

2025年10月31日

大分大学学長
北野 正剛 殿

大分大学教職員組合
執行委員長 岡田 正彦



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. 教員の待遇改善について

- ・入試にかかわる手当を充実させること
- ・教員の過重負担についての調査結果と、それに対する具体的な取り組みを示すこと
教員の過重負担が常態化していることについて、法人側の認識と具体的な改善への道筋を示すこと。過剰な兼任・兼担業務や、教育・研究業務ではない事務的タスクが一部教員に集中し、過重労働となっているケースがあることを、組合として認識している。
- ・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・研究経費の削減行為は大学の存在意義それ自体を毀損する行為である。また基盤経費の削減は、教員が教育・研究活動に注力し外部資金を獲得するための基本的な能力を減退させ、よい業績を残すことを困難にする。以上のことに自覚的になり、マッチポンプが生じないよう基盤経費の確保及び配分にかんして最大限努力すること。
- ・1号年俸制教員の年俸額を引き上げること
昨年度に引き続き、人事院勧告に対応した形での俸給表の改定を要求する。
- ・教員組織の再構築について継続的に情報共有をすること

2. 事務職員・技術職員の待遇改善について

- ・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、法人側の認識とそれに対する具体的な取り組みの道筋を示すこと
- ・2025年人事院勧告の在級期間表の廃止に対応するのであれば、昇級・昇格に関する要件等の周知を十分に行い、制度運用に際しては公正性と客観性を確保すること
特に、これまで在級期間表の存在によって昇格・昇級の機会損失を被ってきた人たちに対して、十分に配慮した運用となることを要求する。
- ・在級期間表廃止に関して技術部と意見交換会を行うこと

- ・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

- ・労働契約期間の上限について、その制度の周知徹底を行うこと、また、その制度運用の透明性と公正性を向上すること

- ・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
昨年度に引き続き、人事院勧告に対応した形での俸給表の改定を要求する。

3. 非常勤職員の待遇改善について

- ・雇用期限を撤廃し、常勤職員との不合理な格差を是正して、ボーナス、手当、休暇、研修などを付与すること

法人の業務実態を詳細に把握して非常勤職員が事務「補佐員」であるという位置づけをあらため、非常勤職員の職務内容を特例非常勤職員の「資格・免許等」の解釈、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」の解釈に適切に反映させ、雇用期限の撤廃、業務内容に見合ったボーナス、手当の支給および休暇の付与を実現すること。そうした待遇が実現できないのであれば、常勤職員が責任をもって引継ぎをおこなうことができ、「補佐員」という名に見合う業務のみを非常勤職員にあてるようにすること。

- ・法人が「不合理と認められる相違」でないと考えるのであればその根拠を早急に説明すること

- ・特例非常勤職員、事務系職域限定職員について業務に見合った待遇にすること

非常勤職員から無期雇用となった特例非常勤職員、非常勤職員から事務系職域限定職員になった職員については、非常勤職員のとくと待遇があまり変わらないため、そのキャリアを評価し、目標をもって働けるよう、担当する業務に見合った報酬、研修の導入や昇級につながる制度を実現すること。

- ・非常勤職員、特例非常勤職員、事務系職域限定職員から常勤職員へのそれぞれのキャリアパスを、公平性への疑念を払しょくして早急に制度化し、非常勤職員への情報提供を充実化すること。とくに事務系職域限定職員から事務職員への採用試験を恒久化すること

1 度勤務経験のある非常勤職員が、半年のクーリング期間において、本学の他部署で勤務するというケースは珍しいことではない。組合としては、大学のために熱心に働く意欲のある非常勤職員が再び勤務するようになることは歓迎したい半面、法人に無期転換権行使を免れる目的があることは明らかである運用であるため、ただちに当該対応をやめて、雇用期限を廃止し、雇用継続の希望者すべてが特例非常勤職員や事務系職域限定職員に任用されるよう求める。

- ・非常勤職員の給与改定時期を常勤職員と同様に、4月に遡及して行うこと

- ・結果として、2回以上雇用される非常勤職員に対して、雇入時健康診断の費用の補償、2回目以降の雇用終了時に雇用保険が適用されないことへの補償など、法人に長く貢献していることに対しての適切な手当を講じるようにすること

雇用期限撤廃とキャリアパス制度の恒久化が組合の第一要求であるが、それが実現できない場合、2回目以降雇われた非常勤職員に対して、本来、継続して勤務していれば発生しない不利益を補償する手当を講じるよう求める。

4. すべての人が働きやすい職場の実現にむけて

- ・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

障害者雇用に取り組むにあたって、その人の希望や能力に応じて働くことのできる職場でありつづけるために、法人として責任ある対応を要求する。

- ・2025年人事院勧告の車での通勤手当の引き上げに対応すること
- ・2025年人事院勧告の通勤における駐車場等の利用に対する手当の新設に対応すること
その際、各キャンパスで駐車場料金として集めた資金の使途を明確化させるデータを提示すること。もし、駐車場整備費以外の使途がみられる場合、それがいかなる過程で正当化されたのかを明示すること。
- ・介護にかかわる教職員の負担を軽減するための制度を周知し、またその内容の充実をはかること

5. その他

- ・部活等の課外活動に関わる顧問としての役割・位置づけを法人として明確にすること
- ・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