

# 組合だより

第2号  
(通算 69号)  
2023年1月20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

## ● 期末勤勉手当引上げ、教育・研究環境、定年制度など、現場の声を大学へ！ ●

### ● 第1回 団体交渉報告

令和4年11月30日(水)に、本年度第1回目の団体交渉を行いました。出席者は、大学側は管理本部長の他計5名、組合側は委員長の他計5名でした。今回は12月期の賞与に関する件を優先に、また次年度から実施予定の案件を入れた計12項目について要望を申し入れました。以下、労使双方で確認した内容について報告します。

#### 1. 2022年度人事院勧告に準じた期末手当引上げ、初任給および若年層の給与の引上げを要求する。

大学側は、人事院勧告に準じて改正する方針であるため、12月期賞与について0.10月分引上げ、および若年層の引上げも行うと回答。労使側双方で合意しました。ただし、給与規定改正案の勤勉手当の割合算出の説明が不明確であったため、大学側から算出の根拠となるエビデンスを後日提出することで双方一致しました(令和4年12月26日にエビデンスを確認しました)。

#### 2. 国家公務員に準じた定年引上げを要求する。

定年引上げ時期については、国家公務員の引上げ時期と遅れがないよう制度改正を行うことを要求する。賃金水準は国家公務員と同様に60歳到達時の7割を下回らないことを要求する。また、労働条件について対象者への説明を適切に行い、勤務内容や勤務時間については、対象者の同意確認の上で実施することを要求する。

令和5年度から実施される制度であり、大学側

は、制度内容および制度改正スケジュールとともに、国家公務員の定年引上げに準ずると回答、また対象者への同意確認も了承しました。労使双方で合意しました。

#### 3. 高齢者雇用安定法改正に伴う就業規則見直しについて、パートタイム職員、非常勤講師以外にもフルタイム雇用など、雇用形態の選択肢を広げることがを要求する。

大学側は、制度が始まったばかりのため、世の中の状況を見ながら本学も遅れがないよう行っていくと回答、ただし「雇用形態の選択肢を広げる」ことに対する明確な回答が得られなかったため、労使双方で一旦合意として、今後も協議を継続していきます。

#### 4. 技術職員の昇給昇格および今後の人員計画について、中期的な採用計画を立案中とあるが、学科からの要望および技術職員からの意見が反映した計画になることを要望する。

大学側は、技術職員が教育研究に関わっていくパフォーマンスを全体的にどう上げていくかが一番の狙いであり、技術部の中で技術職員の在り方を検討している。教育職員からの意見収集が不足している点もあり、学科からの要望を吸い上げることがを指示し、その内容を反映すると回答、労使双方で合意しました。

#### 5. 有期雇用教職員の雇用期限について、一律の更新上限を撤廃し、本人が希望する場合、継続雇用・無期転換に選択ができる制度を整備すること

を要求する。

大学側は、制度を検討中だが、現状では教職員それぞれで雇用状況が違うため、一律に更新上限の撤廃はできないという回答であり、組合として合意に至りませんでした。検討中の制度内容について、今後も協議を続けていきます。

**6. 教員への研究経費の配分において、1名あたりの均等配分単価の増額を要求する。また研究費財源の確保にあたり、教員の負担が増えないようサポート体制を整えることを要求する。**

大学側は、財源が決まっている中でそれをどう有効に活用していくかになる。国からの資金が減っていく中、外部資金を確保することで教育や研究に活かしていくことが基本となってくる。教育研究の成果に繋がるところに重点的に配分していく方針なのでご理解いただきたいという回答でした。組合として合意に至らず、今後も協議を続けていきます。

**7. 教育・研究スペースチャージを廃止することを要求する。即座に廃止できない場合、研究内容に即した課金制度の再策定などにより減額することを要求する。**

組合側から実験内容や使用什器によって必要スペースが違うこと、学生に対して割当てられるチャージ状況の現状など、現場の声も意見しました。大学側は要望を聞きつつ、スペースの有効活用を検討していると発言され、部局によって差があるか調査した方が良く、また適正化を検討すると回答。組合としては合意に至らず、今後も協議を続け、より良い研究環境を目指していきます。

**8. 諸手当を減額・廃止する場合には、規則の改正案を作成する前の段階で教職員組合、過半数代表者、不利益を被る職員からの意見を求めた上で改正案に反映することを要求する。**

大学は要求内容を了承しましたので、労使双方で合意しました。

**9. 駐車場利用料金について、維持管理費を全て利用料金で賄うという料金設定を見直し、減額することを要求する。維持管理費を全て利用料金で賄うという方針から大学負担分、利用者負担分を改めて精査し、利用者負担を軽減する運用を目指すことを要求する。**

昨年度から実施されている3キャンパスの駐車料金改定の件ですが、大学側は、現時点で見直しを考えていないという回答に留まったため、組合として合意に至らず、今後も協議を続けていきます。

**10. 団体交渉の内容に相違がないよう、毎回、労使双方で確認書を作成することに合意すること。**

大学側は了承しましたので、労使双方で合意しました。

**11. 新規採用教職員の新人研修・辞令交付式などの際に、組合活動を説明する時間を設けることに協力すること。**

大学側は、協力できるか検討するとあり、具体的な内容について言及されなかったため、組合として合意に至らず、今後も協議を続けていきます。

**12. 規則改正の際には、十分に時間を持って教職員組合・過半数代表者へ事前に説明すること。**

大学側は確認事項ということで直接回答はしていませんが、可能な限り十分に時間を取るよう努力いたしますとの回答でした。労使双方で合意しました。

☆☆☆ 組合員随時募集中 ☆☆☆

[kitunion@mbr.nifty.com](mailto:kitunion@mbr.nifty.com)

加入希望の方は上のアドレスまでご連絡ください。このアドレスに出されたメールは執行委員にのみ届きます。希望しない限り組合員にメールが公開されることはありません。