

組合ニュース 山梨大学教職員組合

Tel (内線): 8097 直通 (Fax): 254-2667

E-Mail: kumiai@nashidai-union.org

山梨大学の教職員の皆さんへ

私たちは山梨大学教職員組合です。私たちは、山梨大学に働く教職員が学部や職種の違いを超えて対等に議論しながら、皆が誇りを持って働くことのできる職場にするために、労働条件・職場の労働環境の改善に関する要求などを組織し、それらの実現を大学（学長）に対して交渉し求めていく活動（団体交渉）を行っております。また、こうした労働条件・職場の労働環境の改善だけでなく、組合員相互の交流・懇親にも力を注いでおり、キャンパス、学部、職種の垣根を越えて、組合員相互で学び合い、語り合い、つながり合う文化的な活動（「身近なアカデミー」などの講座、レクリエーション、懇親会）なども行っております。

2015年12月25日に私たち教職員組合は、学長に対して団体交渉を行い、労働条件・職場の労働環境の改善の要求を行いました。今回、その要求内容（枠内）と大学からの回答（下間理事の回答）を皆様にお知らせいたします。

1. 日時および出席者について

【日時】2015年12月25日（金） 13:15～15:00 本部棟五階第一会議室

【出席者】

大学側：下間理事、中村人事部長、杉浦人事課長、大森職員評価事務室長、伊藤課長補佐、植村係長
組合側：寺崎委員長、高橋（智）副委員長、高橋（英）書記長、西郷委員、遠山専従

2. 本教職員組合の要求内容（枠内）と大学からの回答（下間理事より）**要求事項 I. 人事院勧告に基づいた教職員の給与の改善**

平成27年人事院勧告では、給与のラスパイレス比較により、民間との較差1469円（0.36%）の解消のために、俸給及び地域手当の引き上げを勧告しています。本組合でも、本学がこの人事院勧告に基づいて給与の引き上げを行うことを要求します。

具体的には、給与・手当を本年4月に遡及して以下のように引き上げることを要求します。

1. 一般教職員及び非常勤職員の月例給に関しては、1,100円（平均改定率0.4%）を引き上げること、ただし、初任給は、1級の初任給を2,500円引上げ、係員クラスについても同程度の引き上げを要求します。
2. 特別給の支給月数を4.20月（0.1月増）に引き上げることを要求します。

3. 本学の職員給与規定の第13条の2では、地域手当の支給割合が100分の2と示されている一方で、本規定の附則（平成27年3月27日）第2条では、平成27年4月1日より地域手当の支給の割合を100分の6とすることが記載されています。本条条項と附則の条項との関係をご説明ください。その上で、平成27年人事院勧告で地域手当を6%に引き上げるよう勧告されていることを踏まえ、地域手当を現行の2%から6%へと引き上げることを検討するよう要求します。

要求事項Ⅰについての回答

- 1) 項目1および2については、本学は従前より地域手当を除いて国家公務員準拠の方針であり、本年度もその方針を踏襲する予定であることが説明され、国家公務員準拠の方針に沿って完全実施する予定であるという回答がなされた。
- 2) 項目3の本則と附則の関係に関しては、本学においては地域手当を除いて国家公務員準拠の方針であるので、本条第13条の2の規定に従い、地域手当は2%が適用されていること、そして附則第2条は国の基準をそのまま記載したもの（＝甲府市における国家公務員の地域手当は6%、中央市は0%）であること、との説明がなされた。

その上で、人事院勧告に従って地域手当を現行の2%から6%に上げるという組合の要求に対しては、これまで財源の問題が大きな障壁となり2%となってきたこと、そして、平成28年度も財政が厳しい状況であるため、見直しを検討する状況にはないという回答がなされた。しかし、地域手当の問題に関しては経営側も課題意識を持っており、地域手当を国家公務員準拠に引き上げるという組合からの要望があることを承知したと回答がなされた。また、今後とも協議・検討することで合意された。

要求事項Ⅱ. 教職員の健康に配慮した勤務体制の確立

本組合には、仕事量の増加に伴い、振替休日・代休制度が取りにくい状況になっているとの訴えが本学教職員の皆さんより寄せられています。例えば、振替休日としながらも実際は出勤をせざるを得ない状況、振替休暇を取るのが難しいために代休を申告したいがそれを認めるような雰囲気がないなどの訴えがあります。近年、他の国立大学法人でも、実労働時間より少なくなるよう出勤簿上の時間を改ざんし、超過勤務手当での出ない時間外労働を強いる（いわゆる「サービス残業」）が問題となりましたが、本学でも、上記のような名ばかり休暇・サービス出勤だけでなく、サービス残業も常態化し広がっているのではないかと懸念を抱いております。実際、組合には、ここ最近、精神的な疾患や身体的不調を抱えながら仕事をしている同僚が増えているといった声も寄せられています。

本組合では、教職員の健康に配慮した労働環境の実現のために、以下のことを要求します。

4. 適切な労働環境にあるかどうかを判断するためのデータ（近年5年）を開示することを要求します。具体的には、①年休取得率・消化率、②精神疾患に関わる相談件数、③病気休職者数のデータ、を開示して下さい。
5. その上で、サービス残業、サービス出勤をなくすために、本学がどのような取り組みを行っているか、特に、振替休暇・代休制度が円滑かつ適切に各職員が運用できるための取り組みについて、具体的対策を示して下さい。

要求事項Ⅱの回答

- 3) 項目4については、①年休取得率・消化率、②精神疾患に関わる相談件数、に関してはデータとして集約をしておらず、データがないとの回答が示された。③病気休職者数のデータについては、プライバ

シーの観点からも提供は困難であるという回答がなされた。

また、法人化以降、国立大学法人の経営の状態が大変厳しくなり、教職員の業務負担が増加する一方で、経営的な環境の面では十分な人員配置が期待できない状況の中で教職員が努力していることへの感謝と共に、教職員の健康、心と身体の健康の維持ということに関して、最大限の支援と配慮を行う責任があるという認識であることも説明された。しかし、職員個々の心身の健康管理情報は、個人のプライバシーに関する問題も内包しているため、データを集めて一様に分析するというのが現実的に難しいとの認識も示された。なお、病気休職者のデータに関しては、衛生委員会で報告されている月々の総数のデータは開示可能であるとの回答がなされた。

- 4) 項目5については、健全な就労環境を作って、その中で教職員の心と身体の健康を維持していくという方向が大切だという認識に基づき、改善に向けた検討を行ってきており、その例として、平成27年の4月から、就業管理のシステムを更新して、本人が打刻をするというシステムを導入していることが説明された。また、当然ながら、打刻に従って残業分についてはきちんと手当を払うことは当然のことであるとの認識も示された。その上で、事務部分に対しては、時間外勤務、時間外労働の縮減に向けて、定時退庁日の設定や早期退庁日を部署ごとに定めることなども、研修時など機会があるごとに周知していると説明がなされた。

そして、サービス残業はあってはならないことであり、各部局においてサービス残業はさせないという意識と雰囲気醸成していくことが大変重要であるので、今後とも改善に向けた検討、取り組みということは継続していきたいと回答がなされた。

なお、要求事項Ⅱ全体に関わって、サービス残業の常態化など違法労働の問題がある場合には、イントラ内にある内部通報のシステムが研究不正の通報を基本としたものであるが、積極的に利用して欲しいと要請され、後ほどシステムについて事務的に組合に通知するとの回答がなされた。

要求事項Ⅲ．非常勤職員に関する事項

本年5月に、学長通知「非常勤職員の雇用期間について」(2015年5月18日付)が出されましたが、以下のことについて確認及び要求します。

6. この通知の対象は、「当初の採用から3年に達する日を限度として採用されている人」に限定されているのか、その対象者を確認させて下さい。
7. このような通知内容は、通常であれば、就業規則の改定などの手続きを踏まえた上でなされるべき内容のようですが、これを学長通知で出された理由を示して下さい。

要求事項Ⅲの回答

- 5) 項目6については、H24年7月1日以降に3年を限度として採用をされた者のみが対象となっているとの回答がなされた。
- 6) 項目7については、このような例外措置は、もともと規則の中で想定されている範囲内のものであると認識しており、各部局における事情に鑑みて、このような例外措置を必要とする部局はこの特例を適用可能であることを重ねて明らかにしたものであるとの回答がなされた。

IV. 「国立大学法人山梨大学人権侵害防止等細則（案）」について

先日、「国立大学法人山梨大学人権侵害防止等細則（案）」が示され、各学部からの意見を踏まえた原案の改訂がなされている最中であると思いますが、本組合では、この細則案に対して以下の懸念を抱いております。

8. 細則案では、人権侵害と思われる事例が生じた場合には、各学域で対応する仕組みが示されています。しかし、このような学域内での対応は、相談者が学域内での処遇・対応を気にしたり、学域の体制に不信感を抱いていたりする場合には、かえって被害者の相談を抑圧する機能を果たしてしまいます。また、学域内で問題を秘密裏に処理し、かえって問題を深刻化させることになるのではないかと危惧しております。
- 加えて、相談員が相談だけでなく、調整も行うことは、相談員に過剰な負担を強いることになります。特に、職階が上の相手に対する調整は、学域内での関係があるため、難しいのではないのでしょうか。
- したがって、本学に対して、上記の懸念に応え、被害者の救済を最優先したものとなるよう原案の検討を要求すると共に、人権侵害やハラスメントのない職場環境の実現に向けて一層の取り組みをしていただくことを要求します。

要求事項IVの回答

7) 項目8については、今回の改訂の趣旨は、第一に被害者救済の観点に立つものであること、そして、これまでの仕組みでは迅速な対応が十分にできないケースもあったために、学域での対応という事を前提にした仕組みを組み込むことで、ハラスメントの被害を迅速かつ最小限に止めるためのものであると説明がなされた。

また、改訂に際しては、学内で出された意見も踏まえた検討を行い、制定したと説明された。具体的には、①新たに設けられた学域ルートと、これまでの担当理事へのルートの二本が仕組みの中に位置づけられていること、②ハラスメントを担当する委員会の業務と責任が明記されたこと、③ハラスメント相談の流れの図に示されていた相談員の調整任務はもともと細則にはないものであったこと、したがって、④今後仮にそういう流れについての説明図を新たに作る場合には、現在の規定を適切に反映したものを検討した上で出すことになるだろうこと、などが説明され、確認された。

以上

山梨大学教職員組合はみなさんのご加入をお待ちしています。

以上の大学側からの回答に対する組合のコメントは、組合ニュース次号にて掲載します。

山梨大学教職員組合では、この大学からの回答に対して、さらに今後、地域手当の引き上げを含めた労働条件・労働環境の改善を求めていく予定でいます。

仕事や職場のことで悩みが問題を感じた時、同じ労働者の仲間と協力して、解決に向けて法人と対等に話し合いができるのが労働組合です。今の私たちの権利や条件の多くは、こうした組合の取り組みによって実現したものがたくさんあります。労働条件や職場環境をもっと良くしたいという方も、現状より悪くならなければひとまずは満足という方も、一緒に取り組んでみませんか？

