

秋田県立大学

教職員組合ニュース 12号

発行：秋田県立大学教職員組合

URL: <http://lapu.cher-ish.net>

第6回団体交渉報告

2017年3月9日(木)秋田キャンパスにて第6回団体交渉が行われました。前回の団体交渉に続いて組前は事前に小間理事長の出席を求めましたがかなわず、全権委任者として野田副理事長が交渉の席に着きました。今回の団体交渉は2017年3月で任期が終了する第二次の理事会との最後の団体交渉となりましたが、小間理事長は任期中に一度も団体交渉に出席することはありませんでした。法人側参加者は野田副理事長、佐々木理事、沢田次長、菅原総務リーダーの4名、組合側は長濱執行委員長、鈴木、原の両副執行委員長ら執行委員8名が参加しました。以下に各議題についての協議内容と交渉の要点を示します。

1 教員の昇任について

(組合からの質問・意見)

① 「特別昇任」(法人側の表現では「部局推薦型昇任」)について、実施されたことは評価できるが、研究成果の評価方法に関する分野毎の違いがきちんと反映されていない

るのか疑問であるなど、昇任の基準が明確になっていない点については問題がある。

② 内部昇任の結果、部署ごとの教授、准教授、助教の割合に偏りが生じており、教育の面で支障がでている。

③ 退職教員の補充が遅れている部署において他部署と比べて業務負担が過重となっており、結果的に不公平な競争状態になっているのではないか。

(法人側の回答)

国立大学を中心に大学は厳しい状況におかれている。公立大学も同様の状況となる懸念があるとの見解が示された後に以下の回答がありました



団体交渉の様子

た。

① 昇任は原則として公募で行うべきである。内部昇任は外部の誤解を招き、大学の評価に影響するので、全体の教員募集の半分以下に抑える。昇任基準は、「上位50大学クラスの大学と交流できるレベル」である。「部局推薦型昇任」については研究成果より教育面の業績を重視して部局から推薦されている。

② 内部昇任では、上のポストが空かないと昇任できない。分野を問わず昇任すべき人を上げていく。教授、准教授、助教が1:1:1で構成されるのが理想的である。公募も特定の分野ではなく、広い分野で募集して、教員の定年、転出のあとに少しずつ構成の偏りを是正していく。

③ 配置に偏りがあることは認めるが、部署間で調整しながらできる範囲で改善していく。

2 嘱託職員の給与および労働環境問題について

(組合からの質問・意見)

① 嘱託職員とプロパー職員の業務

及び責任について、明確な区分がない場合、「同一労働同一賃金」の原則の下で、給与の妥当性について検討すべきではないか。

② 学科事務の職務において、学科毎に職務内容の違いや負担に偏りがある。また嘱託職員としての職位を越えた業務内容になっているのではないか。

③ 大潟キャンパス学生寮の職員が有給休暇を消化できないという相談があるが、改善できないか。

(法人側の回答)

① 嘱託職員とプロパー職員の業務および責任の違いははっきりしている。同じような仕事でも、仕事の中心、責任の度合いが全く違う。

② 学科事務については学科毎に事務仕事の内容は違うし、全く同じということとはありえない。仕事が多い、少ないという差は一般論としてあるだろうが、単純に人数を増やして負担を減らすのであれば、その分教員を減らして学科事務を増やすことになる。

③ 職務内容については採用時にきちんと説明して理解されている。大潟の寮監は交代でシフトを組んでいる。この中でまわすことが必要であり、人数を増やせば、一人当たりの時間が少なくな

なつて給料が減ることになる。どうしても休めないシフトであれば、ヒアリングして話し合いをし、それでも休めないなら事務の方で対応する形にしている。計画的に休みを取ってほしい。

(*) 組合からは学科事務(を含む嘱託職員)の業務内容の実情をきちんと把握するように要請しました。

3 給与制度について

(組合からの質問・意見)

①年俸制について、業績・能力給と言われているが、評価とその適切な反映、評価と給与のあり方について多くの疑問があり、実質手当化している通勤経費の問題などその不合理な点も多い。年俸制の形式に固執する意味がないのではないか。

②教員の給与制度に次いで職員の給与制度変更に着手すると聞いているが、改定にあたっては、一方的な通告に終わらず、より良い給与制度に向けた議論ができるようにすべき

③職階による給与の上限は能力給という方針に合わないのではないか

④事務職員について正しく評価して給与に反映すべきではないか。

(法人側の回答)

①教員については以前の給与制度の不満解消を目指してきた。考えられるところでは、今が最大限であり、教員にも理解してもらっている範囲内にあるのではないか。

②事務系職員については県の給与体系との関連もある。29年度中に検討して、給与体系についての考え方を、理解を得られる内容に持ってきてほしい。

③給与については全員が納得するのは難しい。8割から8.5割の賛成を得て改善していく。

④事務職員の評価についてはこれまでも検討してきたが、適正な評価方法についてさらに検討する。

4 評価制度について

(組合からの質問・意見)

①本学の任期制・年俸制・評価制に関して教育・研究・社会貢献等のパフォーマンス向上および教員のモチベーション向上という目的に照らした時、多くの問題を抱えているのではないか。

②評価制については、分野間の基準の違い等の問題がなお残る他、相対

評価の導入などの改定は行われたが、それでも評価結果と昇給(年俸決定)および昇任との関係が不明確であり、何のための評価制なのかという疑問がある。

(法人側の回答)

①今の評価制度は健康診断である(小間理事長の表現)。改善すべきは改善する必要がある。しかし評価が上がる人も下がる人も作らなくてはいいけない。今は大部分の方に納得していただける内容ではないか。

②分野間の違いでは各分野、学科で評価基準が作られ、学科長が調整、評価している。1つの目安は上位50大学でどうなのかという点である。

5 嘱託・非常勤職員の通勤手当相当額の扱いについて

(組合からの質問・意見)

①大潟キャンパスでは、事務職員・バス運転手・寮監(日勤)・図書館司書は通勤手当相当額が支給され、同じ嘱託職員となっているにもかかわらず校務員・守衛・寮監(夜勤)には通勤手当相当額が支給されないのは何故か。大学側か

らは「通勤日数が少ないから」と説明されたようだが、それならば日数に応じて支給されるようにしてほしい。

②非常勤職員については通勤手当相当額は支払われていないが、通勤に関わる経費は発生しているため、支払う方向で検討してほしい。

③通勤手当相当額は給与の枠内に組み込まれることによって、課税対象となつている。これを非課税とするため「通勤手当」として給与の枠外で支給してほしい。年俸と手当を別に支給することは他大でもやっている。問題ないはず。少なくとも嘱託職員は年俸制ではないので通勤手当として出すべきである。

(法人側の回答)

①大潟の通勤手当相当額については問題点として認識している。勤務時間は週原則5日間で40時間あったとしても、通勤の回数が少ない場合もあり、仕事量、出勤した回数で支給するのはチェックが難しい。引き続き検討して改善すべきところがあれば改善していきたい。

②(無回答)

③いろいろな経緯があつて、手当額をプラスする形で年俸を決めている。他大学は別の給与体系になっているのではないか。(年俸と手当を)分けるかどうかはよく考えてやっている。嘱託職員は採用時の条件として給与条件を示しているので問題ない。

6 裁量労働制の休日問題について

(組合からの質問・意見)

①組合が行つた調査により振替休日取得できていない実態が確認できている。特に年度末は業務が立て込んでおり同一週内の振替が難しい。このような状況についてきちんと把握して対応してほしい。

②振替休日の取得に関して学科長が調整を行っているが大きな負担になつている、この点も改善してほしい。

(法人側の回答)

①入試など前からわかっている場合はうまく対応してほしい。自ら休む努力が必要である。うまくやらないと裁量労働制が崩壊する。忙しいのはわかるがそれでも休日とはとってもらおう。

②できるだけ仕事をいれない曜日を作るなど色々考えてやってほしい。

7 無期転換について

(組合からの質問・意見)

①無期転換を可能とした改正労働契約法を反映した就業規則の変更について、スケジュールを示してほしい

②職員が「無期転換」を選択した際には、任期制の場合と雇用条件で違いがあるのか。

③教員が任期制から無期転換を選択した場合、定年が67歳から65歳になるというのは、労働条件の不利にあたらぬのか。

(法人側の回答)

①規定は平成29年度中に整備する。

②雇用条件は変わらない。多様な働き方の中から(有期か無期の)どちらを選択するかは労働者本人が決めることである。

③本学の基本では定年は65歳である。ただし任期制をとった教員は67歳である。

〈長濱執行委員長から〉

今回の団体交渉に臨むにあたり教職員組合では、県立大学の教職員の中で、とくに不利益を被っているのではないかとと思われる「嘱託職員」「非常勤職員」の給与・手当および労働環境条件の改善に重点を置いて交渉しました。ニュースの中でも書いてあります。法人側はいくつかの点で「検討を行う」旨を回答しています。今後は、速やかに検討し、改善していくことを求めています。

今、わが国では1990年代から進めてきた「非正規雇用」による格差の拡大が問題視されています。「最低賃金引上げ」や「同一労働同一賃金」といった言葉が国会等でも使われる状況になっています。本学も雇用形態は異なっていますが、全ての「労働」が適正に評価されるべきであると思われ

また秋田県は全国一の少子高齢化を迎えています。若年層の流出に歯止めがかからないのは、就業の場の少なさと低賃金が重要な要因であると思われ。先日の知事選でも人口減少問題が争点となりました。私たちの秋田県立大学は、高等教育機関として教育・研究面において、さらなる魅力的な大学を目指すとともに、全教職員が働く場としても、秋田県内事業所のモデルとなるような職場であるべきです。少子化対策として秋田県に立地する事業所も「扶養家族手当」の創設や「保育所」の設置といったことに取り組むべきだと思います。秋田県立大学が「職場」としても次代の秋田県に貢献できるように、教職員組合は取り組んでいきたいと思っております。組合員の皆様のご協力をお願いいたします。

<あなたも組合員になりませんか？>

秋田県立大学教職員組合では、随時加入を受け付けています。

教職員組合には、加入申込書を提出すればいつでも加入できます。

組合費は 正規教職員 年額 6,000 円、嘱託職員 年額 2,400 円です。

(中途入会の場合は減額されます。チェック・オフ(給与からの組合費控除)も可能です。ぜひご利用ください。)

お問い合わせ先等 秋田県立大学教職員組合ホームページ <http://lapu.cher-ish.net/index.html>

代表Eメールアドレス info@lapu.cher-ish.net

秋田キャンパス 原 光二郎 (kojiro_h@akita-pu.ac.jp)

本荘キャンパス 須知 成光 (shuchi@akita-pu.ac.jp)

大潟キャンパス 横尾 正樹 (myokoo@akita-pu.ac.jp)

木材高度加工研 岡崎 泰男 (okazaki@iwt.akita-pu.ac.jp)

