

県大教ニュース

滋賀県立大学教職員組合

2017/8 年度第 14 号 2018 年 6 月 11 日発行

団体交渉の申し入れと経過

県大教は、事務局職員が強いられている違法残業を解消するため、労使協定締結に先立ち、3 月 19 日に次のように団体交渉を申し入れました。

団体交渉の申し入れ

労使協定の締結に先立ち、下記の要求事項にかかる団体交渉を再度申し入れます。下記要求事項のうち、1 については、2017 年 12 月 8 日付の申し入れ書でも掲げておりましたが、現在に至っても交渉がなされておられません。十分な労使協議の時間を確保し、その根拠となる関係資料を提示して誠意をもって交渉の場を設けていただきますよう、よろしくお願いいたします。

なお、本学では、法人化以降、毎年のように労使協定に違反する時間外勤務が発生し、違法な残業が常態化しており、早急な改善が求められます。労働基準監督署へ情報提供することも検討しておりますので御了知願います。

要求事項

1. 労使協定に違反する時間外労働を改善するため、職員定数を増員し、業務に見合う人員を配置すること。
2. 専門業務型裁量労働制適用者であっても、深夜勤務・休日勤務に従事した場合は、その労働時間を適切に管理し、割増賃金を支払うこと。また、厚労省による専門業務型裁量労働制適用の要件である「主として研究に従事する」の基準を満たすため、研究以外の業務は週の所定労働時間の半分程度になるように実効性のある配慮を徹底すること。

しかし、日程の都合上、やむなく 3 月 26 日に事務折衝というかたちで大学側と協議を行いました。

大学からは、1 については、人員定数は増員しないが、配置転換により事務職員 2 名を増員する予定であることが説明されました。

県大教は、法人化以降一度も労使協定を守れていない実態を厳しく批判し、業務量に対する適正な職員定数の算出と予算請求を滋賀県に対して行うよう求めました。

2 については、苦情相談窓口を設置すること、助産実習の休日・深夜勤務に対する実態を把握し、未払い分が判明した場合は、規程に照らして支払うことが確認されました。

その後、新年度に入り、改めて 4 月 23 日に大学に対し団体交渉の再申し入れを行いました。

団体交渉再申し入れ書

今年度の始業式において、廣川理事長は「あらゆる活動におけるコンプライアンス遵守を」と発言されました。しかし、本学の職員の勤務実態は労使協定無視の「恒常的なコンプライアンス違反状態」と言わざるをえません。

職員の生活と健康を守るうえで、このような状態は一刻も早く解消されるべきです。また裁量労働適用の教員においても、労働時間管理もされず、研究以外の業務に長時間・長期間従事を余儀なくされ、適切な割増賃金も払われていない実態が一部にあります。

については下記の要求事項にかかる団体交渉を再度申し入れますので、十分な労使協議の時間を確保し、誠意をもって交渉の場を設けていただきますよう、よろしくお願いいたします。

なお、これ以上労使協定に違反する時間外勤務を放置される場合は、労働組合として労働基準監督署へ通告することも検討しておりますので御了知願います。

要求事項

1. 労使協定に違反する時間外労働を改善するため、職員定数を大幅に増員し、業務に見合う人員を配置すること。また、第 3 期人事計画に適正な人員配置を盛り込み、

そのために必要な運営交付金を県に求めること。

2. 専門業務型裁量労働制適用者であっても、深夜勤務・休日勤務に従事した場合は、その労働時間を適切に把握し、割増賃金を支払うこと。また、厚労省による専門業務型裁量労働制適用の要件である「主として研究に従事する」の基準を満たすため、研究以外の業務は週の所定労働時間の半分程度になるように実効性のある配慮を徹底すること。

3. 労働組合の合意なしに一方的に引き下げた2016年12月以降の勤勉手当の支給率について、復元し追加支給すること。

ところが、今回も大学は交渉を回避しようとしたため、文書回答を求めたところ、5月7日付で文書回答を得ました。回答の要点は次のとおりです。

・要求事項1について

今年度から事務職員を2名増員し改善に向け取り組んでいる。第3期人事計画についても協議を始めた。

・要求事項2について

実態調査の実施の準備を始めた。調査について改めて提案する。

・要求事項3について

本学規程に基づいて支給。滋賀県関係団体の対応状況と県の制度との関係など引き続き検討する。

県大教は、以上の回答を不服として、5月10日に大学に申し入れを行い、今後の対応について協議しました。

1については、事務職員2名を増員し残業解消に向けて取り組んでいる点を評価し、4月からの取り組みの成果をふまえて7月の理事長交渉の場で改めて協議することになりました。また、人事計画についても県と調整を進めており、人事計画についても前向きな検討を進めていることを確認しました。

2についても現在調査中であることから、理事長交渉の際に、具体的改善方策を提案し、協議することになりました。

3に関して、県派遣職員は、県と同様に人事評価を実

施し成果配分を行なっていること、それに伴い教員ならびに法人職員含め勤勉手当の配分方法が変えられたこと、県職との合意と大学での合意に「齟齬」があることが伝えられました。

しかしながら、3は不利益変更であり、かつ昨年度から再三交渉を申し入れているにもかかわらず、等閑視され続けていることに鑑み、県職の清水委員長にも同席いただき、5月15日に再度申し入れを行いました。

その場において、県大教は、組合への通告なく勤勉手当を一時的に引き下げたのは不利益変更であること、勤勉手当減額分は目的積立金として積み立てられていることを確認し、6月の勤勉手当支給時に追加支給するよう強く求めました。この点に関して、是正措置がなされない場合は、第三者機関に申し立てするつもりです。

再雇用契約職員の

有給休暇の前倒し取得が認められました！

昨年度の有期雇用職員に関する労使交渉の結果、短時間契約職員等の有期雇用職員に関し、5年間の契約期間上限を満了した職員が、公募を経て再度採用されることが可能になり、現在、通算6年目となる短時間契約職員の方が複数名いらっしゃいます。

ところが、前年度退職までに年次有給休暇を全部取得またはほとんど取得していた場合、4月の採用後、10月1日の基準日までの6ヶ月間、年次有給休暇が全くまたはほとんど取得できないという問題が生じていることがわかりました。

年次有給休暇を退職までに全部取得するのは労働者の権利です。再度採用されるかもわからないなかで、年次有給休暇を残しておくよう労働者に求めることはできません。また、通算6年目となる短時間契約職員は、勤続年数に応じて付与される年次有給休暇が増えるため、10月1日の基準日となれば18日の年次有給休暇が付与されます。

そこで、県大教は、「短時間契約職員の年次有給休暇の取扱いに関する要望書」を5月18日付で大学に提出し、次のように要求しました。

- ① 採用時1年目の雇用開始時に取られる措置に準じて、再度採用され6年目の短時間契約職員に対し、10月1日に付与される18日間の年次有給休暇のうち、一定の日数(3~5日)を10月1日以前に前倒し取得できるように措置すること。
- ② 次年度以後、同様の問題が生じないよう、労使協議のうえ、具体的な措置をあらかじめ講じること。組合が求めているように、5年上限を撤廃すればこのような問題は生じないので、当組合としては引き続き5年上限の撤廃を求める。仮に5年上限が撤廃されないとしても、次年度以後の雇用継続の可能性を今よりも早い段階で決定するか、年次有給休暇付与の基準日を10月1日ではなく(初年度をのぞき)4月1日とする必要がある。

5月29日に、大学から、今年度は、新規採用時に準じて3日分だけ前倒し取得ができるように措置すること、さらに該当者に個別に説明するという回答がありました。要望が認められたのは一歩前進!ですが、そもそも5年上限を撤廃すれば、このような問題は生じないはずで、県大教としては、5年上限の撤廃を引き続き求めていきたいと思ひます。



歓迎会を実施しました!



4月20日(金)17時半より歓迎会を開催しました。例年よりも多くの方にご参加いただきました。ありがとうございました。組合員・非組合員問わず、また学部や部署の枠を超えて、交流を深めることができました。今年度も、滋賀県立大学のより良い発展に向けて力を合わせていきたいと思ひます。お力添えのほどよろしくお願ひいたします。



理事長交渉(職場要求)に向けて

今年度も、理事長交渉に向けて、組合員のみなさまの職場要求を集約したいと思ひます。県大教として「滋賀県立大学の労働、雇用、待遇、および教育・研究環境の改善に関する要求書(案)」を作成しました。下記に、現時点での要求事項の一覧を掲載します。ご確認いただき、ご意見をお寄せください。

要求事項

I. 大学運営について

1. 運営費交付金の適正額の確保について

- (1) 大学の自律的な財政運営のため、滋賀県から運営交付金を安定的に確保するための仕組みづくりについて、滋賀県と協議した結果を開示すること。
- (2) 基準財政需要額に見合った額の運営費交付金を本学へ支出するよう、引き続き滋賀県へ積極的に働きかけること。

2. 理事長選考について

- (1) これまでの理事長選考においては教育研究評議会が候補者推薦にあたって意向投票を実施しているが、次期理事長選考では、教育研究評議会、経営協議会の推薦ならびに常勤教職員15名以上の連名による推薦の候補者全員に対する意向投票を理事長選考会議が実施すること。
- (2) 意向投票にあたっては、候補者の所信を書面にて公示すること。
- (3) 理事長選考会議は、意向投票の結果を尊重すること。

3. 過半数代表の選出について

非常勤職員を含むすべての労働者により過半数を代表する者を適切に選出するための方法について組合と必要な協議を行うこと。また、その具体的な方法を10月ま

でを目途に定めることとする。

II. 労働条件の改善について

1. 事務職員の労働環境について

(1) 労使協定に違反する時間外労働を解消し、特別延長の発生を可能な限りゼロにすること。

(2) 業務量に見合うよう事務局職員定数を大幅に増員すること。その際、所定労働時間で処理できる業務量を前提に職員定数を算定すること。

2. 労働条件不利益変更事案について

(1) 県派遣職員の人事評価制度実施に伴い、組合の合意なしに一方向的に引き下げた勤勉手当支給率を復元し全教職員に追加支給すること。

(2) 昨年度実施された退職手当およびこれまでの退職手当や給与の減額は、すべて労働者にかかわる不利益変更であり、組合との交渉決裂のもと実施された。したがって、退職手当の減額に相応する代償措置を講じること。勤続年数に応じた報奨金の支給ならびに「失効年休積立制度」の創設を検討すること。

(3) 本学教職員の雇用・労働環境ならびに待遇の変更にあたっては、過半数代表への意見聴取だけでなく、本学の労働組合である県大教と必ず事前に協議し、一方的な改悪・変更は行わないこと。また、臨時の申し入れには真摯に応じること。

3. 有期雇用教職員の待遇改善について

(1) 2015年度に教員任期規程へ追加した不更新条項を、新規採用の任期付教員のみならず更新回数に制限を定めない労働契約で既に採用していた任期付教員にまで適用したことは、改正労働契約法による無期転換権が発生するのを避けることを目的に行われた脱法行為であり、認められない。任期付教員の更新回数の上限を撤廃し、無期転換ルールを適用するか、任期の定めのない専任教員として登用する道をつくること。

(2) 恒常的な業務を担う特任職員ならびに短時間契約職員の更新回数の上限を撤廃すること。

(3) 同一労働同一賃金の原則に基づき、有期雇用教職員の待遇を改善すること。

(4) 特任職員の赴任手当や職員住宅の入居などについての不利益な扱いをなくすこと。

(5) 5年の上限を満了した後に再度採用された有期雇用職員の年次有給休暇の不合理な取扱いを改善するための恒常的な具体的措置を講じること。

4. 教員の労働条件について

(1) 専門業務型裁量労働制適用者であっても深夜勤務・休日勤務に従事した場合は、その労働時間を適切に把握し、振替休日を取得させるか割増賃金を支払うこと。

(2) 専門業務型裁量労働制適用の要件である「主として研究に従事する」の基準を満たすため、研究以外の業務は所定労働時間の半分程度になるよう実効性のある配慮を徹底すること。まずは教員が研究時間をどの程度確保できているのか、研究時間確保には何が必要なのかについてのニーズ調査をすること。

(3) 自己点検評価での「重み」の申告において、教育の割合を一番高くするよう求めているが、専門業務型裁量労働制適用の要件を満たすには研究の割合が5割程度でなければならず、従って研究の「重み」が一番高くないはずである。自己点検評価の内容を是正するとともに、申告した「重み」と現実が矛盾することのないよう、実効性のある配慮を徹底すること。

III. 教育・研究環境の改善について

1. 生活困窮学生支援について

今年度、授業料減免制度の基準が一部変更され、困窮度の高い学生が授業料減免を受けやすくなった点は評価する。その上で、本学の授業料減免率が国立大学平均並になるまで予算拡充を目指すとともに、家計基準等の運用においても国立大学に準じること。

2. 図書館人員の拡充と土曜開館について

(1) 正規司書職員を増員すること。

(2) 学生の自習環境を整備するためにも、平日以外の開館日を増やせるような人員を配置すること。

3. ハラスメント対策について

ハラスメント防止指針を見直すにあたって、二次被害

の発生を防止するための措置を講じること。

4. 育児支援制度の拡充について

(1) 学会参加ならびに研究調査の際のベビーシッター代を科研費等から支出できるようマニュアル整備を進めること。

(2) 交流センター2階ならびに各学部棟の多目的トイレにもオムツ替えシートを設置すること。

(3) 休日業務時の託児サービスや病児保育時等で利用できるように学内に一時託児室を設置すること。

(4) 本学敷地内にどんぐりけんだいまえ保育園が開園したことは、本学教職員にとって大きな利点である。しかし、当園は彦根市の認可保育園にすぎない。本学教職員向けの募集枠を確保してもらえないか当園と交渉すること。

~~~~~

上記をもとに、みなさまからのご意見・ご要望を集約し、要求書に加筆修正を行う予定です。滋賀県立大学の労働条件や待遇および教育研究環境などについて、具体的な改善案やご要望があれば積極的に提案してください！

意見集約の締切は、6月29日(金)12時です。

ご意見・ご要望をお待ちしております！

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

### 組合員が増えています！

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

今年度に入って、19名の方が県大教へ新たに加盟してくださいました！昨年度に引き続き、組合加入者が続々と増えています。

組合活動によって職場は変えられます。県大教は、滋賀県立大学で働く教職員の権利を守り、教育研究の充実のために活動をしています。組合員の数が増えれば、増えるほど、労働条件・待遇および職場環境の改善に力を発揮することができます。

滋賀県立大学がより良い職場となるよう労働組合活動を通じて力を合わせていきましょう！みなさまのご加入をお待ちしております。



## 総会のお知らせ



2018年度の総会を下記の日程で開催する予定です。

### ◎総会

日時：8月3日(金) 17時15分～19時

場所：人間文化学部 学部会議室 (D0棟2階)

組合員のみなさまは、ご多忙のところ恐縮ですが、万障お繰り合わせの上、ご出席くださいますようお願いいたします。万一、ご都合のつかない方は、各部署の役員に委任状をご提出くださいますようお願い申し上げます。

組合員のみなさまには、後日、議案書ならびに委任状を送らせていただきます。

また、総会後に懇親会を開催する予定です。

### ◎懇親会

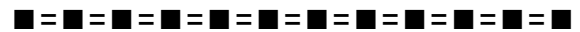
日時：8月3日(金) 19時～21時

場所：クラブダイニング

みなさまのご参加をお待ちしております。

### ◆事務局より

役員会議は月一回開催しています。次回、役員会議は7月5日(木)17時より人間文化学部会議室(D0棟2階)にて開催いたします。次期役員候補の方もご参加をお願いいたします。また、役員以外の組合員の方も参加できます。活動にご意見またはご相談のある方はお気軽にご参加ください。



発行：滋賀県立大学教職員組合

〒522-8533

滋賀県彦根市八坂町2500 滋賀県立大学内

滋賀県立大学教職員組合員室

TEL 内線 2513 / 携帯 090-8160-9330

mail usp-union@ex.bw.dream.jp

Web <http://www.ex.biwa.ne.jp/~usp-union/>

Facebook <https://www.facebook.com/USPunion/>

