

Vol.109
No.5
2018.12.5

農職組ニュース

茨城大学農学部
労働組合

「就業規則等の制定改廃」の一連の提案に関する団体交渉の報告

10月30日に人事労務課から提案があった下記6点の「就業規則等の制定改廃」について、農学部組合執行委員会では大学側と2回の協議を行いました。その経過と結果についてご報告します。

なお、これまで組合が要求してきた事項は改めてとりまとめ、団体交渉を申し入れる予定です。今回の「人事院勧告への対応」についても、引き続き要求事項として扱います。

- ①人事院勧告等対応・諸手当新設
- ②テニユアトラック制度の見直し
- ③研究員制度の統合
- ④非常勤職員の年齢上限・賃金の例外設定
- ⑤有期雇用職員等の退職金見直し
- ⑥新しい職員評価規程制度の導入

【第1回交渉（農・工合同） 11月12日】

- ・事前に「質問・意見書」および、人事院勧告への対応については「団体交渉申込書」を提出し、交渉の場では上記①～⑥の内容について一通りの説明を求めた後、協議を行った。
- ・意見は大学側と概ね一致したが、人事院勧告への対応については財務状況を理由に前向きな提示はなかったため、今回の協議を経て改めて交渉を行うことを申し入れた。ただし、年度末の財務状況によって追加措置が考えられる旨が言及された。

【第2回交渉（農単独） 11月15日】

- ・最初の協議を経て、その中で求めたことの確認も含めて「要求書」（裏面に紹介）をとりまとめて提出し、2回目の交渉を行った。⑥については、1年間の試行を経ているとのことだったが、懸念される事項を記載した。
- ・「要求書」の内容について大学側が認めることを確認し、①～⑥の提案に合意とした。

※内容についてのお問い合わせや情報提供などありましたら、
農学部労働組合（029-888-8536 / dp37294827@lf.lolipop.jp）までお願いします。

平成 30 年 11 月 14 日
茨城大学農学部労働組合
執行委員長 西原 宏史

要 求 書

11 月 12 日の団体交渉における協議を経て、以下のとおり求めます。

記

1. 人事院勧告への対応について

12 月期の勤勉手当の月数を 0.13 月引上げ、期末・勤勉手当の年間合計月数を 4.2 月から 4.33 月に上げるとの内容は、民間および国家公務員の水準から大きく後れをとっており、国家公務員の人事院勧告前の水準（年間合計 4.40 月）にすら届きません。これでは本学給与水準に対する教職員の信頼は失われ、モチベーション低下や人材流出など教育研究に支障を及ぼすことが深刻に懸念されます。そのため、以下のことを求めます。

- ・ 11 月 12 日の団体交渉では、年度末の財務状況によって追加措置がある旨が言及されたため、教職員の努力に対して誠意ある対応をお願いし、賃金水準の改善とモチベーション向上のため、せめて国家公務員の水準になるよう最大限の努力をすること。
- ・ 財務状況が理由ならば、その改善が必要である。改善策について、「外部資金の間接経費増」のような教員個人の努力に大きく依存し、かつ年度により変動する不安定な資金源だけでなく、法人化された大学ならではの収入を得る方法を模索するなど、他大学の状況等も研究して前向きな提案をしていただくよう最大限の努力をすること。「外部資金の間接経費増」のような教員の努力に頼らざるを得ないならば、まず、活動主体たる教員が活動可能足らしめる環境の整備（例えば、十分な時間の確保、基盤研究経費の拡充など）を真剣に考えていただきたい。当然ながら「教職員の削減」「基盤研究費削減」等、大学の教育研究力の土台を損なうような方策はあってはならない。

2. 新しい職員評価規程制度の導入について

- ・ 教務、学務、入試等の大学の機能が滞りなく円滑に行われることが最も重要であることを考慮し、「評価に関する業務」が複雑化して職員の過剰負担にならないよう、評価する内容や実施方法は十分に吟味すること。問題が生じた場合には速やかに方法の見直しを行い、柔軟な姿勢で善処すること。
- ・ 所属部署による仕事内容の相違に配慮し、評価における有利・不利等が生じないように適正・公正に評価されること。
- ・ 導入と実施に当たっては、十分な説明の機会が設けられること。

以上