇についての相談もないことから現在のところ考えていないという回答がありました。組合からは、広島大学において当該制度があることや、現に親族の災害において有給休暇を使用して対応している状況があること、また、ボランティア休暇では目的とする親族の復旧には関わることができないことから、災害に関わる特別休暇の再検討を求めました。

## 女性部食事会 & なごみカフェを開催

1月15日(水)の昼休みに、女性部食事会&なごみカフェを開催しました。

講師は、昨年2月のなごみカフェ『「光る君へ」で楽しむ平安文学の世界』でお話いただいた教育学部の安道百合子さん。

なごみカフェも、最終回を迎えた大河ドラマも、大好評であったことから、今回は『「光る君へ」を名セリフで振り返る』第2弾をお願いしました。

美味しいお弁当を頼張りながら、平安の女流文学者たちのセリフや歌に込められた思いや気概に学ぶ、とても贅沢な会となりました。

組合員だけでなく、未組合員の参加も多くあり、組合の活動を知っていただくよい機会にもなりました。

