

2019年度 神戸女学院大学教職員組合 第三回執行委員会議事録

日 時 2019年5月28日(火) 18:30~21:00

場 所 JD-312(石川先生研究室)

出席者 石川、西野、藤田、Fukushima、郡司・木村(書記)、北川、小坂

欠席者 なし

※副委員長以下アルファベット順・敬称略

<資料>

- ・2019年5月27日(月) 中高部教職員組合 団体交渉 議事メモ(石川)
- ・第3回執行委員会の議事メモ(石川)
- ・学院組合、中高部組合との懇談・議事録(郡司・木村)
- ・総務部長、経理部長との懇談・議事録(郡司・木村)
- ・昨年度大学教職員組合第3回執行委員会議事録(郡司)

<報告>

- ・2019年5月27日(月) 中高部教職員組合 団体交渉 議事メモについて(石川)
  - －中高部組合：調査委員会を設置する時としない時の違いは何か。  
院長： 当事者が事実を認めている場合などは調査委員会を設置しない。  
第三者委員会の設置については検討中。
  - －中高部組合：懲戒規定は関学のもの参照したか。  
院長： 関学を含め複数の大学の規定を参照し、弁護士の指導を受けた。
  - －中高部組合：懲戒審査委員会のメンバーが常務委員と学院チャプレンなのは公正か。  
院長： 常務委員は、調査委員会の出した結論を重視した上で原案を理事会に出す。
  - －中高部組合：規定案の「罰金刑」以上という点は、速度超過でも該当する。「起訴」を外して「罰金刑」にするのはまずい。  
院長： 起訴がなくても倫理的に許せない場合もありえる。
  - －中高部組合：懲戒に関する文書保管期間は永久保管がいいのではないか。  
院長： 同意する。
- ・学院組合、中高部組合との懇談・議事録について(石川)
  - －懲戒規定が重要な問題という認識を共有した。
  - －過半数代表者は今回大学から選出することで合意を得た。
- ・総務部長、経理部長との懇談・議事録について(石川)

<郵便物の確認・配布>(石川)

<議事>

・組合 HP 更新の作業について（石川）

ー石川先生、西野さん、リサーチルームの櫻木さんと相談した。

メンテナンスの結果、過去の資料はすべてパスワードがあれば閲覧可能になった。

匿名での書き込みが可能な掲示板を設置した、すぐにでも使用したい。――6月の総会に向けて活用することを確認。

パスワードで保護されている文書とそうでない文書の区別が年度によって曖昧なので、ルールを決めておくほうが、今後使い勝手がいいはず。現状のパスワードは多くの者に使えるようになっており、組合を外れた後も閲覧可能。――6月総会でルールを決定することを確認。

・総会の担当（石川）

ー文書作成

18年度総括（矢野）

18年度決算（北川）

19年度方針（石川）

19年度予算（北川）

それ以外（郡司・木村）

ー当日の運営担当

議長：建石

副議長：職員は検討中

書記：笹尾、職員は検討中――以上、職員の担当者については西野さんを中心に決定することを確認。

会計監査：出口

出欠確認文書確認・出欠確認：郡司・木村――6月7日前後に文書配布する。議案については事前にメールで配布、当日、印刷物を配することを確認。

弁当の手配：北川

ー総会の開始時間 13:00～

ー成立要件の確認

構成員の過半数が出席しないと開催できない

・活動方針の提案（石川）

ーよりよい職場環境づくりのために

① 懲戒規定の変更提案

事項の明確性と、手続きの正当性に問題がある。

規程案は関学を元にしたそうだが、適正な手続きの関大のものを大学組合側から示しているので、常務委員会からの再提案を待つ。方針は前年度を継承する。

\*就業規則の変更が伴いするので、確認する必要がある

② 教員の労働時間管理

授業・会議・行事などの担当を除く労働時間について、従来通りの裁量を確保したい。

規定と実情の乖離については、労働条件が後退しない範囲で調整に応じる。

③ 学院からの有給休暇の計画的付与の提案

年度限りの一律的計画付与には必ずしも反対しない。ただし、本来、有給は労働者自身の発意にもとづくもの。したがって、現状で職員の有給取得が年間5日に達しない理由の説明と、来年度に向けた改善策の提案を条件とする。

\*職員は振休をとるので精一杯。仕事が忙しくて休めない現状がある。来年度以降は、各自の必要に応じた個別取得の拡大を求める。

バイトや派遣を含めて全体的に有給を取得しやすい組織風土にしたい。

\*休日開講日は、職員は休日出勤扱い

授業担当者の教員も本来同様。教員の場合は休日出勤なら手当。

\*職員の有給休暇計画的付与

厚労省の提案のような個別的付与の可能性は？

開講日に1人部署は厳しいかも。授業に関連する部署かどうか。

教員の有給取得については職員とは別に話し合う。

④ 教職員の労働条件の変更については時間をかけた話し合いを学院の慣行に年度末にまとめて提案することを止めてもらう。

⑤ 健康的な労働時間・密度、適切な研究時間の確保のために

人員数・人員配置・雇用形態・人材育成方法の適否を検討する機会

人事課（仮）の設置（人や業務内容を正当・適切に評価する専門職）の検討

\*どの部署がどんな仕事をどのくらいの数で進めているかの把握と調整が、現状できていないので誰かがやる必要がある

→本来であれば管理職＝課長の仕事。

今の課長には人事権がなく、自覚がないかもしれない。

課長職に経営学の色々な技術を教える研修を行うべき。

新しく課長に着任した際は研修がある。研修の中身は職員には不明。

\*課長がいない部署もある。一人部署の場合、直接の上司が大学事務長など。

\*課長は多少現場のことを把握しているかもしれないが、人事権を握っている者が現場のことをわかっていない。責任はあるけど権限はない。

⑥ 休日開講の家庭・育児へのしわ寄せ

学内託児所の開設には一定の評価。

大学まで子どもを連れて来れない人（家庭）への支援をどうするか。具体的な問題の把握と改善策の検討は組合員の声を聞く。

\*休日開講日は、職員は休日出勤扱いのため有給取得の対象とならない。

⑦ 賞与の引き上げ、手当の適正化について

賞与 5.65 か月から 5.75 か月への引き上げ。これまでどおり。

根拠として私大教連に本学の財政分析をしてもらう。学院による財務説明会の実施とあわせて、秋の交渉前の時期に実施する。

⑧ 手当の適正化について

入試手当・・・訴えのルートを変えてみる？ 入試委員会→全学教授会  
多様な職種での正当な手当の支払いを求める。

\*一般職・・・家族手当、住宅手当、入試手当

総合職・・・さらに手当がつく

年俸制・・・手当がつかない

計算の根拠を教えてもらえないか？

各種手当の格差についての合理的説明を求める。

俸給表の違いは例規集に記載。

サービス残業は課長によって若干対応が変わる。残業代はつけるのが当然のこと。

\*残業時間は 30 時間まで通常、60 時間以上は過半数代表者の許可がいる。

一助け合い、よりよい大学づくりに向かう労働組合づくり

- ① 組合加入の有無、雇用形態の相違を問わず、同僚として力をあわせる姿勢をもつ
- ② 組合の運営にあたっては、広い情報共有の下、できるだけ多くの組合員の意思を尊重
- ③ 執行委員会は総会の決定に基づいて活動し、内容を組合員に開示する  
総会に向けた議論の充実、匿名掲示板の使用も  
HP については毎年パスワードを変更する。退会した者は見れないようにする。  
情報公開をめぐるルール作成と運用。  
パスワードを全部かける？できるだけ公開する？  
\*外部向けに HP、内部向けにムードルの使い分け？  
あるいは HP で一本化？
- ④ そもそも労働組合とは何かを学ぶ機会を設ける。
- ⑤ 交渉ごとにはできるだけたくさんの方が参加するようにしたい。
- ⑥ 雇用形態の多様化に対応した組合員資格の検討を行なう——非常勤教員には関西私大教連の非常勤組合を紹介する、任期付教員、特任教員をどうするか、非正規雇用の各種職員雇用をどうするか
- ⑦ 親睦を深めるためのレクリエーション  
\*管理職をふくめ、非組合員も実費参加を認める  
\*日曜の午前には礼拝があるので、可能ならそこを避けたい
- ⑧ 関西私大教連への加入継続
- ⑨ 学内の 3 つの労働組合との交流、協力
- ⑩ 過半数代表者は 3 組合と相談して方針を決める

- ・ 2019 年度の要求事項案（石川）

以上の話し合いをもとに「運動方針」を加筆、修正し、要求事項案とあわせて執行委員メンバーにあらためて提起する。

- ・ 衛生委員の選出（郡司）

衛生委員は過半数代表者からの推薦を経て、決まる。

組合の責任において選出する必要はなくなったので、組合議事としては不要。

- ・ 新規加入についての報告（北川）

1 名を除く、新任教職員から加入の連絡あり。

以上