

2019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 : 2019年6月28日(金) 13:00~14:00

場 所 : 文学館 L-28教室

2019年6月28日

2019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	:	北川 真優美
調 査	:	小坂 美保
厚 生	:	藤田 順平
情 宣	:	FUKUSHIMA Marcelo

退会会員紹介（敬称略）

難波江 和英	（総合文化学科－退職）
島崎 徹	（音楽学科－音楽学部長）
吾妻 壮	（心理・行動科学科－退職）
國吉 知子	（心理・行動科学科－人間科学部長）
三浦 欽也	（心理・行動科学科－入試部長）
市川 和代	（教務課－課長）
佐藤 裕子	（教務課－退会）
高地 雅之	（入学センター－学長室課長）
安野(越智) とも子	（入学センター－法人へ異動）
吉永 真理子	（研究所－法人へ異動）
佐伯 修	（情報処理センター－情報処理センター 兼 研究所・女性学インスティテュート事務室 課長）
徳永 弘子	（大学保健室－退職）
豊福 裕子	（共通英語教育研究センター－退職）

組合代表委員

社交館管理運営委員 : 北川 真優美

4 議 事

I. 新入会員紹介・承認（敬称略）

〔委員長〕

南出 和余 （英文学科－新任）
川瀬 雅也 （総合文化学科－新任）
河島 真 （総合文化学科－新任）
若佐 美奈子 （心理・行動科学科－新任）
田中 奈津紀 （学長室－新任）
池田 沙也加 （教務課－新任）
中本 知代 （国際交流センター－新任）
波多野 朱里 （入学センター－新任）
久富 優子 （図書館－新任）
牧田 由江 （図書館－新任）
坂口 藍 （図書館－新任）
藤代（武知） 優子 （研究所－新任）

II. 2018年度活動報告

〔前委員長〕

資料1 参照

III. 2018年度決算報告

〔前会計担当〕

資料2 参照

IV. 2019年度活動方針

〔委員長〕

資料3 参照

V. 2019年度予算案

〔会計担当〕

資料4 参照

VI. その他

以 上

2019 年 5 月 21 日（火）

2018 年度活動報告

2018 年度執行委員長

矢野円郁

1. 2018 年度の活動方針に関して

(1) 団結力のある強い組合体制への取り組み

- ① 執行委員会を適宜開催し、内容やその他各種情報は、メーリングリストやHPを通して全組合員にお知らせします。
- ② 重要事項の検討に際しては、全組合員の意見を聴取するためのアンケートを行います。
- ③ 常務委員会との交渉には、執行委員だけでなく、できるだけ多くの組合員の意思を反映させます。
- ④ 組合員相互の親睦のためのレクリエーションを実施します。

→ 執行委員会を16回開催した。執行委員会の取り組み、交渉、学習会の内容については、HPや組合メールを通して全組合員に周知した。6月と3月に総会を開催して組合員の意見を聴取するとともに、急な交渉等についての意見は適宜メールにて組合員から聴取した。

11月には組合員相互の親睦のためのレクリエーション（ルミナス神戸2 大阪湾ランチクルーズ）を実施した（参加者は49名）。

(2) よりよい職場環境の実現への取り組み

- ① 就業規則については、組合員の要望が反映された内容になるように働きかけます。
- ② 職員の労働負荷が軽減される、適切な人員配置とその計画を明らかにするように求めています。
- ③ 非正規雇用職員の労働条件の維持改善を、どのように支援していけるかを検討します。
- ④ 教職員のメンタルヘルスの問題も衛生委員会等と連携して積極的に取り上げていきます。
- ⑤ 教職員の育児支援への取り組みを働きかけていきます。

→ 就業規則の見直しや職場状況の改善について、要求書で数年来にわたって要求を行っているが具体的な回答は2018年度も得られなかった。ただし2018年度は、結果的に、専任職員の数は増やされ、一般職から総合職への登用も行われた。

2018年度執行委員会では、教学嘱託職員の雇い止め（5年任期）の廃止を求めることを検討し、雇い止めの理由を確認する質問書を提出し、懇談会でも廃止の可能性をさぐってきた。学院組合との連名で要求書を提出する準備をしたが、提出直前に中高部の雇い止め予定者であった教職員の雇用延長（派遣社員として雇用継続）が決定し、要求書の提出には至らなかった。しかし、大学（人間科学部）の教学嘱託職員の雇い止め問題は残っており、関連教職員（本組合員）の負担につながっているため、継続して改善を求めていく必要がある。

メンタルヘルスの問題について、衛生委員会との連携はとれなかったが、要求書等にお

いて、配置換えに伴う精神的ストレスの軽減や、休職者に対するケアを求めた。

育児支援のさらなる充実を求めてきたが、2016年度より開始された託児サービスの継続だけにとどまった。具体的な改善案の提案を2019年度の執行委員に引き継いでいくこととする。

(3) 給与制度の改善への取組み

- ① 私大教連（大私協）に、本学院の財務分析とその報告を依頼します。
- ② 学院側から本学院の財務状況および中・長期的経営方針についての説明を求めます。
- ③ 賞与の引き上げ、手当の適正化を求めます。

→私大教連に、本学院の財務分析を依頼し、学習会を実施した。学院側からの財務説明を6月に実施した。賞与は要求の5.75ヶ月は認められなかったが、昨年度より0.05ヶ月分引き上げられ、2019年度から5.65ヶ月となった。また、手当については、昨年度までの回答を踏まえて作問手当の総額を引き上げることを再度求めたが認められず、本件については、入試委員会（大学教授会）を通して要求する必要がある、組合からの要求は聞き入れられないことが明確にされた。

(4) 私大教連加入の継続

これまでも私大教連（大私協）からは、本学院の財務分析、他大学の情報の共有などの支援を受けてきました。今年度もこれらを継続します。

→私大教連による本学の財務状況に関する学習会を実施した。団体交渉や要求書の作成に際しては、私大教連から交渉に関する情報や方法についてレクチャーを受けた。また、懲戒規定案に関する交渉にも私大教連の方に立ち会ってもらい、交渉を有利に進めることができた。さらに、執行委員が研修会等に参加し、他大学との情報共有を行った。

(5) 学院組合・嘱託職員組合・過半数代表者との連携

上記(1)～(3)の方針を実現していくためにも、学院内の他組合・過半数代表者との連携を取り協力していきます。

→他組合（全3組合）および過半数代表者とは折々に情報交換を行い、特に懲戒規定案に対する交渉では、連携して団体交渉等を進め、規定案の施行を阻止し、継続審議とする要求を通すことができた。

2. 2018年度組合の主な活動

4月4日（水）旧執行委員との引き継ぎ

4月25日（水）第1回執行委員会

5月9日（水）第2回執行委員会

5月23日（水）学院組合との顔合わせ

5月24日（木）第3回執行委員会
5月12日（火）関西私大教連・紅露氏を招いて財政状況学習会
6月6日（水）第4回執行委員会
6月19日（火）財政説明会
6月20日（水）第5回執行委員会
6月22日（金）関西私大教連 単組代表者会議に参加
6月29日（金）第1回組合定例総会
7月2日（月）常務委員会懇談会
7月10日（火）関西私大教連・紅露氏を招いて要求書作成のための勉強会
7月13日（金）第6回執行委員会
7月27日（金）第7回執行委員会、「雇い止め」に関わる質問書の提出
8月30日（木）2018年度要求書提出
9月1日（土）～3日（月） 第29回全国私立大学教育研究集会（in 北星学園大学）に参加
10月3日（水）第8回執行委員会
11月6日（火）総務部へ要求書の回答引き延ばしに対する抗議
11月13日（火）第9回執行委員会
11月18日（日）レクレーション（ルミナス神戸2 大阪湾ランチクルーズ）
11月22日（木）関西私大教連 第12回大会
12月6日（木）第10回執行委員会
12月13日（木）要求書の回答に対する質問（兼意見）書の提出
1月9日（水）第11回執行委員会
1月16日（水）第12回執行委員会
1月23日（水）第13回執行委員会
1月26日（土）～27日（日）日本私大教連春闘フォーラム（in 大阪歯科大学）に参加
2月1日（金）第14回執行委員会
2月20日（水）大学教員の勤怠管理および有休指定に関する意見交換会
2月21日（木）懲戒規定案に関する団体交渉
2月28日（木）第15回執行委員会
3月1日（金）第2回組合定例総会
3月4日（月）常務委員会懇談会
3月8日（金）第16回執行委員会
3月15日（金）関西私大教連大会に参加
3月18日（月）組合役員選挙
4月9日（火）新執行部員への引き継ぎ

以上

2018年度 収支決算書

2019. 3. 31現在

収入	予算	決算	差異	前年増減
前年度繰越金	24,741,857	24,741,857	-	488,848
組合費	1,516,560	1,551,349	34,789	-51,935
UFJ銀行利息		504	504	1
労金利息(含出資配当金)		1,858	1,858	688
	26,258,417	(A) 26,295,568	37,151	26,260,568

支出	予算	決算	差異	前年増減
会合費	200,000	291,711	-91,711	171,752
調査・資料費	500,000	360,148	139,852	5,864
厚生費	500,000	807,292	-307,292	338,173
備品費	200,000	0	200,000	-6,507
事務費	50,000	540	49,460	-90,000
通信費	20,000	0	20,000	0
広報費	300,000	110,700	189,300	0
交通費	80,000	93,484	-13,484	93,484
執行委員手当	90,000	90,000	0	90,000
予備費	400,000	55,812	344,188	55,812
	2,340,000	(B) 1,809,687	530,313	658,578

2019年度に 24,485,881 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)	10,031,680	10,032,531	851
〃 (労金普通)	33,834	34,841	1,007
〃 (UFJ)	5,000,000	5,000,000	0
UFJ銀行 普通預金	9,541,392	9,300,029	-241,363
手元現金	124,951	108,480	-16,471
計	24,741,857	24,485,881	-255,976

上記の通り、報告致します。

2019年 6月 24日

会計担当代理

北川 真優美 (北川)

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。

2019年 6月 24日

会計監査

山口 弘 (山口)

2019 年度 定期総会議案

2019 年 6 月 25 日作成

1. 2019 年度の活動方針（案）

（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

規定の適正化そのものには反対しない。しかし、今回の提案内容には、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 年度中にすでに当組合から指摘されているところであり、あわせて、より適切と思われる規定の事例として関西大学の規定を示してもいい。学院からの再提案を待って、上記①②の問題解決を求めて対応する。

②学院からの大学教員の労働時間管理の提案について

過密・過剰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自体には反対しない。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管理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は認めない。18 年度中に当組合から、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って、上記①②の条件を維持して対応する。

なお、教員の労働実態と規定上の労働条件には現在小さくない乖離が生まれている。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に応ずる。

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、労働者自身の発意にもとづき、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。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。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とする。

なお今回の提案が必要となったのは、職員に相当数の有給未消化が慢性化しているからであり、その実態と原因を明らかにし、改善策を示すことを学院側に求めていく。

教員への「計画的付与」は、実質的に特別の労働条件変更となるものではないが、規定上、教員にも存在する有給休暇の取得については、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。この点は労働実態と規定上の労働条件の乖離の焦点となるとところで、先に述べたように労働条件が後退しないことを条件に学院側との調整に応ずる。

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

当組合は長年にわたり、職員採用、雇用の形態と賃金の適正化、研修と育成の方法、配置転換の方針、配置人数の適否、管理職の職務内容と給与（昇級以前の残業代より低くなる）などに関わる諸問題を指摘し、合理的な人事の計画や方針の提起を求めてきた。しかし、長くまとまった回答はないままとなっている。理由として考えられることの一つは、これらの問題を検討し、改善することを業務とする部署の不在である。そこで、これらの課題の達成に責任をもつ「人事課（仮）」を設置することの検討を学院側に提起する。

その業務の目的は、教職員全体の能力の適切な発揮を促すところに置かれ、個人別の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協同を妨げるものであってはならない。人事権が不透明なままに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を未然に防ぐ役割も期待する。

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

「休日開講」日に学内託児所の開設が定着していることは評価できる。しかし、出勤せねばならないにもかかわらずこれを利用する条件のない教職員には、労働への対価である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。この点について組合員からの要望をまとめて学院側に支援を求めていく。

⑥賞与の引き上げ、手当の訂正化をめぐる

これまでどおり賞与を 5.75 ケ月に戻すことを求め、その要求の根拠を明確にするために、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ていく。

くわえて、本給を除く各種手当の適切性を学院側に問うていく。この間の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、手当支給の有無の根拠などについて説明を求め、それらの適否についての話し合いの場を学院側に求める。また作問者への手当など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、増額を求めていく。

⑦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、提案の適否をめぐる組合内での検討時間や学院側と組合との話し合いの時間が不足する事態が続いている。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という問題も起こっている。

これは教職員の内部に学院側に対する不信を生み、同時に、規定の適切な改定をスムーズに運ばせないという実務上の不合理も生んでいる。教職員のとりわけ労働条件の変更にかかわる重要問題の検討については、学院側と組合・教職員との時間をかけた対話を本学院の良き慣行とすることを学院側に呼びかけていく。

(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、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 に匿名での書き込みが可能な「掲示板」を設置する。
 - ・執行委員会の取り組みは、HP やメーリングリストを通して全組合員に開示する。情報更新の滞りが生まれている HP については、今年度中に改善する。
 - ・HP に掲載する情報（組合の会議・交渉・行事のよびかけや結果の報告、学院や他団体からの情報や提案・意見など）の「公開」については、①学院や他団体からの文書で非公開を求められたもの以外は、基本的に「公開」（パスワードをかけない）とする。②組合内部の文書については、適宜検討し、当事者が「公開不可」を求める場合には公開しない。なお当組合情報の公開には、全国の私大教連加盟労組はじめ、様々な労組、それらに関心をもつ個人との交流を促進する意味もある。
 - ・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そもそも労働組合とは何かについて学ぶ機会をもうける。
 - ・全組合員に公開される学習会、HP への関係情報のリンクなど具体的な方法を検討する。
- ④理事会や常務委員会との団体交渉や懇談には、できるだけ多くの組合員が参加する。団体交渉は双方の利害の調整の場であり、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とらえてのぞむ。
- ⑤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。そこで現行規約を検討し、これらの明確化に取り組む。
- ⑦組合の取り組みをできるだけ多くの組合員で分かち合うのは当然だが、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。
- ⑧組合員および教職員の親睦のためのレクリエーションを実施する。
 - ・多くの組合員が参加しやすいレクリエーションを工夫する。また管理職をふくめた非組合員、非正規雇用の教職員、組合員家族にも企画の人員枠の範囲で参加をよびかける。
- ⑨関西私大教連への加入を継続し、各種の情報・知見を組みに生かす。

- ・日常活動、学院からの諸提案の評価、交渉への同席、学院財政の分析などに積極的にその知見を生かし、他方、可能な限り関係の会議や学習会などに出席する。

⑩学内の3つの労働組合（学院組合、中高組合、嘱託組合）それぞれ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。

⑪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アドレスを通じて前後期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。

2. 2019年度の要求事項（案）

(1) 職員の採用、研修と育成、各人の配置転換、配置人数の適否、管理職の職務内容・給与、雇用形態の適否、雇用形態別の人員配置の適否など現状の評価と今後の改善の展望を示すこと。関連して、教職員全体の能力の健全で合理的な発揮を促すことを業務の目的とする「人事課（仮）」の新設を検討すること。

(2) 総合職／一般職の業務内容の相違と給与差の適否について検討し、不均衡があれば一般職から総合職への転換を行なうこと。また、転換ができない場合には、給与差に応じた適切な仕事の割り振りを管理職に徹底すること。

(3) 教職員全体の力の成長と業務の継続性の確保のために、非正規教職員の雇止めを廃止すること。

(4) 職員内に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。

(5) 大学教員の労働実態と学院規定との乖離の是正にかかわる方針を示すこと。とりわけ最低でも5日間の有給休暇を取得せよとの法改正とのかかわりでの方針を急ぎ示すこと。

(6) 「休日開講」日に開設される学内託児所をさらに整備し、他方で同日出勤しながら学内託児所を利用することのできない教職員への育児支援を検討すること。

(7) 賞与を5.75か月に戻すこと。

(8) 年俸制、一般職、総合職の各種手当の内容や格差の適否について検討し、説明すること。

(9) 入試手当を業務実態にそって増額し、とりわけ作問手当を引き上げること。

2019. 6. 28

2019年度 大学教職員組合予算案

2019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	24,485,881
	【 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)	10,032,531
	(近畿労働金庫 普通)	34,841
	(三菱東京UFJ銀行 定期)	5,000,000
	三菱東京UFJ銀行 普通	9,300,029
	手元現金	108,480
組合費		1,398,156 (注1)
		(A) 25,884,037

支 出	会合費	200,000
	調査・資料費	500,000
	厚生費	500,000
	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
	予備費	400,000
		(B) 2,350,000

次年度繰越予定金額 23,534,037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 ¥116,513
2019年度予定 ¥116,513 ×12ヶ月= 1,398,156円