

**2020年度**  
**神戸女学院大学教職員組合定例総会**

神戸女学院大学教職員組合

執行委員長 石川 康宏

日 時 : 2020年10月16日(金) 13:10~14:00

場 所 : 文学館 D-206教室

2020年10月16日

2020年度 組合定例総会議題

- |           |       |
|-----------|-------|
| 1 開会宣言    | [委員長] |
| 2 議長団承認の件 | [委員長] |
| 3 報告      | [委員長] |

本年度執行委員紹介

執行委員長	:	石川 康宏
副執行委員長	:	西野 美香
書記	:	木村 昌紀
		郡司 房代
会計	:	伊藤 睦
調査	:	立川 泰子
厚生	:	小坂 美保
宣 宣	:	FUKUSHIMA Marcelo

退会会員紹介（敬称略）

大野 和子（音楽学科－退職）  
山田 愛子（音楽学科－退職）  
林 裕市郎（教務課－退会）  
橋本 知佳（学生寮－退職）  
中本 知代（国際交流センター－退職）  
豊永 昌修（入学センター－退会）  
戸田 英里（図書館－退職）

組合代表委員

社交館管理運営委員 : 伊藤 睦

#### 4 議 事

- I. 新入会員紹介・承認（敬称略） [委員長]  
古田 昌子 (音楽学科－新任)  
稲本 渡 (音楽学科－新任)  
三宅 志穂 (環境・バイオサイエンス学科)  
植木 菜摘 (国際交流センター－新任)  
大西 美穂子 (図書館－新任)  
松崎 美加 (学生寮－新任)
- II. 2019年度活動報告 [前委員長]  
資料1 参照
- III. 2019年度決算報告 [前会計担当]  
資料2 参照
- IV. 2020年度活動方針 [委員長]  
資料3 参照
- V. 2020年度予算案 [会計担当]  
資料4 参照
- VI. その他

以 上

## 2019年度活動報告

2019年度執行委員長  
石川康宏

## 1. 2019年度の活動方針に関して（同年総会決定にそって）

添付資料1・2019年11月27日付「要求書に対する回答書」

添付資料2・2020年3月2日「常務委員会との懇談会の記録」（内部向け）

## (1) よりよい職場環境づくりのために

## ①学院からの「懲戒規定」の変更提案について

・当組合からは2019年度総会決定にもとづいて、A・規定の適正化そのものには反対しない。B・2018年度の提案では、①懲戒の対象となる事項が曖昧である、②懲戒決定にいたる手続きの公正性の担保が不足している、との見解をあらためて伝えた。

——2019年度中には学院側から新たな提案は出されなかった。

## ②学院からの大学教員の労働時間管理の提案について

・当組合からは2019年度総会決定にもとづいて、A・過剰・過密な労働が行なわれることのないように適切な労働時間管理が行なわれることには反対しない。B・ただし、その場合、①授業、会議、各種業務の担当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を条件とし、②関連して賃金・各種手当の減額が行なわれることのないように、との見解をあらためて伝えた。

——2019年度中には学院側から新たな提案は出されなかった。

## ③学院からの有給休暇の「計画的付与」の提案について

・当組合からは2019年度総会決定にもとづいて、A・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て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。B・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（過半数労働者代表による意見のまとめを参照のこと）。C・したがって19年度の大学職員に対する「計画的付与」の提案には反対し、必要とされる「最低5日間の有給取得」については職員各自による権利の行使として行なうことを求めた。

——その結果、2019年度については職員による権利行使という形をとるものとなった。

・関連して、学院側からの提案の背景となっている相当数の有給未消化の慢性化について、実態と原因を明らかにし、改善策を示すことを求めた。

——それに対して学院・大学独自の長期休暇があるなど実態と原因については一定の説明があったが、改善策についての提案は示されなかった。

・教員への有給休暇の「計画的付与」についても、上記職員の場合と同じ理由によって労使協定に応じる必要はないと考える旨、見解を伝えた。

——その結果、2019年度の実施は教員による権利行使という形を取るものとなった。ただし、背景にある教員の労働実態と規定上の労働条件の乖離については、学院側からの是正提案はなかった。

## 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

・当組合からは2019年度総会決定にもとづいて、A・長年にわたり職員の採用・雇用形態・配置・育成・管理職給与などについて問題を指摘し、合理的な人事の計画や方針の提起を求めてきたが、まとまった回答は得られていない、B・その理由の一つに、これらの問題を検討し、改善すること

を業務とする部署がないことがあると思われる、C・そこで、これらの課題の達成に責任をもつ「人事課（仮）」の設置を検討するよう学院側に提起した。

——回答詳細は「2020年3月2日・常務委員会との懇談会の記録」にあるとおりだが、①人事配置を決める際、主に開催している職員人事委員会のうち経営職員人事委員会を月1回の定例開催とした、②1人部署については総務課長が月に1度行う事務連絡会の中で伝えてほしい、などの内容だった。

・関連して、これも2019年度総会決定にもとづき、A・個人別評価にもとづく成績給の導入など労働条件の悪化や教職員の共同を妨げる人事方針を持たないこと、また、B・人事権が少数者に集中するなどの不公正を避け、パワーハラスメントの発生を未然に防ぐ役割を期待することも伝えた。

——「2020年3月2日・常務委員会との懇談会の記録」にあるとおり、これに関連して「成績給」に類するものについて一定の議論が行われたが、学院側から具体的な提案や方向性が示されたわけではない。

#### ⑤「休日開講日」の出勤による家庭への育児のしわよせについて

・当組合からは2019年度総会決定にもとづいて、A・「休日開講日」の学内託児所開設が定着していることを評価した上で、B・出勤しながらこれを利用する条件のない教職員への配慮を求め、また組合総会後に実施したアンケートの内容（自家用車で通勤を認めてほしい、子どもが小さい場合は在宅勤務にするなど）を具体的な要望として伝えた（アンケート回答者のおよそ4割は非組合員であり、雇用形態の別を超えて全労働者の要望を汲み上げる点で当組合の役割が大きいことが確認された）。

——議論の内容は「2020年3月2日・常務委員会との懇談会の記録」にあるとおり。

#### ⑥賞与の引き上げ、手当の訂正化をめぐって

・当組合からは2019年度総会決定にもとづき、賞与を過去最高時の5.75ヶ月に戻すことを求め、同時に、学院側による財務状況・中長期の経営方針などの詳しい説明を得たいとの要望を伝えた。

——議論の詳細は「2020年3月2日・常務委員会との懇談会の記録」にあるとおりだが、①現在本学では「人件費比率」の具体的な目標を定めていない、②ただし同規模他大学との比較では現状は高いという印象をもっている等であった。

・あわせて、A・雇用形態の別にもとづく各種手当の格差の根拠を説明すること、B・作問者の手当ははじめ入試手当を「労働の対価」に見合うものに引き上げることを求めた。

——議論の詳細は「2020年3月2日・常務委員会との懇談会の記録」にあるが、①一般職は、派遣や嘱託など有期雇用の職員から大学に残ってほしい人に道を開くためにつくられた、すべての人を総合職とすれば財政がもたないという問題もあった、②一般職については、はじめは特定の部署のエキスパートにしたいとの位置づけだったが、現在20人前後になり位置づけの見直しが必要になっている、③2020年度は人事体系をどうしていくのか、学院の財政と現実の業務との関係で、どうすればよいかを考えたいなど。

——入試手当、作問手当については、大学の正規の会議で検討してもらえれば学院としても検討する。

#### ⑦ハラスメント防止委員会（審問調査委員会を含む）の活動、大学の各種危機管理対応等の業務に生じている過剰労働を解消すること。関係教職員から実態を聴取し、具体的な改善策を話し合うこと。

——「2019年11月27日・回答書」にあるが、①ハラスメント防止委員会の活動改善については検討する、②危機管理対応をめぐる状況については実情を知らせてほしいなど。その後の議論は「2020年3月2日・常務委員会との懇談会の記録」に。

#### 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

これも2019年度の総会決定にもとづく要望。重要な規程の改定が年度末に集中して提案される傾向が強くなっており、その適否をめぐる検討時間や学院側との調整時間の不足が続いている。これは学院への不信を生み、同時に、各種改定をスムーズに運ばせない実務上の不合理も生んでいる。とりわけ労働条件の変更にかかわる重要問題の検討については、学院と組合・教職員との時間をか

けた対話を本学院の良き慣行としていただきたい。あわせて組合からの要求に対する回答提示の時期が遅くなっていることについての指摘も。

——改定案の提示が年度末になる場合には、改定実施予定を次年度後期からとするなど話し合いの時間にゆとりをもたせるようにする。組合への回答書の作成は、4組合の要望書がそろったところで行っているなど。

## 2. 2019年度組合の主な活動日誌

- 4月9日（火）旧執行委員会との引き継ぎ
- 4月22日（月）第1回執行委員会
- 5月13日（月）第2回執行委員会
- 5月21日（火）学院組合との懇談会
- 5月23日（木）中高部組合との懇談会
- 5月24日（金）総務部長・経理部長との懇談会
- 5月28日（火）第3回執行委員会
- 6月24日（月）総務部長・総務課長との懇談会
- 6月28日（金）経理部長との懇談会
- 6月28日（金）定例総会
- 7月16日（火）第4回執行委員会
- 8月31日（土）～9月2日（月）
- 第30回全国私立大学教育研究集会（岐阜商工会議所）参加（西野副委員長）
- 9月20日（金）2019年度要求書提出
- 10月14日（火）第5回執行委員会
- 11月16日（土）レクレーション（万博記念公園満喫プラン：太陽の塔内部観覧・昼食・  
a「ニフレル」b「国立民族博物館」見学、12組26名参加）
- 11月22日（金）関西私大教連第14回大会に出席
- 12月17日（火）「要求書に対する回答書」受理
- 1月17日（金）第6回執行委員会
- 2月4日（火）第7回執行委員会
- 2月7日（金）関西私大教連・紅露氏を招いて学院財政について勉強会
- 2月7日（金）～14日（金）学内託児に関するアンケート実施
- 3月2日（月）常務委員会との懇談会
- 3月17日（火）組合役員選挙

## 2019年度 収支決算書

2020. 3. 31現在

収入	予算	決算	差異	前年増減
前年度繰越金	24,485,881	24,485,881	-	-255,976
組合費	1,398,156	1,472,221	74,065	-79,128
UFJ銀行利息		503	503	-1
労金利息(含出資配当金)		1,948	1,948	90
	25,884,037 (A)	25,960,553	76,516	25,923,402

支出	予算	決算	差異	前年増減
会合費	200,000	135,390	64,610	-156,321
調査・資料費	500,000	354,644	145,356	-5,504
厚生費	500,000	476,110	23,890	-331,182
備品費	200,000	0	200,000	0
事務費	50,000	6,235	43,765	5,695
通信費	20,000	0	20,000	0
広報費	300,000	146,175	153,825	35,475
交通費	80,000	47,636	32,364	-45,848
執行委員手当	100,000	100,000	0	10,000
予備費	400,000	10,000	390,000	-45,812
	2,350,000 (B)	1,276,190	1,073,810	-533,497

2020年度に **24,684,363** 円を繰り越します。  
(A - B)

繰越金額内訳			
内容	前年度分	今年度分	増減
近畿労働金庫 出資金	10,000	10,000	0
長期対策資金(労金定期)	10,032,531	10,033,382	851
"    (労金普通)	34,841	34,838	-3
"    (UFJ)	5,000,000	5,000,000	0
UFJ銀行 普通預金	9,300,029	9,511,668	211,639
手元現金	108,480	94,475	-14,005
計	24,485,881	24,684,363	198,482

上記の通り、報告致します。

2020年 8月 3日

会計担当代理

北川 真優美 

監査の結果、上記報告に間違いがないことを報告致します。

2020年 8月 3日

会計監査

西原 光恵 

## 1. 2020 年度の活動方針（案）

各種問題への基本的な考え方については、2019 年度までのものを変更する必要はない。

ただし、2020 年度には新型コロナウイルスの流行により、A・学生の就学困難が増し、B・これに対応した「緊急支援給付金」など大学からの臨時の支出も増えている（2020 年 9 月 24 日に実施された総務課主催の説明会で「コロナ要因合計」1 億 6500 万円と）。加えて内外の経済状況の悪化は深刻であり、他方、政府による学生・大学支援の抜本的強化策は示されていない現実がある。

2020 年度前期、特に「緊急事態」への急激な対応を余儀なくされた時期に当組合は、A・在宅への勤務形態の転換を含む教職員への感染防止対策の強化、B・業務量が急増した部署の労働条件悪化に対応した他部署からの支援の要請、C・各部署の状況、各人の要望を大学全教職員および学院（理事長・総務部長）とで共有するなどの点で努力した。新型コロナウイルスの流行に収束の見通しが見えない現状では、同種の対応を今後も余儀なくされる可能性がある。また、それによって組合活動のあり方が制限されるという問題もある。

以上の諸点を踏まえ、実質的には後半期以降のものとなる活動方針は、以下の諸点に重点をさぼるものとする。

## (1) よりよい職場環境づくりのために

## ①学院からの「懲戒規定」の変更提案について

2020 年度に入り「懲戒規定」の新たな改定案が学院より示された。これについては、2019 年度と同じく、A・規定の適正化そのものには反対しない、ただしそれには、B・懲戒の対象となる事項を明確にし、C・懲戒決定にいたる手続きの正統性をより厳格に担保する、などの条件を満たす必要がある。現在、当組合執行委員会の意見も聴取した上で、労働者過半数代表が具体的な交渉を行っているが、先の基本姿勢にそって学内の 3 組合と共同しながら対応する。

## ②職員の適切な人員配置について

2019 年度に当組合が提案した「人事課（仮）設置案への一定の回答とされた「経営職員人事委員会」の開催・討議の内実を検討する。とりわけ重要な点は、A・中長期の包括的な展望の検討、B・各部署の人事配置の適否の検討などが具体的に開始されているかどうかである。あわせて、2020 年度前期に生じたような緊急の異動の必要に際しては、時機を失することのないよう、正式な「発令」以前に異動を可能とする方法の検討を求めていく。

## ③賞与の引き上げ、手当の訂正化について

学院・大学による学生支援策の充実を優先する立場から、今年度の賞与については「引き上げ」でなく「現状維持」を求めていく。他方、雇用形態別の各種手当の格差については説明の準備を求め、入試手当・作問者への手当の増額については大学に問題提起を行っていく。

## (2) よりよい職場・大学づくりに力を発揮する労働組合を

①組合員は、雇用形態の相違や組合加入の有無を問わず、同じ職場ではたらく仲間と互いに力をあわせ、よりよい職場・大学づくりに努力する。

②組合の運営にあたっては、全組合員ができるだけ広く情報を共有し、積極的に組合の運営に参加し、また互いの意思を可能なかぎり尊重しあうものとする。執行委員会は、最高議決機関である総会の決定にもとづいて活動し、その内容を全組合員に開示する。

・総会を充実したものとするために、新型コロナへの感染対策に十分配慮しながら、全組合員が総会の討議に積極的に参加する。

・意見や情報の交換をより活発にするために、組合の HP に設置されている匿名での書き込みが可



能な「掲示板」を活用する。

- ・執行委員会はオンラインでの開催を促進し、活動の内容は、HP やメールリストを通して全組合員に周知する。HP については、引き続き不足する情報のアップを進めていく。
- ・総会決定の枠内で対応できない問題が生じた場合には、執行委員会は全組合員の意思を聴取するアンケートなどを可能な限り実施する。

- ③理事会や常務委員会との団体交渉や懇談は、感染症対策を十分に行って実施する。団体交渉は、双方の利害の調整の場、当組合の諸要求の実現を求める場であるとともに、本学の発展にとってより適切な方策を建設的に模索する場ともとらえてのぞむ。
- ④教職員ともに雇用形態の多様化がすすみ、各人の当組合員資格の有無が必ずしも判然としなくなっている。この点について現行規約を検討し、これらの明確化に取り組む。
- ⑤組合の取り組みはできるだけ多くの組合員で分かち合う。同時に、組合運営の中心に立つ執行委員会には、比較的若い世代だけでなく、過去の事情をよく知る人材も必要である。この角度から、現在の役員（執行委員）選挙規定を検討する。
- ⑥組合員および教職員の親睦のためのレクリエーションは、新型コロナウイルスの感染状況を踏まえ、今年度については実施しない。
- ⑦関西私大教連への加入を継続し、その情報・知見を各種の取り組みに生かしていく
  - ・とりわけ政府に大学関係予算の拡充を求める取り組みに積極的に参加する。
- ⑧学内の3つの労働組合（学院組合、中高組合、嘱託組合）と対等の立場での交流をつづけ、可能な協力を進めていく。
- ⑨組合員資格をもたない非正規雇用教職員の労働条件改善を支援する。
  - ・非常勤教員（非正規雇用の教員）には、関西私大教連に所属する非常勤組合の紹介を個人のメールボックスを通じて前後期1回程度行なっていく。
  - ・非正規雇用の職員に対しては、相談の窓口（執行委員他）を組合HPや口コミで知らせていく。
- ⑩当組合による学生支援の一環として「下宿生へのコピー代支援金」300万円を大学に寄付する。

## 2. 2020年度の要求事項（案）

※学院に対する「要求書」の説明に際しては、今年度の総会決定の全体を示し、今年度の要求事項が新型コロナウイルスの流行という特殊事情を考慮し限定的なものとなっていること——2019年度までの要求事項を撤回するものでないこと——をあわせて説明する。

### （1）「懲戒規定」の変更について

懲戒の対象となる事項を明確にすること、懲戒決定にいたる手続きの公正性をより厳格に担保することを中心に、より誤解の余地のない規定とするため十分な話し合いの機会をもつこと。

### （2）職員の適切な人員配置について

2019年度に当組合が提案した「人事課（仮）」設置の検討への一定の回答とされた「経営職員人事委員会」の開催と議題など運営の実情を説明すること。他方、緊急の異動（一時的な兼務を含む）が必要な場合には、時機を失することのないよう、正式な「発令」に異動を先行させることができないかを検討すること。

### （3）賞与について

2020年度の社会事情、大学財政をめぐる事情の特殊性を考慮して引き上げではなく現状維持を求める。

### （4）雇用形態による賞与の格差について

雇用形態別の各種手当の格差について検討結果の説明を求める。

### （5）ハラスメント防止委員会等の過剰労働について

前年度「回答書」で示された検討の結果についての説明を求める

2020. 10. 16

## 2020年度 大学教職員組合予算案

2020年度教職員組合  
執行委員会計担当

収 入	前年度よりの繰越金	24,684,363
	【 内 訳 】	
	近畿労働金庫 出資金	10,000
	長期対策資金 (近畿労働金庫 定期)	10,033,382
	(近畿労働金庫 普通)	34,838
	(三菱東京UFJ銀行 定期)	5,000,000
	三菱東京UFJ銀行 普通	9,511,668
	手元現金	94,475
	組合費	1,487,688 (注1)
		<b>A</b> 26,172,051

支 出	会合費	200,000
	調査・資料費	500,000
	厚生費	100,000
	備品費	200,000
	事務費	50,000
	通信費	20,000
	広報費	300,000
	交通費	80,000
	執行委員手当	100,000
	大学への寄付金(学生への就学支援)	3,000,000
	予備費	400,000
		<b>B</b> 4,950,000

次年度繰越予定金額 21,222,051円  
(A - B)

(注1) 今年度組合費は、以下の計算による。

4月組合費	¥123,974		
2020年度予定	¥123,974	×12ヶ月=	1,487,688円