

業務型裁量労働制の対象と規定されていますが、その対象は、教授、准教授、講師までであり、助教、助手は対象外とされています。

ただし、助教、助手であっても、「労働基準法施行規則」第24条の2の2第2項第1号によって専ら「人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務」に従事する（労働時間の9割以上が研究業務）なら専門業務型裁量労働制の対象となります。

本学では、前述の学教法改正後、講師職階を助教職階に置き換えてきました。

	教授	准教授	講師	助教	助手
2008年	80	59	29	29	7
2018年	72	71	5	50	5

現在、本学には助教職階の方が50名存在し、大学運営の基幹を担っています。

他方で、他の国立大学では、助教は、研究9割に近い勤務状況に置かれているようです。例えば、滋賀大学では、職階別教職員数は、教授99、准教授86、講師12、助教4、助手4となっており、大学運営上の助教の位置づけは本学とは著しく異なります。

大学運営上からみても、助教職階のあり方が問われています。助教の皆様は、ぜひアンケートにご協力いただき、忌憚ないご意見を組合にお寄せください。

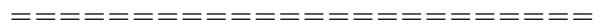


総会は10月に延期します

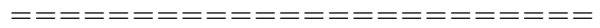


8月3日（金）に開催を予定しておりました滋賀県立大学教職員組合総会ですが、開催を延期することにいたしました。総会実施に向け鋭意努力しておりましたが、諸事情により10月に延期いたします。組合員の皆様には、大変ご迷惑をおかけいたしますこと、深くお詫び申し上げます。

日程ならびに議案については、後日、改めてご案内させていただきます。何卒ご理解、ご了承のほど、よろしくお願いたします。



理事長交渉



今年度も理事長交渉に向け、みなさまからの意見を反映させた要求書を作成し、7月9日（月）に大学へ提出しました。

また、理事長交渉は下記日程にて行うことになりました。

日時：8月30日（木）15：00～16：30

場所：A1-208

組合員のみなさまには、理事長交渉にぜひご参加いただきたく、お願いいたします。

なお、大学に提出した要求書は以下のとおりです。

滋賀県立大学の労働条件、雇用・待遇および教育・研究環境の改善に関する要求書

今年度も理事長交渉に先立ち、改めて組合員に本学における労働、雇用、待遇ならびに教育研究環境に関する要望を募りました。滋賀県立大学の労働環境ならびに教育研究環境をより良いものにしたいとの想いから提出された要求です。立場の違いによりさまざまな意見がありますが、本学構成員の願いを汲んでいただき、本学の運営に十分に反映していただきたく、お願いする次第です。以下の要求事項に対し、理事長自ら誠意を持ってご回答くださるようお願いいたします。

なお、平成30年の「新年のご挨拶」において、廣川理事長は「会話を大切にする」ことを教職員へ呼びかけられました。今年度こそ、理事長にも交渉の場にご臨席いただき、滋賀県立大学で働く教職員の団体である組合との会話を大切にさせていただきたいと考えております。また、前回の交渉時に、理事長ではなく副理事長が対応するのが慣例とのご説明をいただいたことがありますが、法人化以前および曾我前理事長の時代には理事長・学長が直接対応されていたことを申し添えます。

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的に引き下げた勤勉手当成績率（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。

①病気休暇を特別休暇として認めること。

(4) 有期雇用職員がキャリアアップ（正職員化、限定正職員化など）できる制度を構築すること。

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

(6) 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。

(7) 定年年齢を超えて無期転換申込権が発生する労働者に対し、事実上、無期転換申込権を放棄させている現行の就業規則は、無期転換ルールの趣旨を没却させるものであるので改めること。

(8) 有期雇用職員にも満 60 歳定年制を導入した以上、

高年齢者雇用安定法第9条に従った継続雇用制度の整備を早急に行うこと。

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者が振替休日を取得する場合にあっても、1日単位の振替でなく、午前休・午後休を2日に分けて取得することができるよう運用を改善すること。

(3) 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。

(4) 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ない。従って研究の「重み」が一番高くなければならないはずである。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

(1) 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。

(2) 離職率について調査・公開し、特に、モラルハラスメントについて具体的な対策を講じること。

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。

(5) 男女共同参画推進室に専任教員ならびに専任職員を配置すること。

以上

夏季休業中ですが、多くの組合員みなさまに理事長交渉にご出席いただけますと幸いです。よろしく願いいたします。

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

全大教に関するお知らせ

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

県大教が準加盟している全国大学高専教職員組合に関するお知らせです。

(1) 第51回定期大会(7月7日～8日)の開催と決定集

去る7月7～8日に全大教の第51回定期大会が東京で開かれ、県大教からも参加予定でしたが、豪雨のため交通機関が麻痺することが予想されたため、断念しました。このほど、定期大会での決定事項、承認事項を決定集としてまとめた資料が送付されましたので、県大教HPに

