

組合ニュース

発行: 2025年12月19日

大分大学教職員組合

TEL・FAX: 097-554-7998

E-Mail: info@oitauu.sakura.ne.jp

- ・本給表の改定は補正予算案が確定したうえで回答
- ・期末勤勉手当を人事院勧告通り0.05月分引上げ
- ・通勤手当を人事院勧告通り引上げ
- ・災害特別休暇7日を親族まで対象拡大

第2回団体交渉報告

12月9日、組合からは委員長をはじめ7名、法人からは廣瀬理事他7名の出席のもと、約2時間にわたり第2回団体交渉を行いました。今回の交渉では、文部科学省の補正予算案などが国会で審議中ということもあり、給与などの直接的に予算に関連する部分以外の項目について議論を行いました。教職員に全体に影響が大きい本給表の改定については、今年度の補正予算案が提出されてはいるが12月9日時点で未確定であった（12/16に成立）ことから、それ以外の点について法人からの回答がありました。

■ 一次回答

交渉では、まずは一次回答として次の3つの点について回答がありました。一点目として、今年度12月の期末勤勉手当を各0.025月分、計0.05月分増額改定し、差額を3月に支給すること。二点目として、車での通勤手当について今年度4月まで遡及して、人事院勧告通りの引き上げをおこなうことが提示されました。また、災害に関する最大7日間の特別休暇がこれまで本人のみに適用されてきたところを、親族（父母、祖父母、子ども、兄弟姉妹）まで拡大すること、という組合からの要求通りの制度運用をすることでした。以上の3点については、組合が要求していたことであり、それに法人が応えたということで妥結をしました。

しかしながら、一点目の特別措置は、常勤職員に限定された措置であり、この措置の恩恵に与ることのできない職員についても何らかの措置があってしかるべきであると改めて強く要求しました。また、三点目の災害休暇の対象拡大も、非常勤職員にも適用されるもの（つまり新設される）であるかは、明確化されませんでした。次回の団体交渉で確認し、交渉をしていきます。

■ 教員の待遇改善について

教員の待遇改善をめぐっては、まず入試手当について、法人は「予算枠は決まっており近年変化もないため、特別な措置が必要とは思っていない」との認識を示しました。これに対し組合は、入試の多様化や全学的な出題体制の進展にともない、「特色加点」など新たに生じた業務が手当の枠から漏れていることを指摘し、総枠と配分が正当かどうかの検討を求めました。また、教員の過重負担問題について法人は、会議や事務的なタスクの負担は各部局内で最適な負担分配になるように期待しているとする一方で、部局を越えた兼任・兼担業務については把握していないと述べました。これに対し組合は、改めて情報の収集を行うことを要求し、こうした情報なくして、教員組織の再構築によって教員負担を軽減し、適材適所の配置などできないことを訴えました。その意味で、教員組織の再構築とい

うのは単なる組織改革ではなく、働き方に影響する労働問題でもある点を指摘し、組合への継続的な情報提供を要求し、法人もそれを認めました。

■ 事務・技術職員の待遇改善について

事務・技術職員の待遇改善では、病気休暇について話し合いました。法人は「病休取得者は人数的に増えていない（40～50人で推移）」としたうえで、病休取得者への産業医面談などの手続きがあると説明しました。これに対し組合は、病休取得者が出了部署で働く職員の負担が一時的に増大する点へのフォローの有無を確認しましたが、明確な返答はなく今後の課題として残ったと言えます。また、在籍期間表の廃止（2025年人事院勧告対応）については、これを導入すれば級別定数の問題がすぐに現れ、目的とされる「職務・職責に応じた弾力的な昇級」が難しくなるとして、法人は慎重に検討する姿勢を示しました。そのうえで、仮に対応する場合には技術部との意見交換会を行うことを約束しています。

定年延長後（60歳以降）に賃金が70%水準となる一方で職務内容や責任が実態として変わらない、という論点については、法人は他の国立大学や國の方針を注視するという回答に終始しました。これに対し組合は、給与が3割減ったことに対応した、職務内容・職責・勤務形態となっているのかを考慮するように訴えました。

また、労働契約期間の上限（制度周知・運用の透明性等）について、法人は「事例として稀」であり、明確な運用制度があるわけではなく、所属側の要望と公募への応募状況を勘案しながら都度運用していると説明しました。

■ 非常勤職員の待遇改善について

（1）特例措置ゼロ回答

常勤職員については引き続き人事院勧告対応の検討に時間を要するということで、12月末勤勉手当の特例措置がとられる提案がありました。非常勤職員についてはゼロ回答でした。

その点を法人に問いただしたところ、昨年まで毎年

実施していた特例休暇の付与をできるか検討するという回答がありました。

組合からは、休暇付与だけでなく、常勤同様、ボーナス支給等の特例措置を講ずることを求めました。加えて非常勤職員の時間給に関わる人事院勧告対応は、各年度当初からの遡及適用をせず次年度から対応するというのが法人のこれまでの対応であったため、昨年遡及適用していたら得られた賃金との差額を特例措置として支給するよう求めました。

（2）常勤・非常勤間の待遇格差について

法人からは常勤職員は定年までの雇用で、待遇には生活保障を図る目的があること、これに対して非常勤職員は年度契約のためそうした趣旨の待遇で差をつけることは不合理ではないという説明がありました。

また、次で説明するキャリアパスを整備したので、そのルートを活用するということを踏まえて、待遇の差異があることを理解してほしいという説明がありました。

（3）キャリアパスについて

法人からは、事務職員の人材育成方針を策定し、キャリアパスの活用を推進、毎年、職域限定から一般職員に登用している、実績として令和7年4月1日づけで非常勤職員から事務系職域限定職員になった者が3名、事務系職域限定職員から一般職員になった者が2名いることが説明されました。

（4）待遇格差の理由説明と「職域限定職員」募集の早期実施を要望

待遇の格差について、法人からはまったく誠実さを欠く回答でした。基本給・ボーナス以外に、そもそも常勤・非常勤との間で、どのような手当・休暇・研修などの待遇差があるのか、法人はその場で具体的にこたえられませんでした。

キャリアパスについては、制度を完備しているから、待遇差も許容してほしいというような説明でしたが、不合理な待遇差は法律で禁止されているもので、組合として納得のいく回答ではありませんでした。

年度末をまたずに5年期限を迎える非常勤職員の方もいるなかで、そうした職員にキャリアパスを整備して

いるとは言えない回答であり、早急に対応するよう求めました。

■ すべての人が働きやすい職場の実現に向けて

まず通院が必要な障害者雇用職員に対する有給の通院休暇の新設要求に対し、法人は新たな休暇制度の導入には踏み込みます、病気休暇や年次休暇で代用してほしいと述べ、他大学でも例はないとの認識を示しました。組合としては、社会的要請として障害者雇用を行っているわけで、そこで特性に応じた働きやすい職場環境を形成するために、何らかの措置が必要ではないかと訴えました。また一次回答の通り、通勤手当の増額と4月までの遡及について、人事院勧告通りに対応することで合意しました。一方、駐車場等の利用に対する手当の新設をめぐっては、法人は、人事院勧告が想定するのは「職場に駐車場がなく、民間駐車場を利用せざるを得ない場合」であり、大学の構内駐車場利用とは性格が異なるとして、大学としては対応しない考えを示しました。あわせて、旦野原キャンパスで集めた駐車場料金（約500万円）については、駐車場に限らない学内の環境整備費（約1,500万円）に充当していると説明しました。さらに、介護にかかる教職員の負担軽減制度について、組合から制度の周知が十分でないことを訴え、法人から制度の周知に努めるとの返答を受けました。

■ その他

部活動・サークルに関わる顧問の役割を明確にすることが論点となり、法人は何らかの指針を制定する予定だと説明しました。すでに挟間キャンパスでは指針が定められているとの情報も共有され、今後、全学的な整理が焦点となることを確認しました。また、災害にかかる特別休暇については、組合が取得要件の見直しを求める中、法人から一次回答にある通りの返答を受けました。

■ バスハイクに行ってきました

11月29日（土）秋晴れの日に組合バスハイクを開催しました。昨年度より多い20名を超える参加者が集い紅葉を楽しみながら宇佐周辺四つのスポットを巡りました。今回は「食・自然・歴史」をテーマに据えそれに関連する移動中のクイズ大会や目的地での歓談で盛り上りました。狭間キャンパスの組合員やご家族の参加もあり交流の輪がさらに広がるイベントとなりました。

そして今回のバスハイク参加者の多くが初めて訪れる事となった東椎屋の滝は圧巻でした。10分程のトレッキングの後たどり着く高さ85メートルから落下する滝は絶景のみならず森林浴の効果もあり心身穏やかになるスポットでした。新緑の季節も素晴らしい景観とされています。今回参加できなかった方へ是非おすすめします。

