

2022.3.9

組合ニュース no.5 山梨大学教職員組合

Tel (内線) : 8097

直通 (Fax) : 254-2667

E-Mail: kumiai@nashidai-union.org

活動報告

執行委員会を開催しました

2021年度 第5回執行委員会を2022年1月25日に、第6回執行委員会を2月22日にオンラインで開催し、以下について話し合いました。

◇ 特別休暇（不妊治療）に関する要望書と理事の回答・組合員の意見について

◇ 非常勤職員の労働条件問題：アンケートの実施と結果の概観

◇ 団体交渉の方針の検討

（1）長時間労働問題（2）育児・介護等サポートの必要な教職員への就業規則の弾力的運用の要望（3）(非常勤)職員の再雇用（フルタイム・パートタイムの希望）

◇ 工学部の一学科制移行によって生じる問題と対応

非常勤職員の労働条件問題アンケートの結果

アンケートへのご回答ありがとうございました

現在、非常勤職員の組合員は11名ですが、2月に行ったこのアンケートには66名の方から回答が寄せられました。休憩時間中の窓口対応や業務が終わらないことにより未払いの労働が発生し、労働の実態が雇用条件と合っていないことが浮き彫りになりました。業務内容の見直しが必要との声もあり、常勤職員の人員が不足するなかで、多くの非常勤職員が異なる待遇で同等の業務を担っている実態も、うかがわれました。これを背景として数多くの方が、無期転換・常勤化など雇用の延長と、ボーナス、福利厚生、休暇などの待遇改善を望んでいます。

これらの結果は、組合ホームページに要点を掲載し、あらためてご案内します。また、アンケートで挙げられた問題を、団体交渉等を通じて大学側と共有し、課題の解決に繋げていきたいと思えます。

就業規則の改正（特別休暇）について

メールにご意見をいただき、ありがとうございました

特別休暇について組合の要望に対する理事からの回答を、2月10日に組合員へのメールで報告して問題を提起したところ、組合員の方からご意見をいただきました。今後は女性や治療の当事者以外にも問題点が理解できるように工夫し、団体交渉等を通じて取り組んでいきますので、引き続きご意見をお願いします。

全大教合同地区別単組代表者会議の報告

2月20日に全大教（全国大学高専教職員組合）関東甲信越地区の代表者会議が行われ、秋山委員長と北村副委員長が出席しました。他大学から出された、主な話題や意見を紹介します。

- 「大学ファンド」による一層の選択と集中
- 非常勤職員の5年での雇い止めは、労働者の問題であるだけでなく人材確保や採用業務の負担などの点から、組織としても望ましくない
- 育児・介護休業法の改正（R4から3段階で施行）への大学の対応の注視
- コロナ対応に対する特別手当や非常勤講師のリモートのサポートの必要性
- セクハラ・パワハラに関する組合への相談の増加 訴えた側、訴えられた側双方から相談がある 訴えた側に寄り添うのが基本だが、特にガヴァナンスと絡んで処分の経緯が問題となるケースも増加している（組合では判断できず、弁護士への相談が基本となる）

シリーズ 山梨大学の働き方 その3 休日と休暇

就業規則の中には、働くことだけでなく**休日・休暇についても決められています**。そこで山梨大学で働く私たちが取得できるお休みについて考えてみたいと思います。

就業規則第53条に土日祝日の休暇及び年末年始、お盆の休日が定められています。第55条～64条には、有給の休暇として、**年次有給休暇、病気休暇、特別休暇**が定められています。年次有給休暇は、年間労働日数と勤続年数に応じて最大20日を取得できます。病気休暇は、同一負傷または疾病について連続90日以内について取得することができます。女性で生理が重い場合も病気休暇として取得できます。**特別休暇**については、**結婚、出産、葬儀の際の休暇だけでなく、育児や介護、災害に合った際、骨髄移植や災害援助等のボランティア、選挙・裁判の証人・裁判員などの際**など休暇を取ることが認められています。また今年から不妊治療の際の休暇も取得できるようになりました。

それぞれの休暇には取得条件がありますが、規則にある休暇は労働者の権利ですので、必要な際には積極的に利用しましょう。一方で休暇によっては申請しにくい・利用しにくいものもあります。組合として取得し易い運用となるよう大学に働きかけていきます。