

「要求書」への補足資料として

神戸女学院大学教職員組合

委員長 石川康宏

以下、「要求書」への補足資料として、2019年度の当組合の活動方針から「よりよい職場環境づくりのために」の項目（総会決定以後、項目⑦を追加）を添付します。

①学院からの「懲戒規定」の変更提案について

規定の適正化そのものには反対しないが、現在の提案内容には、①懲戒の対象となる事項が不明確である、②懲戒決定にいたる手続きの正統性の担保が不足している、などの問題がある。これらの点は18年度中にすでに指摘しており、あわせて、より適切と思われる関西大学の規定を示してもいる。学院からの再提案を待つて対応する。

②学院からの大学教員の労働時間管理の提案について

過剰・過密な労働時間を排するために適切な労働時間管理が行なわれること自体には反対しない。ただし、その場合に、①授業、会議、各種業務の担当時間などを除く日常の時間活用をめぐる現在の教員の裁量を確保すること、②関連して賃金・各種手当での減額が行なわれることは認めない。18年度中に、より適切と思われる中央大学の規定を示しており、これについても学院からの再提案を待つて対応する。

なお、次項の有給休暇の付与をふくめ、教員の労働実態と規定上の労働条件には小さい乖離がある。この是正が必要である場合には、少なくとも現在の労働条件が後退しないことを条件に調整の話し合いを行なう。

③学院からの有給休暇の「計画的付与」の提案について

有給休暇は、労働者が自身の発意にもとづいて日時を決め取得するものであり、一斉の計画的付与は本来避けられるべきである。加えて今回の提案には法令順守の点から見ても、いくつかの問題が指摘されている（詳細は18年度過半数代表者による学内議論のまとめに明らか）。したがって19年度の大学職員に対する「計画的付与」の提案は受け入れず、最低5日間の有給取得は職員各自による権利の行使として行なうこととする。

あわせて相当数の有給休暇の未消化が慢性化している実態とその原因を明らかにし、改善策を示すことを求めていく。

教員への「計画的付与」は、規定と乖離した現在の労働実態の下では特別の労働条件変更となるものではないが、公的容認を意味する労使協定に応じる必要はないと考える。前項でふれたように乖離是正の話し合いには応ずる。

④職員の労働時間や内容、人員配置などの客観的な評価のために

これまで採用、雇用の形態と賃金、研修と育成、配置転換、配置人数の適否、管理職の職務内容、管理職の給与（昇級以前の残業代より低い）などに関わる諸問題を指摘し、合理的な人事方針の提起を求めてきたが、長くまとまった回答がない。そこでこれらの課題の達成を日常の業務として責任をもって行なう「人事課（仮）」設置の検討・研究の開始を提起する。

「人事課（仮）」の業務目的は、適切な雇用形態の検討、人員の採用や配置、育成や評価などを通じて、教職員全体の能力の健全で合理的な発揮を促すところに置き、個人別の評価にもとづく成績給の導入など教職員間の労働条件の悪化につながる業務や施策は受け入れない。

⑤「休日開講」日の出勤による育児の家庭へのしわよせについて

「休日開講」日に学内託児所の開設が定着してきていることは評価できる。しかし、これを利用する条件のない教職員には、休日手当や振替休日はあっても育児を負担する家庭への支援は何も行なわれていない。組合側からの要望をまとめて支援を求めていく。

⑥賞与の引き上げ、手当の訂正化をめぐる

引き続き賞与を 5.75 ヶ月に戻すことを求め、その根拠をより明確にするために、関西私大教連の協力を得て学院財政を分析し、また学院側から財務状況・中長期の経営方針などの説明を得る。

雇用形態の多様化により、とりわけ職員間の手当の格差が大きくなっている（年俸制／手当なし、一般職／家族・入試・住宅手当のみ、総合職／年功加俸、調整手当、役職手当、資格手当など）。それぞれの手当の目的や内容の説明を求め、これらの格差の適否について話し合いの場を求め。入試手当については「労働の対価」として実態に見合わぬものとなっており、増額を求める。

⑦ハラスメント防止委員会の活動改善について

当該部署からの訴えにもとづき、激務・過剰労働の解消（働き方改革）という角度から問題解決を求める。ただし問題解決の具体的な方法（学外の専門家に依頼する等）については、業務に通じた当事者の意見を尊重することとし、組合から具体案は提示しない。

要求書の提出に際しては、ハラスメント・危機管理双方の委員会・部署から関係業務を学外の専門家にゆだねることの必要が、過剰労働の解消のみならず、業務の適切な遂行や学内の円滑な人間関係の保持の観点からも訴えられていることを説明する。

⑧労働条件の変更については時間をかけて話し合うことを本学院の良き慣行に

この間、重要な規定の改定案が年度末に集中する傾向が強くなっており、提案の適否をめぐる組合内での検討時間や学院と組合との話し合いの時間が不足する事態が生まれている。これは教職員の内部に学院に対する不信を生み、他方、規定の適切な改定をスムーズにはこぼせないなどの不合理的を生んでいる。教職員のとりわけ労働条件の変更にかかわる重要案件については、時間をかけた対話を本学院の良き慣行とすることを学院側に呼びかけていく。

以上