

Vol.109 No.6 2019.1.25	農職組ニュース	茨城大学農学部 労働組合
------------------------------	----------------	-----------------

農学部組合からの要求事項に関する団体交渉の報告

昨年 12 月 13 日に行った団体交渉（平成 30 年度第 3 回・農学部単独）について、大学側の回答の概要をご報告いたします。「検討する」等の回答もありますが、継続して問題提起していくことが重要と考えますので、引き続きご協力をお願いいたします。

平成 30 年 12 月 13 日の団体交渉における大学側の回答内容

平成 31 年 1 月 23 日

(1) パートタイム職員の原則的な雇用更新上限の見直しについて

全大教の調査によると、これまでに国立大学法人だけでも 20 数法人で雇用更新上限の撤廃や、別途の無期転換制度の設置による原則無期転換が実現したとの情報です。本学では原則として 3 年（更新 2 回）という雇用上限にまだ固執しており、勤務成績・評価が優秀な者についてはこれを超える可能性があるとするものの実績は無く、安定的雇用の実現を謳う時代にそぐわない内容となっています。

経験を積んだパートタイム職員を継続雇用することは、現場の負担を減らし、業務効率の改善に資することです。パートタイム職員の原則的な雇用更新上限の見直しを求めます。

【回答の概要】

- ・規則改正は現時点では考えていない。更新限度回数（2 回）は労働条件通知書に明記されていることでもある。
- ・更新限度回数を超えている例は過去にもある。事務系では契約を更新するかどうかは常勤職員の人事異動のタイミング等、現場の状況を見る必要があるので、現行規則のまま学部や現場の状況に合わせて柔軟に対応するのが良いと考えている。
- ・継続して検討していきたい。

(2) 新しい教員年俸制について（人事給与マネジメント改革への対応について）

人事給与マネジメント改革への対応による新教員年俸制導入の制度設計にあたっては、以下の点を考慮するよう求めます。

- ・教員が萎縮し、自由な発想による「長期的視野に立った課題」や「重要だがチャレンジングな

課題」への取り組みがためらわれるような評価システムにならないようにすること。

- ・既に導入されている年俸制導入促進費を使った年俸制と比べて、不利になることがないようにすること。
- ・短期間の評価による年俸額の過度な変動がないようにすること。
- ・通勤手当・扶養手当・住居手当など生活関連手当について、月給制と同様に支給すること。
- ・業績評価に対する不服申立制度を設けること。
- ・導入に当たっては、個別の同意を得ること。

【回答の概要】

- ・モチベーション低下につながらないようにすることは承知している。
- ・現在は文科省からのガイドラインを待っているところ。当初は秋に示される予定だったが、1月になる見通し。経済界からの要請に対して、文科省も上記のような点で苦心していると思われる。
- ・現在の月給制教員に対して、新年俸制への強制的な移行は行わない。

(3) 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が深刻に懸念されます。

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を確認したため、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（年間合計4.45月）になるよう最大限の努力を求めます。

【回答の概要】

- ・引き続き努力する。

(4) 地域手当について

平成27年度交渉において地域手当が8.5%に引き上げられる旨の合意がされましたが、本則には記載されず、大学側は次年度以降誠実に対応することを前提として附則（時限措置）として扱うことを組合側は認めました。しかしながら平成28年度には逆に7.0%に引き下げられ、今日に至っています。少なくとも本則記載の8.0%に戻すことを求めます。

【回答の概要】

- ・地域手当を1%上げると、8,000万円程度の財源が追加で必要になる。限られた財源の中で、地域手当を上げれば勤勉手当は上げられないといった具合に、総額としては変わらなくなるのが現実。
- ・地域手当は平成24年度に4.5%から8.0%に引き上げられ（本則の変更）、さらに平成23年4月に遡及して実施された。これは、東日本大震災に伴う復興のための「特例法」に従い、平成24年度から2年間、平均して8%の給与減額が行われたことに対する減額率緩和のための措置だったが、「本学に支障がない限り継続する」としたため、今日まで継続して本則に記載され

ている。国と比較しても、通常より高い設定になっていることを理解していただきたい。

- ・現時点で平成 33 年までの人事計画が立っているが、人員に関しては大きく動かないため財源を確保するのは難しい。

(5) 農学部事務職員の増員について

農学部では改組に伴って学生定員が 1 学年あたり 115 人から 160 人に増加しており、学年進行と共に学生数が増加していきます。また、国際食産業科学コース新設（30 名）による学生派遣も次年度から始まるため、学生生活や交換留学に関する業務が格段に増加します。特に学生の海外派遣における危機管理については、十分な対応ができないと大きな事故を招きかねません。これらに対応できるよう、事務職員の適切な増員を求めます。

【回答の概要】

- ・今年度、事務の常勤職員が増員された（係長職で 2 名）。ただし、職員 1 人当たりが担当している学生数は農学部が最も少ない状況になっており（データ提示）、改革初期であることを配慮した時限的対応と理解していただきたい。さらに増員することは難しい。
- ・交換留学に伴う英語対応については、農学部専門の職員を配置するのではなく、国際交流課と協力してもらい、農学部職員で対応が困難な場合には、国際交流課に電話をつないで対応してもらおうとも考えていただきたい。

(6) 基盤研究費の減額について

基盤研究費が年々減額され、理系教育の根幹である研究室運営に支障が生じています。さらに農学部では、改組により 80 人規模の学生実験を実施する必要ができ、新棟建設が進められていますが、その費用を補うために平成 29 年度から 3 年間の時限措置として教員研究費の配分額が半減されています。大学として、農学部におけるこの時限約束が遵守されるように配慮することを求めます。また、これ以上の基盤研究費の減額がないことを求めます。

【回答の概要】

- ・新棟で最低限必要な設備としてあげられたリスト（ドラフトチャンバー、実験台、流し、天秤台等）に関しては、平成 29 年度の財源で補正予算を組み今年度まで繰り越しているため平成 30 年度竣工に関する目途は立っている。
- ・どこまで設備を揃えるかについて、既存の設備利用等も検討して欲しい。
- ・農学部教員の負担は重々承知している。時限措置に関して今後どこまでやっていくかは農学部の判断。研究設備であれば国への概算要求等を出すことなど考えられるので、できることは相談して進めていく。

(7) 計画年休の取り扱いについて

大学の計画年休に教職員が自由に使用できるはずの有給休暇を使うのは不適切であり、大学の休日とすべきです。平成 30 年度は教職員（非常勤を含む）に対し、平成 30 年度賃金水準設定に伴う代償措置として、平成 29 年度に引き続き、有給の「特別付与休暇」が 4 日付与されました。計画年休の取り扱いについて、今後も同様の対応を求めます。

【回答の概要】

- ・労働基準法が改正されたため、年 10 日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち 5 日間については使用者が時季を指定して取得させることが必要になった（2019 年 4 月から）。これを計画年休にあてたいと考えている。
- ・この時季指定休暇は労働基準法で年次有給休暇を使うものとなっている。
- ・特別付与休暇は、平成 31 年度も引き続き残すことで検討したい。

以上

平成 30 年 12 月 26 日

記録原案作成 茨城大学農学部労働組合（執行委員長 西原宏史）

平成 31 年 1 月 22 日

大学側の確認による修正案提示

平成 31 年 1 月 23 日

茨城大学農学部労働組合による修正案の承認

※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。