

No.113
2017/2/3



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)

1月27日(金)、先日の団体交渉(1/17)を踏まえ、組合が主張した要望に対して法人本部より「説明」がありました。当日の定例中央執行委員会で検討をし、以下のような「回答書」を届けました。

団体交渉後の法人本部による説明に対する回答書

2017年1月25日、法人本部において「団体交渉後の法人本部による説明」があり、説明の要点は、以下の通りでした。

- ①教授の父母等（満60歳以上の父母及び祖父母、重度心身障害者である父母及び祖父母）の扶養手当減額について明確な理由がないことから、再検討を行い、その結果、学長裁定として、減額分3000円を支給することにし、恒久的な措置として制度設計をしていくこととした。
- ②配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当額の減額は、人勧の趣旨に則り進めていく。変更なし。
- ③個人評価を給与に反映することに係る就業規則の改定については、団体交渉の場で説明した通りである。

組合は、上記の「説明」を中央執行委員会に持ち帰り検討をおこない、1) ①については、資料に基づき、法人本部が真摯に検討された結果と受け止めたい。2) ②については、人事院勧告の実施期日も迫っていることから、あらためて、職員の生活実態の把握につとめ、不利益変更の是正（救済）措置を求めて要求していく。3) ③については、組合からも建設的な提案を行っていき、意見交換の場を求めていく。— という3点を確認したうえで、「団体交渉後の法人本部による説明」（回答）について合意をすることを決定しましたので、お知らせします。

以下、合意に至るまでの経緯を記します。

予備交渉（2017年1月12日）を経た、団体交渉（同年1月17日）での組合の主張は、①扶養手当に係る改定によって生ずる不利益変更に対して是正措置を講ずること ②個人評価を給与に反映することに係る就業規則の改定によるメリットは、教員に限って言えば、多額の外部資金を獲得しやすく、短期的に成果が現れやすい分野に偏ることが懸念される。人文系や基礎科学分野の教員も、意欲をもって研究・教育・社会貢献に取り組める環境づくりも、個人評価を給与に反映することに係る就業規則の改定と併せてすすめていただきたい。— 以上、2点であった。

団体交渉の冒頭で、組合は、独自に作成した資料（主張①）に基づいて、「人事院勧告の趣旨は少子・高齢化への対応にあり、扶養手当の改定はその趣旨に沿ったものだ」というが、例えば、高齢の父母等を扶養し、配偶者は介護等で働くこともままならないという現状にあって、教授層からは配偶者手当の大幅減額に加えて父母等の手当まで減額するというの

は、人事院勧告の趣旨にも反しており、また、これ以上の女性の社会進出や出産が物理的に望めない、配偶者のいない「一人親家庭」への扶養手当の減額は、人事院勧告とは別の問題として考慮されるべきであると発言し、扶養手当に係る改定によって生ずる不利益変更に対して是正措置を講ずることを求めた。

こうした組合の主張に対して、横山総務・財務担当理事からは、「組合が作成した資料の内容を含め、本学の財政状況等、総合的に検討させていただく」という発言があり、「検討結果については、後日、組合側に説明させていただく予定である」という回答をされた。

団体交渉の後半は、個人評価を給与に反映することに係る就業規則の改定（主張②）をめぐって率直な意見交換をおこなった。

組合からは、メリットが特定の分野の者のみに偏ることないように、人文系や基礎科学分野の教員も、意欲をもって研究・教育・社会貢献に取り組める環境づくりも、個人評価を給与に反映することに係る就業規則の改定と併せてすすめていただきたい、という発言をした。くわえて、人文社会系の若手教員対象の留学制度の「復活」や基礎科学分野の教員スタッフへの経費支援等、組合としても「誰もが意欲をもって働くことのできる職場環境」をつくるという見地から建設的な提案をおこなっていききたいと述べた。

これに対し、横山総務・財務担当理事からは「趣旨はそこにあり、組合からの提案を期待している」旨の発言があり、この日の団体交渉は閉会となった。

「団体交渉後の検討結果」について説明したい旨の連絡があり、2017年1月25日に、委員長、書記長、書記次長が出席し、説明を聞いた。

伊藤人材開発部長より、以下のような説明があった。

- ①教授の父母等の扶養手当減額について明確な理由がないことから、再検討を行った。「人勧の完全実施についてはくずせない」。しかし、父母などについては情情的に察する。そこで、学長裁定として、減額分3000円を支給することにしたい。支給の期間は、恒久的な措置として制度設計をしていく。父母等とは、「満60歳以上の父母及び祖父母、重度心身障害者である父母及び祖父母」である。対象となる教授は現在8名おり、年間324,000円の経費負担となる。具体的手続きはこれから進めることになる。2月2日開催の役員会で職員給与規則の改正が審議されるため、同日、学長裁定についても審議し、手当が減額される平成31年4月から支給することとしたい。
- ②配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当額の減額について、人事院に確認した。配偶者に係る手当額が13,000円と他の扶養親族に係る手当額6,500円より高く設定されていた理由は、配偶者がいない職員と配偶者を扶養している職員とのバランスを考慮したものである。今回の人勧により、配偶者が他の扶養親族と同額まで引き下げられることにより特例をする理由がなくなるため11,000円の取扱いを廃止するとのことであった。この人勧の趣旨に則り改正する。
- ③他の要求事項（主張②）については、団交で話した通りで、留学については、部局長と教員の間で個人の重点目標として海外留学を示し、申請するなどできるようにしてはどうか？ また協定校は随分増えており、交流先としてそれらの大学に行くことはできないのか？ 人文・社会系の教員が現状の制度で留学できるのか、できないのか課題認識し、担当事務部門と情報共有していきたい。

これに対し、組合からは、「留学できないと、若手が去っていく。助教の人が定着してくれるような制度にしたい。地道に研究している人にも効果のある内容を示してほしい。協定校が、かならずしも希望留学先と合致するものではない。海外に行けば済む、という話ではない。優秀な人を応援していくことが重要。海外に行くべき人、行ってほしい人を出せる制度にしたい。それが岐阜大学の評価につながる」と述べ、今後も、海外留学への扉を開けられるよう、部局に対して、あるいは部局とともに法人本部に対して提案し、ねばり強く交渉をすすめていく考えであると強調した。

(以上)

●活動日誌（12/26～1/25）

12月26日の団交申し入れ（1/5号外）によって始まった「扶養手当に関わる不利益変更」問題は、「予備交渉」（1/12）と「団体交渉」（1/17）、「団体交渉後の法人本部による説明」（1/27）を経て、合意に至りました。

- ・12月26日（月） 団体交渉の申し入れ（「扶養手当に関わる不利益変更」問題）
- ・1月12日（木） 予備交渉（委員長、書記長、書記次長、人見中執の4名が出席）
- ・1月16日（月） 四役会議（第2回）
- ・1月17日（火） 団体交渉（委員長、副委員長、書記長、書記次長、工：新村氏、教・坂本氏、応・酒向氏、地・近藤氏、地・三谷氏の9名が出席）
- ・1月25日（水） 団体交渉後の法人本部による説明（委員長、書記長、書記次長が出席）
- ・1月25日（水） 中央執行委員会
- ・1月25日（水） 新春の集い

* 次回、四役会議（2/6）、中央執行委員会（2/8）では、2018年春の「雇い止め問題」への対応について協議をします。

* 「雇い止め問題」での、同僚や職場での動きなど、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。

（中央執行委員長 近藤眞庸）

新春のつどいを開催しました

1月25日（水）に開催された新春のつどいについて報告します。当日は27人の職員のみなさまに参加していただきました。

今回のつどい実施日の午前中には、団体交渉後の検討結果説明会が行われたこともあり、その内容についても活発に意見交換が行われました。

学内外での様々な改革がなされる状況の中で、学部を越えて顔を見合わせながら話すことで、情報を共有し、お互いについての理解が深まるのだと改めて感じられました。

（書記次長 河西栄二）



2017年1月27日

国立大学法人岐阜大学長 森脇久隆 殿

団体交渉後の法人本部による説明に対する回答書



岐阜大学職員組合中央執行委員会
近藤 眞輔 代表

2017年1月25日、法人本部において「団体交渉後の法人本部による説明」があり、説明の要点は、以下の通りでした。

- ①教授の父母等（満60歳以上の父母及び祖父母、重度心身障害者である父母及び祖父母）の扶養手当減額について明確な理由がないことから、再検討を行い、その結果、学長裁定として、減額分3000円を支給することとし、恒久的な措置として制度設計をしていくこととした。
 - ②配偶者がいない場合の扶養親族1人に関する手当額の減額は、人勲の趣旨に則り進めていく。変更なし。
 - ③個人評価を給与に反映することに係る就業規則の改定については、団体交渉の場で説明した通りである。
- 組合は、上記の「説明」を中央執行委員会に持ち帰り検討をおこない、1) ①については、資料に基づき、法人本部が真摯に検討された結果と受け止めたい。2) ②については、人事院勧告の実施期日も迫っていることから、あらためて、職員的生活実態の把握につとめ、不利益変更の是正（救済）措置を求めて要求していく。3) ③については、組合からも建設的な提案を行っていき、意見交換の場を求めていく。－ という3点を確認したうえで、「団体交渉後の法人本部による説明」（回答）について合意をすることを決定しましたので、お知らせします。

以下、合意に至るまでの経緯を記します。
予備交渉（2017年1月12日）を経て、団体交渉（同年1月17日）での組合の主張は、①扶養手当に係る改定によって生ずる不利益変更に対して是正措置を講ずること ②個人評価を給与に反映することに係る就業規則の改定によるメリットは、教員に限って言えば、多額の外部資金を獲得しやすく、短期的に成果が現れやすい分野に偏ることが懸念される。人文系や基礎科学分野の教員も、意欲をもつて研究・教育・社会貢献に取り組める環境づくりも、個人評価を給与に反映することに係る就業規則の改定と併せてすすめていただきたい。－ 以上、2点であった。

団体交渉の冒頭で、組合は、独自に作成した資料（主張①）に基づいて、「人事院勧告の趣旨は少子・高齢化への対応にあり、扶養手当の改定はその趣旨に合ったものだ」というのが、例えば、高齢の父母等を扶養し、配偶者は介護等で働くこともままならないという現状にあって、教授層からは配偶者手当の大幅減額に加えて父母等の手当まで減額するというのは、人事院勧告の趣旨にも反しており、また、これ以上の女性の社会進出や出産が物理的に望めない、配偶者のいない「一人暮らし」への扶養手当の減額は、人事院勧告とは別の問題として考慮されるべきであると発言し、扶養手当に係る改定によって生ずる不利益変更に対して是正措置を講ずることを求めた。

こうした組合の主張に対して、横山総務・財務担当理事からは、「組合が作成した資料の内容を含め、本学の財政状況等、総合的に検討させていただく」という発言があり、「検討結果については、後日、組合側に説明させていただく予定である」という回答をされた。

団体交渉の後半は、個人評価を給与に反映することに係る就業規則の改定（主張②）をめぐって率直な意見交換をおこなった。

組合からは、メリットが特定の分野の者のみに偏ることないよう、人文系や基礎科学分野の教員も、意欲をもつて研究・教育・社会貢献に取り組める環境づくりも、個人評価を給与に反映することに係る就業規則の改定と併せてすすめていただきたい、という発言をした。くわえて、人文社会系の若手教員対象の留学制度の「復活」や基礎科学分野の教員スタッフへの経費支援等、組合としても「誰もが悪意をもって働くことのできる職場環境」をつくるという見地から建設的な提案をおこなっていきたいと述べた。

これに対し、横山総務・財務担当理事からは「趣旨はそこにあり、組合からの提案を期待している」旨の発言があり、この日の団体交渉は閉会となった。

伊藤人材開発部長より、以下のような説明があった。

- ①教授の父母等（満60歳以上の父母及び祖父母、重度心身障害者である父母及び祖父母）の扶養手当減額について明確な理由がないことから、再検討を行った。「人勲の完全な趣旨についてはくずれない」。しかし、父母などについては心情的に察する。そこで、学長裁定として、減額分3000円を支給することとした。支給の期間は、恒久的な措置として制度設計をしていく。父母等は、「満60歳以上の父母及び祖父母、重度心身障害者である父母及び祖父母」である。対象となる教授は現在8名おり、年間324,000円の経費負担となる。具体的手続きはこれから進めることになる。2月2日開催の役員会で職員給与規則の改正が審議されるため、同日、学長裁定についても審議し、手当が減額される平成31年4月から支給することとしたい。
- ②配偶者がいない場合の扶養親族1人に関する手当額の減額について、人事院に確認した。配偶者に係る手当額が13,000円と他の扶養親族に係る手当額6,500円より高く設定されていた理由は、配偶者がいない職員と配偶者を扶養している職員とのバランスを考慮したものである。今回の人勲により、配偶者が他の扶養親族と同額まで引き下げられることにより特例をする理由がなくなるため11,000円の取扱いを廃止することであった。この人勲の趣旨に則り改正する。

③他の要求事項（主張②）については、団交で話した通りで、留学については、部局長と教員の間で個人の重点目標として海外留学を示し、申請するなどできるようにしてはどうか？ また協定役は随分増えたり、交流先としてそれらの大学に行くことはできないのか？ 人文・社会系の教員が現状の制度で留学できるのか、できないのか課題認識し、担当事務部門と情報共有していきたい。これに対し、組合からは、「留学できないと、若手が去っていく。助教の人が定着してくれるような制度にしたい。地道に研究している人にも効果のある内容を示してほしい。協定役が、かならずしも希望留学と合致するものではない。海外に行けば済む、という話ではない。優秀な人を応援していくことが重要。海外に行くべき人、行ってほしい人を出せる制度にしたい。それが岐阜大学の評価につながる」と述べ、今後も、海外留学への扉を開けられるよう、部局に対して、あるいは部局とともに法人本部に対して提案し、ねばり強く交渉をすすめていく考えであると強調した。（以上）