

2017年8月3日

学校法人 神戸女学院  
理事長 殿

## 要 求 書

神戸女学院大学教職員組合  
委員長

学院教学の充実、経営の発展に対する日頃のご努力に敬意を表します。

本年6月30日に実施されました2017年度組合総会の総意（組合員総数101名、出席者57名、委任状26名にて成立）にもとづき、またその後の執行委員会による議論を反映させて、以下のように、本年度の要求書を提出いたします。

10月末日までに文書によって誠意あるご回答を示されるよう、よろしくお願いいたします。

## 記

要求項目1 今後の職員採用および配置換え方針の計画を明確に組合員に説明し、適切な人員配置と業務分担によって、過重労働の軽減を図ること。

昨今の大学を取り巻く環境変化は大きく、本学の教育・研究業務もその影響をうけ変化しています。業務の多様化・多忙化が教職員の身体的・精神的負荷を高めており、休職者も出ています。職場環境の改善を求め、これまでも職員の配置計画について明確な説明を求めてきましたが、依然、不透明な状態が続いています。特に一般職という採用枠が設けられて、さらに不透明性が増しており、一部職員への負荷の集中、職務責任の曖昧さなどが問題となっています。また、それに伴い、職員の労働意欲の低下も懸念されます。

学院全体の専任職員数を70名とする方針のもと、現在、大学の専任職員数は総合職と一般職をあわせて50名です。これに対し非正規職員は118名と、専任と非正規のバランスが歪な状態に置かれています。私立大学のなかではむしろ良好といえる財政状況にあっても専任よりも非正規が多いという雇用状況は改善されるべき課題といえます。また仕事をおぼえた優秀な非正規職員を5年で雇い止めし、専任職員が新たに配属される非正規職員に一から仕事を教えなければならないという非効率、そのための専任職員の業務負荷の増大、教員・学生への対応の不備といった問題が生じています。本学職員の労働環境の改善は、学生への充実した教育環境の提供、大学の教育・研究機能の遂行のためにも、なにより重点的に取り組む課題と考えます。そのために管理職職員、総合職職員、一般職職員、年俸制職員および非正規職員の業務内容およびその業務量に基づいた中・長期的な職員の配置計画を組合員に明確に説明することを求めます。

- 各職員の超過勤務の状態を鑑み、とくに人手不足が深刻な部署に対する適切な人員の加配などを具体的に検討・実施していく。
- 休職者などが出た職場に対しては、速やかに支援を行い、当該部署および関連部署職員の負担が過重なものにならないよう配慮すること。
- 上記のような人員配置の改善が困難な場合、その理由を明記し、期間を切って、具体的にどのように改善していくのかを提示すること。
- 配置計画には、全体の配置方針ならびに将来的な各部署の雇用形態ごとの要員数のみでなく、それに至る各年における要員の増減数等も明らかにすること。具体的には、各部署における総合職職員と一般職職員の比率や正規職員の部署ごとの比率等を明示し、その意図を明確に示すこと。
- 本人のさらなる意欲向上ならびに配置換えに伴う精神的ストレス軽減のためにも、配置換えの際には、新しい配属先の部署でどのような業務を担当するのか、なぜ異動をするのか、どのような働きを期待しているかといった説明を十分に行うこと。
- あるべき姿の管理職を養成するものとして、管理職は担当部署の目標を部下の意見を参考に立案・共有し、目標達成に向けて部下の指導、育成、励まし等を適切に行うこと。そしてこれらを実現するために管理職に対して学院経営職は指導、監督、評価を厳密に行うこと

#### 要求項目 2 総合職／一般職の制度導入に伴う問題の具体的改善策の提示。

総合職／一般職を区分する制度導入から数年が経過しましたが、人員不足もあって、両者の業務区分や責任分担も不明確な状態が続いています。また現行制度では、一般職のほうが職場経験が長くなり、総合職のほうが職務内容に精通していないといった状況が生じることが容易に想像されます。これは総合職／一般職いずれにとっても業務の円滑な遂行を難しくさせるものとなりえます。よって、総合職／一般職の業務内容・責任分担を明確にし、処遇に応じた職務が遂行できるような制度改善を要求します。またそのような改善取組みのための具体的なスケジュールの提示を要求します。

#### 要求項目 3 大学教員については、現行就業条件を維持すること。

2016年度の就業条件についての要求に、学院側から「専門業務型裁量労働制」に関する労使協定の締結の必要性が回答されました。しかし裁量労働制については、必ずしも大学教員の働き方に沿ったものではなく、この制度を導入したいくつかの大学では、労働条件の切り下げといった問題が指摘されています。また裁量労働制以外で、教員の就業規則を整備した大学の事例もあり、組合との幅広い検討の上、本学教員の現行就業条件にもっともふさわしい就業規則を作成することを強く要求します。

#### 要求項目 4 賞与を 5.75 か月に戻すこと。

本学が相対的に安定した経営実態にある（学費収入が 40 億円ではほぼ安定、2016 年度は環境整備への注力により一時的に帰属収支差額はマイナスとなるも、固定資産は一貫して増加）にもかかわらず、2010 年度に賞与が引き下げられて以来、本

組合の引き上げ要求に対して、学院側から満足いく回答が得られずにいます。

思い起こせば 2010 年度の賞与は、主として人事院勧告に準ずるとの給与規則の規定を理由に減額されました。その際には、常務委員会の方々からは「本学の財政状態が悪いわけではない」との説明があったと 2010 年度の要求書には記されています。しかし人事院は、国家公務員一般職（行政職）の給与について、2014 年度から 2016 年度にかけて月給を平均 1,090 円（0.17%）、1,469 円（0.36%）、708 円（0.17%）と計 3,267 円引き上げ勧告しています。加えて、期末・勤勉手当（ボーナス）を同 3 年間に掛けて計 0.35 か月分引き上げるよう内閣と国会に勧告しております。人事院勧告においても三年連続の給与の引き上げがなされているのであれば、本学が安定した経営状態にある以上、賞与の据え置きは考えられません。

またこの数年の入学者数についてみると、2014 年度に 630 名だったものが、2015 年度には 644 名、2016 年度には 655 名と年々増加しており、本年度にいたっては 684 名と、2014 年度にくらべて 50 名以上も増えています。このような学生数の増加によって、教職員の教育業務の負担は確実に増えることが予想されます。1 クラスの受講者数や、担当ゼミ生数など単純に担当する学生数が増えるばかりでなく、近年は学力面や精神面に課題を抱える学生が増えてきており、少人数教育によるきめ細やかな指導を謳う本学教職員の負担は、年々増してきています。今年度の入学者数の増加による授業収入の増加は「予想外」の収入であり、上記のような理由で教育負担の増える教職員に対する賞与として増収分の一部を要求することはまったく正当なことと考えられます。

さらに一昨年 4 月より消費税の増額の影響はいまも続き、今年 6 月からは光熱費など公共料金の値上げ傾向もみられ全教職員の生活に影響が及んでおります。今後の消費税増の計画などを考えれば、さらに生活が圧迫されるのではないかと非常に憂慮される状況となっております。このような環境にある本年度こそ、賞与を 2009 年度の水準である 5.75 か月に戻すことを強く要求いたします。なお 5.75 か月に戻せない場合は、その根拠を具体的な数字に基づいてお示しください。

#### 要求項目 5 学院財政の現状と中・長期的経営方針について組合員に説明すること。

これまでも経営方針についての説明は組合として継続的に要求してきましたが、具体的な説明はえられないままでした。しかし今後数年間で、2018 年度問題による学生数の減少、定年退職者が出ることはすでに予想されています。今後、学生規模をどのように想定するのか、退職後の人員補充をどの部署でどの程度行うことを計画しているのか、そしてそのような計画の根拠とするデータはどのようなものであるのかといった中・長期的な経営方針の説明を要求します。なお学院財政の説明については、次年度以降も継続して開催することもあわせて求めます。

#### 要求項目 6 託児支援の利用者（利用できなかった者・今後利用したい者）へのアンケートを実施し、本学教職員にとって必要な託児支援制度を整備していくこと。

昨年度、学内託児のトライアルが実施されたことは、これまでそうした支援制度

がなかったことを考えれば大きな前進であったと評価できます。ただし、昨年度の支援制度はあくまでもトライアルという位置づけであり、現行のままでは制度を利用できない教職員がいることも明らかになってきています。自宅から大学まで子どもを連れてくるのがそもそも負担であるケースや、ハッピーマンデーに限らず緊急時の支援が必要というケースもあります。保育園料の補助や自宅で外部の託児サービスが受けられるといった支援や緊急時の託児支援に対する補助の充実など、より効果的で多様な託児支援の取り組みを進め、充実させることを要求します。

#### 要求項目7 適切な作問手当への引き上げ

大学の維持・発展のためには、一定の受験者数の確保とともに学生定員を常に満たす必要があります。そのため、入試は大学にとって大変重要な業務の一つです。本学でも、受験機会や受験科目などを増やしてきました。その結果として、多くの教員が毎年度、作問の業務に携わっています。また、近年は文部科学省や世間などから入試の出題に関して厳しい通達・指摘が相次いでおり、チェック体制の強化も求められ、責任の重大性も従前に比べて増えています。このように、入試における教員の作問業務は近年、物理的にも精神的にも過重な業務となっています。しかし、これに対する手当が、実際の業務負担に見合ったものとして適正に支払われているとは思われません。実際の労働時間や責任の重大性に応じた、適切な作問手当に引き上げるよう求めます。

なお昨年度の同要求については、現行の分担割の計算基準である 0.0623 を引き上げて欲しいというものでしたが、役務ごとの支給額内訳に関する問題として受け取り、大学組織での対応を求める回答となっていました。改めて分担割の計算基準の引き上げを要求し、それに対する回答を求めます。

#### 要求項目8 「障がい学生支援に関する基本方針」に基づく、教育支援体制の充実

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に基づいて、本学でも「障がい学生支援に関する基本方針」（以下、基本方針）が掲げられました。現在、すでに障がいをもった学生が本学で学んでいます。これまでこのような学生への対応を経験したことがない教職員も多く、学生の十分な学びを確保するために教職員個々人が手探りで対応している部分も多くあります。基本方針にある基本理念を実現し、またすでに多忙を極める教職員の業務負担を、できるだけ速やかに軽減していくことは、学外的にも学内的にも重要な課題であると考えます。

基本方針に基づいて予算・人員の確保を行い、教育支援体制のさらなる整備、教職員を対象とした研修の実施、学生の障がいに応じたハード面・ソフト面でのニーズの把握と対応などを大学と学院が協力して行っていくことを求めます。

以上