



団体交渉の「確認事項」を双方で確認し、11月16日付で、 大学側と「文書」を取り交わしました。

平成 28 年 11 月 16 日

団体交渉についての確認事項

国立大学法人岐阜大学と岐阜大学職員組合は、平成 28 年 9 月 30 日に行われた団体交渉における交渉項目および大学側の回答について、以下のとおり確認します。

国立大学法人岐阜大学理事（総務・財務担当）、副学長 横山正樹
岐阜大学職員組合中央執行委員長 近藤眞直

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(理事(総務・財務担当)、副学長)、伊藤弘司(人材開発部長)、山崎真司(人事給与課長)、清水剛之(職員育成課長)、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)、近藤眞直、細江重男、内海智仁、山口利哉

2. 確認事項

(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: 教員の了承を得ることは現状と変わらない。従来の教育研究組織や学部構成を破壊するものではなく、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: ポイントの一元化のメリットは、各学部で散らばっているため生かされていないポイントを活用できる点にある。設置基準、課程認定上の必要人数は部局で運用する。ポイントの範囲内で各学部が人事計画を策定し、運営委員会が協議するものであり、運営委員会が各学部人事計画を策定するものではない。運営委員会の審議結果を踏まえ、具体的な人事選考は各学部で行うことになる。

1

(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、パート職員については無給 2 日、有給 1 日で導入して、検証中である。一斉休業の有給化については、非常勤職員は、雇用財源が多様であり、確認する必要がある。

(5-4) 期末・勤労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)

(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、多様化している技術職員に対応することが必要だ。1つにまとまればい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はどうしたらよいか、技術職員、部局長と意見交換を行っている。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、そんなに速くない時期に具体案を提示できると思う。5 級待遇のネックは、文科省から配分される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るのかを検討したい。

(3) 年俸制職員の年俸額の大規模減額 (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、要努力の評価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、間接経費などの増加が期待できる。

(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。旧帝大の中には「(URA は) 研究活動とは縁を切ります。」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いる。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 円に 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。

2

今後は、この「文書」に基づき、「検討したい」「検証する」等と回答にある事項について進捗状況の説明を求めるとともに、その他の項目(技術職員の待遇問題など)も含めて、要求の実現をめざして粘り強く交渉をしていきます。

東北大学総長宛に、12月15日付で、中央執行委員長名での「要請書」を送付しました。

2018年春から非正規職員 約3,200名を順次雇い止めを進めようと画策している東北大学当局に対し、全国の20を超える単組と連帯し、中央執行委員会の承認を得て、中央執行委員長名で「希望者全員を無期転換させる」よう、要請しました。

2016年12月15日

国立大学法人東北大学

総長 里見 進 殿

岐阜大学職員組合

中央執行委員長 近藤 真庸



東北大学における無期転換方針に対する要請書

「労働契約法の一部を改正する法律」（以下、改正労契法）を受けて貴学が策定した方針により、2018年春から非正規職員およそ3,200名が順次雇い止めになるおそれがあると、多くのメディアにとりあげられてきたところですが、貴学は諸般の事情の変化に鑑み、方針を原点に立ち返って見直すことにしたと、貴学職員組合から説明を受けました。

私たち岐阜大学職員組合は、貴学に対し、今後の方針の再検討に際して改正労契法の趣旨を再度ご確認くださいよう要請するものです。

そもそも改正労契法は、有期雇用契約の労働者の雇用を安定化させるための法であり、労働者の大量雇い止めの根拠として使われるための法ではありません。厚生労働省労働基準局労働条件政策課が作成した「無期転換ルールに関する雇い止めの状況」には、フルタイムの有期契約労働者を雇用する全企業のうち反復更新の回数や通算勤続年数に係る上限を設けている企業はおよそ10%、そのうち上限を改正労契法の全面施行に伴い新設した企業は全体のたった3.3%しかないと紹介されています。多くの企業が改正労契法の趣旨を理解し、大量雇い止めを回避するよう経営努力をしています。

2016年現在、すでに5年以上にわたり貴学に雇用され続けている非正規職員が数多く在職しているはずですが、長年にわたり貴学の教育・研究を支え続けてきた非正規職員を雇い止めする可能性のある方針を策定することは、貴学の長い歴史と輝かしい伝統を傷つけることに他なりません。私たち岐阜大学職員組合は、公的な教育研究機関がそのような対応を取るべきではないと考えます。

本件は貴学だけの問題ではありません。貴学的意思決定は全国的に注目されており、多くの他大学の方針決定にも影響を及ぼします。貴職は国立大学協会の会長を務めていらっしゃいます。国立大学協会会長を擁する東北大学には本学の模範ともなるべき意思決定を行うよう強く要請いたします。

私たち岐阜大学職員組合は、東北大学職員組合をはじめ学内外関係者が要求するように、希望者全員を無期転換させるべく貴職がより一層経営努力をされるよう期待します。

以上

新年に向けて — 新執行部の、これまでとこれから

新しい中央執行委員会体制がスタートして2ヶ月余りが経過しました。これまでの活動について、日誌風に記します。

- ・ 10月12日(水) 旧執行部との引き継ぎ、中央執行委員会(第1回)
- ・ 10月26日(水) 学長・理事との意見交換(委員長と書記長の2名が出席)
- ・ 10月31日(月) 四役会議(第1回)
- ・ 11月2日(水) 組合ニュース(No.110)発行
- ・ 11月9日(水) 中央執行委員会(第2回)
- ・ 11月16日(水) 団体交渉「確認事項」を文書で取り交わす
- ・ 12月5日(月) 四役会議(第2回)
- ・ 12月7日(水) 中央執行委員会(第3回)
- ・ 12月15日(木) 東北大学総長宛に「要請書」を送付
- ・ 12月21日(水) 団体交渉事項(①パート職員の単価 ②非常勤職員の夏期休暇の有給化)について、理事との「意見交換会」(12月22日)に向けた、勉強会(中央執行委員+前委員長)
- ・ 12月22日(木) 「意見交換会」(委員長+書記長+書記次長+前委員長が出席)
- ・ 同 若手忘年会
- ・ 同 組合ニュース(No.111)発行

- * 年内(26日)に「扶養手当に関わる不利益変更」についての説明を求める「団体交渉」の申し入れをする予定です。
- * さらに、2018年春の「雇い止め問題」への対応「第1弾」として、年明けには、この問題での「団体交渉」についても申し入れをする準備を進めています。
- * 「雇い止め問題」では、すでに動きが出ています。同僚や近隣の職場での動きなど、情報をお寄せください。また、不安を抱えている職員がおられましたら、一人で悩まずに、気軽に組合のご相談ください。

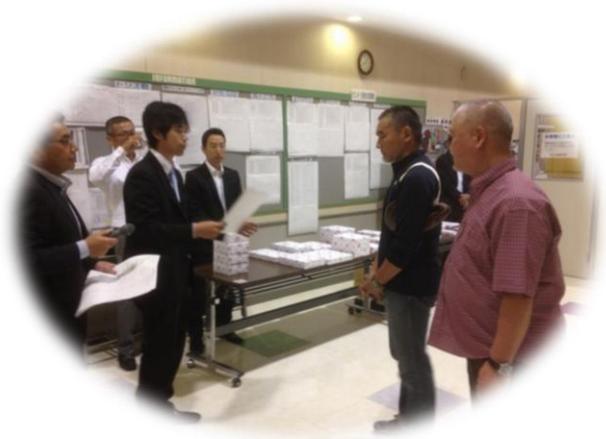
(文責・中央執行委員長・近藤眞庸)

岐阜県勤労者球技大会(ボウリング)に参加して

10月21日(金)に岐阜県勤労者福祉協議会主催のボウリング大会の地区予選が開催され、応用生物科学部支部の神原、細江、有代、酒向組合員が参加してきました。20チーム以上が参加する盛大な大会となりましたが、岐阜大学チームは全員が好調で見事優勝することができました。

さらに11月13日(日)には県大会が行われ、岐阜大学チームも岐阜地区代表として参加してきました。しかし県大会では地区予選とは打って変わって、皆本来の調子を出すことができず、19チーム中9位と平凡な成績に終わってしまいました。来年は地区予選突破に満足することなく、県大会での好成績を目指していきたいと思っております。

(応生支部 酒向)



全大教中部地区協議会技術職員交流会への参加報告

2016年12月3日、4日の2日間にわたり岐阜大学が幹事校となり、中部地区技術職員交流会を根尾うすずみ温泉四季彩館にて開催しました。

参加は岐阜大学のほか名古屋大学、名古屋工業大学、静岡大学、三重大学の5単組で12名の技術職員が集まりました。

今回の交流会議は「新規・選考・再雇用の採用条件と待遇面」「業績及び能力評価」「昇格基準及び昇格状況」「技術組織の運用状況並びに問題点」を中心テーマとして行いました。

2日間をかけて各単組からの報告を受け質疑・討論を行いました。1日目の夜には懇親会で交流を深め、2日目の残りの時間は自由討論を行い、有意義な時間を過ごすことができました。

質疑・討論を通して大学によって採用や待遇、その他においてもかなりの違いがあることをあらためて感じました。今後もこのような機会をいかし他大学と情報を共有し、取り組みにいかしていくことが技術職員の待遇改善につながっていくと思います。

最後に次回（再来年度を予定）の開催幹事校を三重大学教職員組合にお願いして、閉会となりました。
(中央執行副委員長 細江)



新春のつどいのご案内

新年にあたり、組合の更なる発展を願い、下記の日程で「新春のつどい」を開催致します。是非ご参加ください。

日時：1/25（水）18:00～

会場：生協第2食堂

参加申し込みについては、別途ご連絡致します。

