

県大教ニュース

滋賀県立大学教職員組合

2018/9 年度第 5 号 2019 年 6 月 5 日発行

◆ 「契約職員等の勤務時間に関わる取扱いについて」(6月4日通知)に関連して

県大教は上記の取り扱いについて、5月17日に総務課と協議を行いました。

その中で、1週間内での勤務時間の割り振り、1週間の勤務時間を超過する場合の時間外手当の支給について、組合として今回の通知の主旨について異論はないが、「学期中の繁忙期の超過分を夏休みなどの閑散期に振り替えるやり方が、これまで黙認されてきたのに急にダメだと言われても困惑する」との声があると伝えました。

そして、契約職員等にかかる新しい勤務形態(変形労働時間制など)が運用されるまで、①個々の職員の希望があれば柔軟な運用を行うこと。②これは、4～5月分についても同様とすること。③ただし原則は、契約職員就業規則第41条(2)の通り勤務時間は1週28時間45分を超えない範囲内で、これを超えた場合は同第21条に従って時間外勤務手当を支給することを要望しました。

これに対し、総務課からは、要望の主旨を受け止め、柔軟な運用を検討したいとの返答を得ました。

◆ 特任職員の不合理な待遇格差の是正が実現!

特任職員に不合理な待遇格差がある問題について、県大教としてこの間、申し入れや交渉を行ってきた結果、是正が実現しました。これまでも理事長交渉においてこの不合理な待遇格差について指摘し、是正を求めたことがありましたが、大学当局は何ら改善を行いませんでした。

県大教は改めて特任職員 A さんからの要望を受け、この問題に関し大学当局に労使交渉を申し入れ、現在の待遇の根拠等についての説明を求めました。労使交渉では、待遇の根拠についても、同じような職務を行う他の職員との待遇格差の合理的根拠についても、一切、納得のできる説明はなされませんでした。そこで、不合理な待遇格差を禁じた労働契約法第20条に違反していると言えると指摘し、仮に大学があくまでも是正しない場合には、労働委員会にあつせんを申し立てる用意があることを伝えました。

A さんの諦めない姿勢と組合の取り組みの結果、是正が実現しました。

このように個別の労働条件については是正が実現したことが大きな一歩となった一方で、次のような課題も浮き彫りになりました。

第一に、特任職員の待遇の基準が事実上なく、所属する部署等において恣意的に決まってしまう余地が現在もまだあるということです。特任職員規程第6条第2項には、特任職員の給与は「当該特任職員の経験および能力に応じて、予算の範囲内で個別に定める」と規定されているので、毎年契約にあたり「経験および能力」を評価して待遇が決定されて然るべきですが、実際には公募の段階で(つまり採用者の経験や能力を見る前に)給与が決まっていて、その給与がその後の毎年契約においても見直されません。1年契約の繰り返しのため、昇給や昇格もありません。

第二に、こうした労働条件に疑問がある場合に機能するはずの苦情相談の制度が機能しなかったということです。今回の件で、労使交渉に先立ち、県大教のサポートのもと、当該職員自身が苦情相談規程に則って苦情相談を申し立て、それによる解決もしくは納得のできる十分な説明を期待しましたが、解決はもちろん、説明すら十分になされませんでした。

こうした問題については、今後とも県大教として改善を求めていく所存です。組合員の皆様、ご自身の労働条件で納得の行かないことがあれば、お気軽に県大教にご相談ください。

◆ 5月8日 平成30事業年度評価の実績評価について意見を提出

II1(1) 教育の質保証・向上に関する目標を達成するための措置について、これに関して雇用するスタッフがほとんど有期雇用であることを指摘しました。

II1(2) 学生への支援に関する目標を達成するための措置について、評価できる部分もあるが、依然として問題が多いことを指摘しました。

II1(1) 組織運営の改善等に関する目標を達成するための措置について、目標を達成するためには、抜本的な人員増が必要であると指摘し、また年次有給取得数については、数値目標と増加率との関係が不明であることを指摘しました。

男女共同参画の取り組みについては、特に研究継続へのサポートが機能していないこと、推進計画の実施の検

証が行われたかどうか不明であることを指摘しました。

II1(2) 人事制度の改善等に関する目標を達成数するための措置について、契約職員からの職員登用制度新設については、明文化と公表について不明であると指摘し、無期転換の職員に関する就業規則の整備が後手に回ったことを指摘しました。

法人職員の人事評価について、時間外勤務実態が改善されていないことを指摘するとともに、職場の活性化の評価に関する問題点を指摘しました。

自己評価制度については、まず学内で議論を尽くすように提言しました。

II2(1) 財政基盤の強化等に関する目標を達成するための措置については、そもそも運営費交付金算定方法として、国の定める基準財政需要額を基準とするように、重ねて求めました。(図1,2)

◆3月28日労使協定締結

3月26日の副理事長交渉を踏まえ、3月28日に過半数代表と理事長との間で、労使協定が締結されました。

これに関しては、過半数代表からすでにメールが送られているところです。最終の協定書・確認書および「照会と回答」とその関連資料などは、以下のフォルダにアップされています。

<http://groupware.usp-local/scripts/dneo/z.exe?1g1wp7nq119p>

学部長には連絡調整会議で資料配布されたそうです。

「労使協定締結に関する確認書」の2-4について、特に説明します。

法人は、第5条(週休日および休日勤務並びに深夜勤務)について、教員が命令による休日勤務をした場合は、休暇規定に基づく振替休日を取得させるものとするが、困難である場合には、給与規定に従い適正な割増賃金を支給するものとする。

従来は、祝日や土曜日に授業や補講がある場合、オープンキャンパスや、センター試験を除く入試などのみ、振替休日を取得するための振替簿が配布されました。

しかし、出張届を出してそれが認められている場合は、命令による出張となります。学会や調査、学生を連れての見学などで休日に働かざるを得なかった場合は、躊躇せず振替簿を提出し、振休を取得しましょう。

また、どうしても振替えることができなかつたら、割増賃金を支給してもらいましょう。

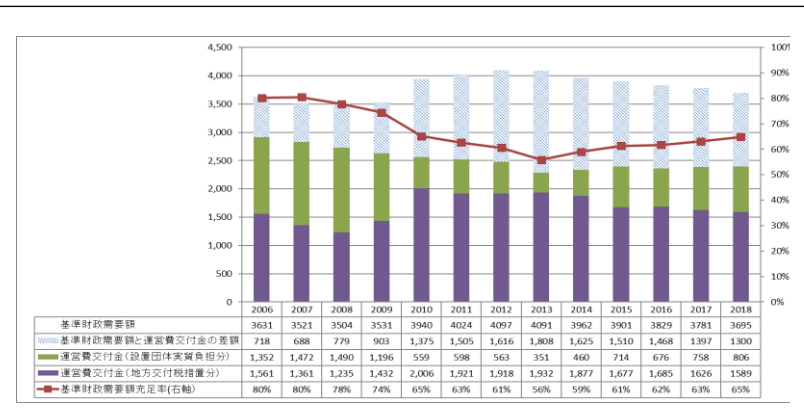
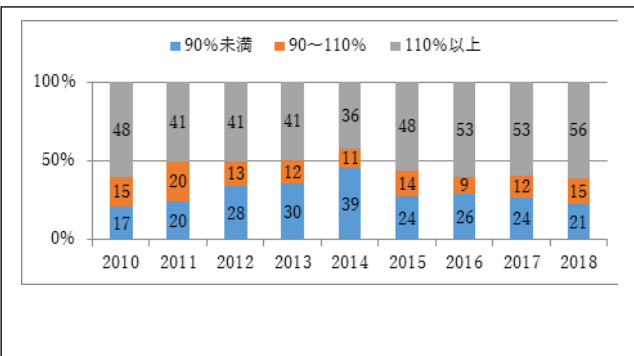
過半数代表からは、以下の点も指摘しました。

★研究以外の業務は週の所定労働時間の5割以下という、専門業務型裁量労働制の適用要件が真に実現するように徹底してほしい。特に、人間看護学部については抜本的な措置が必要である。

★裁量のない業務が多く、裁量労働制の要件を満たせない勤務環境にあれば、裁量労働制の適用の中止を申し出られるよう明文化されたので、適切に対応してほしい。

上: 図1 各公立大学の基準財政需要額に対する運営費交付金の割合の状況(2010~2018年度)

出典: 公立大学ファクトブック 2010~2018、公立大学協会 Web サイト



下: 図2 滋賀県立大学にかかる基準財政需要額および運営費交付金の推移(2006~2018年度)

「基準財政需要額」は、各年度の「都道府県別(費目別)基準財政需要額」(総務省)による。「運営費交付金(地方交付税措置分)」は、各年度の基準財政需要額に、当該年度の(普通交付税額) / (基準財政需要額) を乗じて求めた理論値。「運営費交付金(設置団体実質負担分)」は、各年度の決算報告書における運営費交付金額から「運営費交付金(地方交付税措置分)」を減じた理論値。

「基準財政需要額充足率」は、各年度の(運営費交付金額) / (基準財政需要額) により求めた値。

★育児・介護中の教員が時短を希望した場合は、裁量労働制を理由に拒否することなく、短縮された時間に見合う業務の削減を確実に行ってほしい。(5時間45分でも、裁量労働制の適用になる。)

男女共同参画室には、もっと積極的に関わってほしい。
★助教から講師への任用替えについては、当事者の意向の確認なく決定事項として進んだことには問題がある。
(p.4の「助教緊急アンケート」の通り)

★研究以外の業務が週の所定労働時間の5割を超えている実態について

(1)労働基準監督書の指導を受けて昨年8月に実施された勤務実態調査のうち、8月の任意の1週間について教員の勤務時間を業務内容別に申告したデータに基づいて、教員の時間外勤務の実態および研究以外の業務が週の所定労働時間のどのぐらいを占めているのかを分析すると(下図)、教員の52.5%が研究以外の業務が週の所定労働時間の5割を超えており(②)、さらに教員の31.1%は研究以外の業務が週の所定労働時間の7.5割を超えていることがわかった(③)。

人間看護学部に限ってみると、教員のほとんど(86.7%)が裁量労働制適用の要件を満たしていない(「主として研究に従事」の実態がない)ことになる。

そのため研究時間を確保しようとすれば、時間外勤務が発生せざるを得ず、教員の62.1%が時間外勤務をしている実態が浮き彫りになった(①)。裁量労働制のもと、これらの時間外勤務はサービス労働となっている。しかも、この集計は、平日の大学での勤務のみを対象としており、自宅での研究や週末の業務などは反映されていない。8月の調査結果でもこの実態であることは、深刻に受けとめるべきである。

裁量労働制の適用要件である「主として研究に従事」できる状況にするための具体的な措置を示してほしい。
これについて、大学の返答は以下のようなものでした。

●専門業務型裁量労働制は、業務遂行の手段や方法、時間配分の決定等について、対象労働者に具体的な指示をしない制度。

●授業やゼミなどカリキュラムに基づくものについては、それぞれの所属で話し合っしてほしい。

委員会など大学運営に関わる業務が過重である場合には、委員会の構成、会議のあり方等も必要に応じて見直さなければならぬと考えている。

●働き方改革は、教員にも求められていると考えるの

で、みなし労働時間の中で時間を有効に使ってほしい。

★これについて、個人の努力では減らせない業務が多過ぎて、裁量労働制の適用要件を満たすだけの研究時間が確保できない教員が半数以上もいることがわかったので、裁量労働の労使協定締結にあたり、要件を満たすための具体的な対策を大学として示してくださいと、再度回答を依頼しました。

しかし、当局の回答は、先のものものの繰り返しでした。

学部	職階	人数	①		②		③	
			人数	割合	人数	割合	人数	割合
環境	教授・准教授・講師	37	22	59.5%	14	37.8%	8	21.6%
	助教	12	8	66.7%	4	33.3%	4	33.3%
	計	49	30	61.2%	18	36.7%	12	24.5%
工学	教授・准教授	34	29	85.3%	25	73.5%	10	29.4%
	助教	13	11	84.6%	4	30.8%	1	7.7%
	計	47	40	85.1%	29	61.7%	11	23.4%
人文	教授・准教授・講師	38	16	42.1%	15	39.5%	8	21.1%
	助教	10	6	60.0%	3	30.0%	2	20.0%
	計	48	22	45.8%	18	37.5%	10	20.8%
看護	教授・准教授	17	8	47.1%	15	88.2%	11	64.7%
	助教	10	6	60.0%	8	80.0%	7	70.0%
	助手	3	2	66.7%	3	100.0%	3	100.0%
計	30	16	53.3%	26	86.7%	21	70.0%	
その他	計	3	2	66.7%	2	66.7%	1	33.3%
4学部	計	177	110	62.1%	93	52.5%	55	31.1%

①週の所定労働時間(38時間45分)を超えた人数・割合
②週の所定労働時間(38時間45分)に占める「教育」+「その他」の割合が **50%以上**
(裁量労働の適用要件を満たさない)の人数・割合
③同**75%以上**の人数・割合
※報告された任意の1週間の勤務日が5日に満たないと思われる者についても週の所定労働時間は38時間45分として計算している。

◆ 3月26日副理事長交渉

3月15日に、理事長に「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」を提出しました。この内容は、第4号でお知らせしたところです。これについて、3月26日に労使交渉を行いました。組合員の方々には、別途、後からその時の記録をお送りいたしますが、その場で取り上げられた内容を紹介します。

◎要求事項 1. (2) について、裁量労働ではなく、時間管理を希望するかしらないかについて希望を聞くように要求しましたが、大学側からは、勤務形態について、個々の同意は要件でないと説明がありました。しかし申出があれば、対応措置をとる見直しをすると回答を得ました。

◎要求事項 1. (3) について、人間看護学部の助手が時間管理になることで裁量労働制の教員の負担が増加する、またはその逆になることがないよう、改めてこの事項の意図を説明し、慎重で丁寧な対応を要望しました。

◎要求事項 1. (5) について、助教の職がなくなることについて、研究9割の労働条件になる場合があれば、今後、助教の採用もありうるとのことでした。

◎要求事項 2. (2) について、休みやすい環境にするた

め、人員増を要望した件について、職員サポーターを配置するとの説明を受けました。

◎要求事項 2. (5) について、契約職員の勤務時間について、組合が指摘するような状況があることは把握しているとの説明がありました。

4月から契約職員の就業規則を変え、労使協定を締結すれば勤務時間の弾力的運用が可能となるようなフレックスタイム制に関する規定を入れたとのことでした。

1か月、1年単位の変型労働制などについても規定を設けたとの説明でした。それでもなおやむを得ず時間外勤務を命令した場合は、時間外手当を支給するそうです。

契約職員の皆さん、是非、実際の出退勤時間を記録して、大学側に勤務の実状を把握してもらいましょう。

◎要求事項 3. (1) ③について、職員宿舍入居格差撤廃については従来の回答に留まりました。

◎要求事項 3. (2) について、5年を経る短時間契約職員9人中希望した3人が試験に合格したそうです。

◎要求事項 3. (3) ①について、5年上限の撤廃を求めた件について、5年終了時にどうするか判断するとのことでした。例外扱いはないが、6年目から再任用の場合、申し出があれば雇用するという事です。

◎要求事項 3. (5) について、非常勤講師の報酬額の基準や昇給について、それぞれの講師について妥当な処遇を求めました。

◎要求事項 4. (2) について、運営交付金の確保について、大学側から、本学が低位であると県に訴えたと説明がありました。(p.2参照)

県大長寿命化計画を策定し、2027年度までの9年間で58億4千万円を見込み、初年度4億1千万円が施設整備補助金として措置されたとのことでした。

◎要求事項 5. ②について、育児中の教職員の業務の調整については、総務が当事者から話を聞くそうです。

◎要求事項 5. ④について、男女共同参画推進室の専門職員や相談員の配置を要望しましたが、直ちには困難であるとのことでした。

◎要求事項 5. ⑤について、各学部棟におむつ交換台を要望したところ交流センター1Fにあるとの回答でした。

◎要求事項 5. ⑥について、休日業務のためなどに学内託児室の整備を要望しましたが、まず極力、該当者に休日勤務を命じないということ、交流センターの研修室を現在は使用していることが説明されました。

◎要求事項 5. ⑦について、どんぐりけんだいまえ保育

園について、本学教職員向けの募集枠について要望しましたが、決定権は彦根市にあるとのことでした。

◆ 4月22日 2019年度 歓迎会開催

今年度も、新しく県大で働く仲間となられた皆さんを囲んで、歓迎会を開催し、16名の参加がありました。

◆ 7月5日 子育て交流会開催

時間：12時10分～13時30分

場所：カルチャールーム1 (A2棟 1階)

対象：子育て中の教職員のみなさま

仕事と育児にまつわる悩みはありませんか？

楽しくお話ししながら、情報交換しましょう。

お茶とお菓子を用意してお待ちしております。

お気軽にご参加ください。途中参加・途中退出歓迎

*昼食ご持参ください。



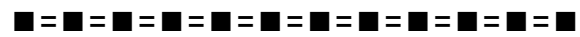
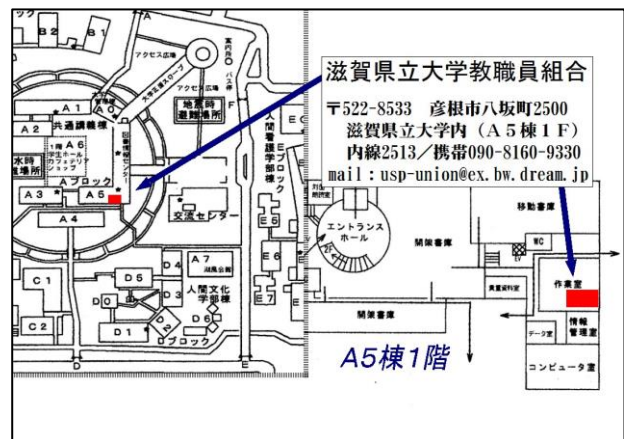
◆事務局より

◎役員会議について

今回の役員会は、6月13日(木)の12:10～13:10です。組合室(A5棟1階作業室内)にて開催しています。役員以外の組合員の方も参加できますので、活動にご意見のある方はぜひお気軽にご参加ください。

◎組合室について

組合室の場所は、下記のとおりです。



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/

