

No.110
2016/11/2



OPEN オープンユニオン 岐阜大学職員組合ニュース UNION



岐阜大学職員組合発行

〒501-1193 岐阜市柳戸 1 番 1
Tel. 内線 9552 Fax 058-230-1118
E-mail: kumiai@gifu-u.ac.jp
HomePage: 岐阜大学職員組合 (検索)

新中央執行委員長のあいさつ

第 33 期中央執行委員長 近藤 眞庸

岐阜大学を 〈働くこと〉 が 〈生きる喜び〉 と感じられる職場に！

岐阜大学に赴任したのは 1989 年 4 月。教育学部で 8 年間、その後、地域科学部発足（1996 年 10 月）と同時に移籍し、今年で通算 28 年となります。

専門は「いのちと人権」の視座からの健康教育論です。その間、全国各地の教育現場に足を運んで、子どもたちに直接語りかけ、父母・教職員・地域の人たちの教育・子育てへの要求を実現するために教育研究者としての立場からサポートを続けてきました。

それを言い訳にしてサボっていたわけではないつもりですが、輪番で支部委員長や書記長、中央執行委員は一度経験しただけというような私（定年まで残り 3 年余）に、“恩返し”のチャンスを与えていただいたことを有り難く思っています。まさか中央執行委員長という大役を任せいただけるなんてことは想像もしていませんでした。

あらためて赴任してからの職場環境の変化を思い起こしてみると、法人化以降はとくに、教育研究条件が厳しくなっていることを日々実感しており、そうした活動を支えてくださっている職員の労働条件や処遇も厳しさを増しているようです。

そうした状況だからこそ、一人ひとりの小さな声を丁寧に聴き、束ね、職場の仲間の力で実現していくことが求められているように思います。

〈働くこと〉が〈生きる喜び〉と感じられる職場になるよう、みなさんと一緒に、レクや文化行事、学習会を含め、交流の場を創りながら、活動を進めていきます。

みなさんの力をぜひお貸しください。一年間、よろしく申し上げます。

第 33 期定期大会の報告

2016 年 9 月 28 日に、岐阜大学職員組合の第 33 回定期大会を開催しました。議題 となったのは次の各議案です。第 1 号議案「第 32 期情勢と活動報告」第 2 号議案「第 32 期決算報告」第 3 号議案「第 33 期活動方針」第 4 号議案「第 33 期予算案」第 5 号議案「第 32 期中央役員の任期を 2 日間延長すること」。第 5 号議案は、大会 2 日後の 9 月 30 日に団体交渉を開催することとなり、準備にあたってきた第 32 期の役員が交渉に責任をもって対応する必要があることから、提案されたものです。いずれの議案も賛成多数で大会を通過しました。

第32期の活動報告としては、教職員の労働条件改善をめざす取り組みとして、全大教の「看護労働実態調査」におおいに協力したこと、病院職員以外の全職員にたいして、組合で独自のアンケート調査を実施したことなどが紹介されました。またアンケート調査にもとづいて団体交渉の項目を作成し、交渉に向けて準備をおこなっていることも説明されました。2日後にせまった交渉の内容や意義をあらためて確認する機会となりました（団体交渉の詳細については、本ニュースに掲載している報告をご覧ください）。

第33期の活動方針としては、（1）岐阜大学教職員の労働条件改善をめざす活動、（2）岐阜大学の民主的運営・情報公開の実現をめざす活動、（3）組合加入の促進・組合の組織強化、（4）組合員の交流・学習活動の実施、（5）学生や院生などとの協力、（6）全大協ほか諸団体との連携強化の六項目が決定されました。



団体交渉の報告

職員組合は、9月30日に団体交渉を行いました。経緯と交渉の結果について報告します。

団体交渉までの経緯

職員組合は、4月20日に団体交渉準備特別委員会を発足させ、5回にわたって交渉事項の検討を行いました。昨年末に実施した要求項目・職場実態アンケート調査の結果などを参考にしながら、7項目からなる要求書を作成し、7月22日に団体交渉申し入れを行いました。その内容は（1）教員組織の教育研究組織の分離（2）技術職員の将来像と待遇改善（3）年俸制職員の年俸額（4）特任教員の正規職員化と教育研究条件の改善（5）テニュアトラック教員のテニュア付与（6）パート・契約職員の労働条件・処遇の改善（7）通勤手縦の改善、休憩室等の整備です（詳しくはHPの資料を参照してください）。9月2日に予備折衝を行い、その結果にもとづいて要求項目を5項目に整理し、9月12日にあらためて要求書（大会資料参照）を提出し、9月30日の本交渉に臨みました。

団体交渉の結果報告

1. 団体交渉の開催、出席者について

開催日時 平成28年9月30日午後4時より午後6時

開催場所 岐阜大学本部大会議室

出席者

(大学側) 横山正樹(総務・財務担当理事)、伊藤弘司(人材開発部長)、清水則之(職員育成課長)、山崎真司(人事給与課長)、西村達也(人事給与課課長補佐)、兵澤隆博(人事給与課人事給与係長)

(組合側) 新村昌治(中央執行委員長)、坂本一也(中央執行副委員長)、柴田和宏(中央執行委員)、酒向隆司(同左)、小原光博(同左)、近藤真、細江重男、内海智仁、山口利哉

2. 確認事項(組合が確認事項として提案しているもの)

(1) 教員組織と教育研究組織の分離について

(1-1) 教員や教育研究組織の意に反した兼務や職務が命じられる可能性について

大学側の回答: 教員の上承を得ることは現状と変わりがない。従来の教育研究組織や学部構成をご破算にするものではなく、そのようなことが可能な仕組みではない。

(1-2) エフォートや個人評価の適正な運用が損なわれる可能性について

大学側の回答: エフォートについて柔軟に運用することや個人評価を部局等で行うことは今後も変更はない。

(1-3) 「当面、ポイント制を維持する」とされている点について

大学側の回答: ポイント制の一元化は、各学部には散らばっているため生かしきれていないポイントを活用するものである。設置基準、課程認定上の必要人数は部局で管理する。ポイントの範囲内で各学部が人事計画を策定し、運営委員会で審議するものであり、学長が人員について策定するものではない。それは採用と配置のすべてが対象になる。

(2) 技術職員の組織の将来像と待遇改善について

(2-1) 技術職員の組織の在り方について説明してほしい。

大学側の回答: 現在、実態を検証中であり、多様な技術職員に対応することが必要だ。1つにまとめればよいという話ではなく、一括りにする気はない。

(2-2) 5級待遇の実現について

大学側の回答: 検討中である。経営に関わるので、丁寧に検討検証する。技術職員のモチベーションを上げていくために、技術職員、部局長と意見交換などの努力をしている。様々な技術職員がいるので、本人の意向も踏まえ、所属部局長の考えとも整合性を取りながら改善していきたい。かなり時間をかけて検討しているので、そんなに遠くない時期に具体的な案が提示できる。5級待遇のネックは、文科省からの退職手当との差額が大学負担になるこ

とにある。大学負担を覚悟して踏み切るか、あるいは、5級にフォーカスを当てすぎずに、個人個人の適性に応じた待遇をすることで改善を図りたい。

(3) 年俸制職員の年俸額の大幅減額（10%）を行わないことについて

大学側の回答：「減額」が目的ではない。評価の高い職員に手厚くするために5段階になっている。これまでの関門評価では、要努力の強化を受けた者はごく少ない（年に2、3人、去年は0人）。評価はあくまでも絶対評価で行う。高い評価の者が増えれば人件費の増加になるが、その場合には、大型資金、間接経費などがあることが期待できる。

(4) 特任教員の正規教育職員化と教育研究条件の改善について

大学側の回答：特任教員は限定的な業務を行うために、任期付き雇用になっている。任期を外すには、業務の継続性と財源が必要だ。旧帝大では「研究活動と縁を切ります」と宣言させて採用するところもあるが、岐阜大学ではそういうことはしていない。一定の配慮をしていることは知ってほしい。特任教員の比率が高まっており、そのあり方について勉強してみる必要がある。

(5) パート職員、契約職員の労働条件と処遇の改善について

(5-1) 事務補佐員も含め雇用年限を65歳にすることについて

大学側の回答：社会情勢を見ながら、何がしかの検討が必要と思っている。

(5-2) 基本給定額表の額を最低賃金の引き上げに準じて引き上げることについて

大学側の回答：岐阜県の最低賃金が10月から776年に22円アップするが、現行の970円は低くない、上げる必要はないと考える。970円の額はある時点でのパート職員の平均給与を計算して決めたものである。他大学（名大、三重大などでは、正規職員の基本給を反映して決めていること、昇給もあること、最低賃金との比が名大1.35倍、岐阜大1.29倍であることなど）の紹介もあったので、他大学の算定の仕方なども確認し、総合的に検証する。

(5-3) 夏休み一斉休業の有給での比例付与について

大学側の回答：契約職員については無休2日、有給1日で導入して、検証中である。パート職員については、雇用財源が多様であり、確認する必要がある。

(5-4) 期末・勤勉手当に準じた一時金の支給について

大学側の回答：契約職員には支給されているが、パート職員には支給されていない。雇用財源が異なるので、支障がないか確認する必要がある。（民間企業の統計ではパート従業員に対して約30%が一時金を支給していること。改正パート労働法10条の努力義務があることについて）この点は承知していないので、勉強したい。社会的な変化に対応することは重要であり、社会の流れをみて対応したい。

(以上)

なお、以上の内容を確認事項として、現在、大学側に提案しています。