

# 組合だより

第3号  
(通算 17号)  
2008年1月8日

発行：九州工業大学教職員組合  
〒804-8550  
北九州市戸畑区仙水町1-1

<http://www2.ocn.ne.jp/~kitunion/>

執行委員会のメールアドレス [kitunion@ninus.ocn.ne.jp](mailto:kitunion@ninus.ocn.ne.jp)

## 新年明けましておめでとうございます。

みなさんに組合の活動を知ってもらおうと、今回は組合員以外にも配布しています。

**給与改定をめぐり、大学当局と組合執行部が交渉中!** 「労働法を考える」、「図解はやわかり労働法のしくみ」、「労働法の世界」という本を組合で購入し、執行委員会で現在学習中、貸し出し可能! 組合HPを更新(労働法関係情報、組合購入書籍リストなど)、組合員拡大責任者決まり、新加入者あり!

## 【団体交渉の経過報告】

パートタイム職員の忌引き有給休暇が認められました!

### 給与改定についての説明

2007年11月16日(金)16時

人事課より組合執行部に対し、給与改訂についての説明がありました。人事院勧告の内容と本学の給与改定方針について人事課長による説明がありました。組合からは8つの交渉項目を提示して、団体交渉を要請しました。

・人事院による本年給与勧告の骨子

- ① 民間給与との格差を埋めるため、初任給を中心に若年層に限定した俸給月額引き上げ、子等に係る扶養手当の引き上げ
- ② 期末・勤勉手当の引き上げ0.05ヶ月分

これに基づき、人事課長が提示した2つの案は皆様にも速報しましたが、次のようなものでした。

1案:今後、法人の体力が続く限り、人勧に準拠する方針が確認されるのであれば、政府職員同様4月に遡及して支給する。

2案:平成18年3月改定の方針(法人独自に考慮する)を変更しないのであれば、労使交渉で合意の後、施行、遡及なし。

この案の提示後、団体交渉に学長、理事の都合がつくのは週明け19日しかないと通告されました。

第1案は、今後は人事院勧告に従うことを求めるものであり、さらに、法人の体力が続く限り、と但し書きがあります。これは、給与上昇の勧告にも留保の可能性を認めるものなので、組合としては受け入れ難いものでした。

団体交渉 2007年11月19日(月)14時

出席者:大学側は学長を含め6名、組合側は執行委員長を含め4名。(副委員長、書記長は出張で欠席)

### (1) 給与改定について

学長の提案は16日の説明の通りでした。

「今後本学職員の給与改定等については、増額・減

額のいずれの場合でも、本法人の体力の続く限り、政府職員の給与改定に準拠して実施することについてご提案したい。同意いただけるならば、対象となる教職員の給与は、本年4月に遡及して追給することとなる。組合として同意できないということならば、勤務条件改定のルールに従い、労使双方の合意が形成された日付け以降での改定となり、追給はしないこととなる」。

組合の主張:「平成18年3月に議論の結果、社会情勢を考慮して法人独自に判断する旨合意が出来ていたところであり、これを尊重したい。よって、残念ながら実施時期については第2案(遡及しなくていい)とさせていただきたい。」

その後、第2案の実施は事務作業的に難しいという大学側の説明がありましたが、組合は第2案の実行が困難だとは説明されていなかった、18年3月の合意内容を尊重したいと回答しました。

協議の結果、大学側は12月1日付けの給与改定に向けて最大限努力を行うが、改定時期が平成20年1月もしくは2月となる可能性もあるので、検討を進めて組合側に報告することとなりました。

その他の団体交渉項目についての大学側の回答はおおよそ以下のような内容です。

### (2) パートタイム職員の処遇改善

- ・ 裁判の判例で3年以上の雇用は期間を定めない雇用となり、雇止めが不可能となる。つまり正規職員と同じく定年まで雇用する義務が生じる。従って、有期雇用は3年が限度である。
- ・ 有給の忌引き休暇は組合要求の方向で検討する。実施時期は、就業規定改定の手続きもあるので一任願いたい。

### (3) 昇格基準の公表

昇格基準については、公務員時代の定数配布基準を基に作成しているが、この通りに昇格定数が配分された訳ではなく、最短昇格の目安に過ぎない。公表すると誤解や混乱を招くので差し控えたい。

### (4) サバティカル制度

9名によるサバティカル制度検討委員会を組織し、検討を進め、11月初旬に答申素案が提出された。素案は教育職員だけでなく技術職員も対象とされているが、職務のカバーや授業の対応など財源の問題もあり、今後検討していきたい。

## (5) 助教の職務と学内講師に対する手当

戦略会議等でさまざまに検討した結果、学内講師は今年度限りで廃止することになった。本学では全員を助手から助教に配置換えした。国から財源の手当ではなく、実際に助教全員が授業を担当するのかわからないが、それは教室で決めることであり、学内の混乱を避ける意味で手当は出さず、職務の一環とせざるを得ない状況である。

## (6) 教員免許更新制度への対応

免許更新講習の内容については、12月に文部科学省から通知があつてから教育委員会等で検討を進める。

## (7) 人件費削減の状況確認

18年度の人件費削減率は公表どおり前年比-8.8%で他大学より高いが、当該年度の特殊事情、つまり、定年退職者が多く、また、後任人事の選考にタイムラグがあつたことなどの影響が考えられる。今後構成員の平均年齢が上昇すれば、総額は右肩上がりとなる。採用を凍結している大学もあるので、その時に優秀な教職員を採用できる可能性もあり、きちんと対応したい。

## (8) 部局改変による一般職員の所属

所属が学部から研究院に変わるのには教育職員のみであり、教育研究評議会での旨を説明したい。

## 【給与改定その後の経過】

☆ 2007年11月26日(月)午後

人事課長より給与改定に伴う事務作業の事情について説明を行ないたいとの連絡があり、17時過ぎから、委員長、書記長、アブドゥハン執行委員の3人で説明をうけた。

説明の内容は、給与システムの変更について遡及するか全く改定しないかの二者択一でしか簡単に対応できないことが分かったので全く改定しないという対応をとっているというものであった。その際、組合が態度を変えるかどうか学長に即答せよと要請されたが、意見交換の末、翌27日(火)9時、学長に回答することになった。

☆ 2007年11月27日(月)午前

組合側の回答：「組合としては、11月19日の団体交渉で意見表明させていただいたように、18年3月改定の方針(法人独自に考慮する)を変更しないこと、12月1日付けの給与改定を強く希望致します。給与計算事務システムの修正の事情により、その差額分の支給が2月以降に遅れることもやむを得ないと考えますが、給与計算事務システムの修正時点での給与改定は受け入れることはできません。」

☆ 2007年12月4日(火)

27日の回答以降、膠着状態に入りつつあったので局面打開のために、12月4日に開催された第6回執行委員会の審議を経て修正提案を行った。

組合からの修正提案：「今年は人事院勧告に準拠し、4月に遡及して措置することを要請する。措置が遅れる場合には、後日、差額を支給するという事後措置を希望する。」

(その後、この修正提案については2008年1月開催予定の経営協議会において審議される予定であるという連絡がありました。)

## パートタイム職員問題

パートタイム職員に関する要求のうち忌引き休暇の有給化は認められましたが、3年雇い止めの壁は破れませんでした。大学側の主張は「給与の問題ではなく、3年以上の雇用は期間を定めない雇用とみなされた判例があり、正職員のように厳しい採用試験を経ていない人を定年まで雇うリスクを負いたくない。要求もエスカレートしていくし…」ということでした。私たち組合の立場は「雇い止めというはある一定期間で終わる仕事についてなら仕方がない。しかし九工大で私達がやっている仕事は継続的なものであり職員が変わっても同じ仕事をするのだから労基法で言う解雇にあたるのではないかと。また私たちは正規職員と全く同じ仕事をしているわけではないので正規職員化の要求などはしていない。三年という短い期間雇用というのは職場での混乱を招き、人間関係を微妙なものにし、働く意欲も下げるのではないかと」というものです。

先日、組合で購入した「労働法を考える」という本を読みました。その中で現在の日本では「契約期間」は本来の労使を拘束するという機能ではなく、「期間を定めた契約」を解雇規制を免れるために利用する雇用慣行が広がっていることを知り、九工大における3年雇用問題も同じ流れにあると思いました。これに対し独、仏、伊などでは期限付き解雇は「解雇の予定」であるとして3年後に解雇できるだけの理由が明確でないと3年の期限を付けることはできないとしています。ILOも同じ見解です。

パートタイム職員は確かに厳しい試験をくぐりぬけて採用されたわけではありません。だからパートタイム職員なのです。仕事ができなくて解雇というなら仕方がありませんが、せめて3年先の不安無しに働き続けたい、これが今九工大で働いているパートタイム職員の切なる願いです。今の日本は貧困と格差が当たり前ようになってきています。こんな社会でいいのでしょうか。未来の世代に働き甲斐のある生きやすい社会を譲りたい。自分の周りから始めたいと思っています。(執行委員 葉山)

## 組合員大募集中!!!

コラム：本組合だよりを、大学執行部の一部の人々はよく読んでいらっしゃるのことがわかりました。御期待(?)に答えて、組合もがんばります!!!

全国の国公立学校にお勤めの皆様の生涯福祉を  
教職員共済生協が応援します。

<http://www.kyousyokuin.or.jp/>をご覧ください

火災や災害に備えたい方には…火災共済(掛け金全国一律、住宅の新旧不問)

交通事故に備えたい方には…自動車共済、車両共済(保険)

病気やけがに備えたい、死亡や障害に備えたい方には…トリプルガード(医療共済)、新・終身共済、交通災害共済

資産形成や老後に備えたい方には…年金共済

総合見舞金制度…総合共済(毎月わずかな掛金で、火災・住宅災害・災害見舞・入院休業・傷害・死亡・後遺障害・介護・個人賠償・退職等幅広い保障をします)