

Vol.110
No.2
2019.9.27

農職組ニュース

茨城大学農学部
労働組合

職場懇談会開催のご案内

平素は、農学部労働組合にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。

この度、下記の日程で職場懇談会を開催し、今後の検討や交渉に関連すると思われる情報の共有を進め、皆さまのご意見・ご要望などお伺いしたいと考えております。

ご多忙のこととは存じますが、お繰り合わせのうえ、ご出席くださいますようお願いいたします。

日 時：10月15日(火)12:05～12:55

場 所：第一会議室

内 容：3地区組合合同事前協議会（人事労務課）の報告
今後の交渉等に関わる意見交換
鍬耕祭バザー品協力のお願ひ等

出欠締切：10月4日(金)

※お手数ですが、下記出欠表を切り取って、事務棟2階の組合レターボックス（5列目8段目）へ投函してください。

※当日ご参加の方へはお弁当とお茶を準備いたします。

キリトリ

出欠表

どちらかを○で囲み、組合レターボックスへ投函してください。(5列目8段目)

職場懇談会に ・出席します ・欠席します

お名前 _____

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、下記までご連絡ください。

こぶし会館 組合事務室 火・木・金 10:00～14:30

農学部労働組合（内線 8536 /dp37294827@f.lolipop.jp）

女子会を開催しました

7月19日に霞光荘にて「女子会」を開催しました。これは、常勤・非常勤・派遣職員を問わず、阿見キャンパスに勤務する全ての女性を対象として行っている組合主催のランチミーティングです；と言っても実態は、口コミ情報を駆使して美味しいお弁当&デザートを入手し、皆で楽しみましょう(^_^)というイベントです。もちろん、職場での悩み・困り事などの早期発見&解決のお手伝いにつながれば；という組合的思惑はありますが。

今年は23名の方にご参加いただきました。お昼休みのわずかな時間に、他愛のない雑談で盛り上がりただけではありませんが、普段は会う機会のない部署の方や、入れ替わりの早い派遣職員の方とも親しく話すキッカケを作ることができました。

また、席上行ったアンケートには「雇い止め」に対する不安の声がありました。大学としての財務状況の悪化もあり、根本的な解決は難しいのが現状ですが、今後も粘り強く交渉してゆく必要があります。

ダイバーシティ推進が重要とされている今、“女性限定”での活動がまだ必要？という疑問も若干ありますが、「職場&生活環境の諸々を気軽に話せる仲間を作るためのイベント」として、次年度も続けたいと考えております。



鍬耕祭出店のお知らせ & お願い

組合では今年度も農学部鍬耕祭に10月19日(土)、バザー&ヨーヨー釣りで出店することになりました。そこで皆さまにバザー用品として、ご家庭で眠っている品物やリサイクル品等ご提供いただければ幸いです。古着(特に子ども服)、靴、バッグ、食器、家電、おもちゃ、貴金属、古本、タオルなど、ご提供いただけるものがありましたら組合事務室までお持ちください。※食料品はご遠慮ください※バザーによる収益は、組合一般会計(雑収入)としてカンパさせていただきます(売れ残り品は、リサイクルショップにて換金させていただきます)。当日のボランティアスタッフも募集しております！主にお店番です。是非、下記連絡先までご連絡ください。

こぶし会館 組合事務室 火・木・金 10:00~14:30
農学部労働組合(内線 8536 /dp37294827@lf.lolipop.jp)

皆様のご協力をお願い申し上げます。

●学長・組合執行部との顔合わせ会および3地区組合合同事前協議会（9月13日：水戸）

1. 学長の今後の取り組み説明と意見交換
2. 今年度および第3期の財政状況について
3. 昨年度の交渉結果の確認
4. 人件費を巡る現状と今後の課題
5. 今後交渉予定の主な事項について ①～⑥

上記について説明があり、意見交換を行いました。1については9/4に農学部において学長が説明した内容に準拠するものでした。そして、2～5のなかで今後の検討事項として示された5について、その内容や組合からの意見を主に報告します。なお、資料をご覧になりたい方は、お近くの執行委員会三役（上妻・須藤・増富）までお知らせください。また、10/15開催の職場懇談会において一部資料を配布して説明する予定です。

①令和元年度人事院勧告を踏まえた給与改定：今年度は例年よりも早く人事院から給与勧告の骨子が示された。

ポイントは次の3つ。

- 民間給与との較差(0.09%)を埋めるため、初任給および若年層（30歳なかばまで）の俸給月額を引上げ
- ボーナスを引上げ(0.05月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分
- 住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、その原資を用いて手当額の上限を引上げ

大学当局としては、現在の財政状況をみたくて、今後、引上げ額について提示予定である旨（つまり、現状まだどのくらいの額になるかは未確定）の説明があった。

②令和2年度の諸手当改定（地域手当、勤勉手当）、および③同一労働同一賃金（非常勤の雇用制度）

働き方改革の一環として非常勤職員等に対して、令和2年度から住居手当、期末・勤勉手当の支給が開始する。対象は大学の予算で雇用している週5日勤務の職員である。令和2年度においては全体で3000万円を見込んでいる。なお、この3000万円には研究者等の外部資金で雇用されている職員分は含まれていない。

④教員業績評価：文科省が策定した「人事給与マネジメント改革ガイドライン」に対応して新たな教員業績評価の導入を行う予定であり、その概要、スケジュール（9/12に総合戦略・IR委員会よりメール配信されたものより簡素な資料）について提示された。本年12月に決定された案について組合と交渉予定であるというスケジュールになっており、各組合では「スケジュール的にタイトであり、短い期間で各学部の案がまとまるのは困難ではないか、スケジュールに合わせるために議論がつくされていない拙速な内容になってしまうのではないか、昇給のことだけを書いているが、減給（昇給停止）の可能性も明記すべき」などといった意見を伝えた。

⑤新年俸制：大学当局から、これまでの年俸制とは異なる新年俸制について制度設計中である旨の説明があった。従来と違う主な所は、退職金がでる点である。

⑥組合からの代替措置要求への対応：本年度6月からの地域手当1%減に対して、3地区組合から提出された代替措置要求事項について、大学当局に各項目の達成度を回答するようにあらためて要求した。