

No.119
2018/2/28



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)

「団体交渉」を行いました ～交渉状況の報告～

人件費不足への対応と教員人事ポイント見直し、「人員不足」への対応、退職手当減額について、岐阜大学職員組合は1月29日に大学側と団体交渉を行いました。

昨年11月30日に団体交渉要求書を提出し、12月19日に人材開発部と予備交渉を行いました。予備交渉を踏まえて、12月25日に改めて団体交渉を要求しました（要求書は組合Webサイトに掲載）。

大学側からは、横山総務・財務担当理事のほか、人材開発部の職員5名が出席しました。一方、組合側からは、四役、中執2名を含めた15名の組合員が参加しました。



<要求事項1（人件費不足への対応）について>

大学側から以下のような回答がありました。

- ・ 全国の国立大学が同じ問題を抱えている。運営費交付金が毎年削減されるなかで人事院勧告を実施するとどうしても財政は悪化する。そのなかで経営することは大変であることを理解していただきたい。
- ・ 「人件費不足への対応については、岐阜大学の財務状況を全般的に見直した上で、現行の教育研究体制や労働環境への影響が最小限となるような対応策を講じること。その対応策は、職員の意向や状況を十分に踏まえて策定すること。」について。すでに要求にあるような対応策を検討しており、次年度以降5カ年の教員人事計画において見通しを作成済みである。また、各学部等から情報を吸い上げており、職員の意向や状況を踏まえた対応をしている。
- ・ 「具体的な対応策として、「総合経営学部（仮称）」計画の撤回あるいは先送り、70周年事業の縮小、早野邸の売却、役員報酬の10%以上の削減を実施すること。」について。新学部については既存の枠組みのなかで検討することにしており、事務部門も増やさないし、特に影響はないと考えている。70周年事業は、寄付金を財源としている。また、岐阜大学の持つ貴重な資料を展示するための環境作りとして重要であるし、運営費交付金削減の中で岐阜大学基金という新たな財源の獲得・充実のために70周年事業は必要である。早野邸

については売却しようにも購入してくれるところはないであろうし、むしろ経費毎年 300 万円はかかるものの地域貢献の場として西濃地区サテライトキャンパスとして利用すべきではないかと考える。役員報酬減額については、新しい役員については一号俸下げた基準を適用し、2年後にその働きに応じて再評価することになっている。これでおよそ10%の報酬削減と同等の削減となる。役員報酬の減額はこれで果たされていると考えている。

大学側の回答について組合側からは、総合経営学部について既存の枠内であるという認識について、既存学部の人員が新学部の設立のために減らされれば既存の学部の教職員1人当たりの負担は増え、しかも教員は裁量労働制のもとでさらなる労働強化につながる可能性があるという指摘をしました。それに対し大学側からは、労働への負担感は個人的なものである、カリキュラムの検討等を通して工夫ができる、「教職協働」を通して努力する、部局内でやりくりをしてほしいという返答がありました。

<要求事項2（教員人事ポイントの見直しに至った経緯と責任明示）について>

組合側より、人事ポイント見直しは今年度突然登場してきた問題なのか、以前から行き詰まることはわかっていたが今年度になってようやく修正したということなのかについて不明である、そのため不信感も生まれている、それを踏まえて文書で経緯と責任について示してほしいことを訴えました。

これに対する大学側の回答は、人件費が不足することの把握が遅かったと反省はしているが、その後、苦しい台所事情のなかで教育・研究に影響が出ないように努力した点は認めてもらいたい、かつそうすることで責任は果たしたと考えている、ポイント制度見直しの経緯等については十分に理解されていないことについては、部局長・部長会を通じて各構成員に資料を提供し十分に説明責任を果たしてきたつもりである、文書で回答してもらいたいという組合側の要求については、これまで真摯に対応してきたし反省の意を表明した点も含め、この回答でもっておさめてほしいとのことであった。組合側としては文書で示してもらいたい旨を重ねて要求しましたが、大学側からは、経緯については平成29年度予算の策定時にポイント見直しの必要性が「顕在化」したとの認識を示すだけで、文書による回答はしないとの姿勢に変化はありませんでした。



<要求項目3（職員採用の停滞への対応）について>

大学側からは、その時々の人件費を確認しながら教育研究院で慎重に検討を進めてきており、今後もその対応姿勢は変わらない、「教職協働」を進める、という回答がなされました。これに対して組合側から、教職協働を進めるというのは合理化を進めるということか、と質問

しましたが、大学側からは、教職協働組織を設け、事務職員の質を高めるなどして対応していく旨の回答が示されました。

<要求項目 4（退職手当減額と代償措置）について>

大学側からは、退職手当を下げないで支給しようにも大学にはその財源がない（国から措置される額は国家公務員退職手当法を準用して計算される）、また、人事院勧告をこれまで完全実施して給与を上げてきた経緯も理解してほしい、といった回答がありました。

今後も厳しい財務状況が続く中、人事計画の推移や新学部構想の行方、さらには、有期雇用職員の無期転換などを注視していく必要があるでしょう。その中で、職員組合は、職員の待遇を改善し、より良い職場環境を実現するため、行動すべきことは行動し、主張すべきことは主張します。

（第 34 期中央執行委員会）

恒例の若手忘年会

12月22日、毎年恒例の「若手忘年会」を開催しました。10名の参加ということで、例年よりも参加者数は少なめでしたが、その分、密に交流を深めることができたように思います。振り返ると、およそ10年前に最初の「若手忘年会」を開催しましたが、その時の参加者は4名か5名だったように記憶しています。参加者数からすると、原点回帰のような感じではないでしょうか？。

来年に向けての教訓1：金曜日は避ける（週末は予約取りにくいし、価格設定が高め）、教訓2：もう少し早めの時期に設定する（他の忘年会と重複してしまうのを避けるため）。

新春のつどいを開催しました

組合員の皆様、2018年となりました。今年もよろしくお願いいたします。

さて、例年よりも少し遅めの開催となりましたが、2月7日に「新春のつどい」をとりおこないました。24名の組合員が参加しました。また、来賓として森脇学長、横山理事の参加もありました（ご多忙の中、ありがとうございます）。

盃を交わしながら、様々な話に花を咲かせました。違う支部どうしではもちろん、同じ支部内でも、所



属講座や部署が異なると、なかなか交流をもつことができません。組合は、交流の場としても大変重要だと改めて感じました。

乾杯の音頭と締め挨拶（一本締め）は、今年退職される組合員に執り行っていただき、組合に向けて熱いエールをいただきました。

椎名貴彦（中央執行委員長）

第34期 組合活動日誌

11月28日（火）	組合ニュースNo.118発行
11月30日（木）	団体交渉要求書提出
12月11日（月）	四役会議
12月18日（月）	第3回中央執行委員会
12月19日（火）	予備交渉
12月22日（金）	若手職員忘年会
12月25日（月）	団体交渉要求書提出
1月 9日（火）	四役会議
1月 15日（月）	第4回中央執行委員会
1月 29日（月）	団体交渉
2月 7日（水）	新春のつどい
2月 14日（水）	四役会議
2月 23日（金）	第5回中央執行委員会

転出・退職される皆様を囲む送別会のご案内

今年度も残りわずかとなり、退職または転出で岐阜大学を去られる組合員さんが多くいらっしゃいます。

組合への貢献に感謝するとともに別れを惜しみ、送別会を開催します。ぜひ、ご参加ください。

日時：3月6日（火）12：10～

場所：教育学部7階 第1会議室

会費：500円 補助については、支部役員にお問い合わせください。

締切：3月2日（金）食事の準備があるので、必ずご連絡ください。

参加申込は、組合事務室の柴田（shibata@gifunion.sakura.ne.jp）までお願いします。