

労使協議報告

9月5日（火）に労使協議が行われ、給与改定や他を含めた下記の規則、要項の見直しの提案が法人よりありました。

- 1) 短時間勤務非常勤職員就業規則の一部改正
- 2) 職員の無期労働契約への転換に関する規則の制定
- 3) 特定再雇用職員就業規則の一部改正
- 4) 特定再雇用職員勤勉手当支給細則の制定
- 5) ハラスメントの防止等に関する規則の一部改正
- 6) 職員懲戒規則の一部改正
- 7) 有期雇用職員育児休業規則の一部改正
- 8) 職員育児休業規則の一部改正
- 9) 有期雇用職員介護休業規則の一部改正
- 10) 職員介護休業規則の一部改正
- 11) 過半数代表者選出要項の一部改正

1) 短時間勤務非常勤職員の雇用契約期間は通算して5年を超えないものとなっておりますが、改正案では、特に必要と認めるときはこの限りではない、という文言が加わります。実際に適用される職種は専門職、例えばカウンセラー、医師等で、本学の運営費交付金で人件費がまかなわれている方です。（外部資金等で雇用されている方は対象外。）

また、京都府最低賃金が時給856円に引き上げられたことに伴い、事務補佐員の時間給の最低額が850円から860円になります。

2) 1)の規則改正に伴う短時間勤務非常勤職員、および非常勤講師の無期労働契約への転換に関する規則を定めたもの。

3) 特定再雇用職員の期末手当、勤勉手当の改正です。期末手当については、在職期間、勤勉手当については、成績区分に応じた支給になります。「勤務成績が良好」なら支給額はこれまで通りです。

4) 3)の成績率を定めた細則です。

5) 現在は「セクシャルハラスメント及びこれに類する人権侵害」の防止及び排除のための措置等を定めている規則を、より広い範囲のハラスメント（セクシャル、マタニティ、アカデミック、パワー、その他）を対象とする規則であることが明示されました。また、

相談を受けた相談員がその内容を報告する先が、これまでのハラスメント防止委員会から総括相談員（学長が指名する理事）になります。

6) 規則 5) の改正に伴う文言の修正。

7), 8) 国の法律が 10 月から改正され、育児休業期間が、これまでは最長で子が 1 歳 6 ヶ月に達するまで延長できたものが、最長で子が 2 歳に達するまで延長できることとなります。これに合わせた学内規則の改正です。

9), 10) 介護休業中の職員が雇用契約を更新する際に引き続き休業することになった場合、介護休業中の職員のうち任期を定めて雇用する職員が任期の延長により引き続き休業するとき、介護休業の回数は通して 1 回と数えることが定められています。

11) 今年度から松ヶ崎キャンパス、嵯峨キャンパスそれぞれにおいて、過半数代表者を選出することになりました。これに伴う文言の整備の他、過半数代表者候補を推薦する人数（嵯峨キャンパスでは 3 名でよい）、過半数代表者の被選挙権の制限の緩和、信任投票の場合に投票しなかった選挙権者の票が信任票とみなされること、等が定められています。

以上の規則改定の説明資料として法人が配布した資料を添付しておりますので、ご参照下さい。

また、この規則改定に関して組合の意見を代議員会（9 月 15 日（金）か 19 日（火）に開催予定）で集約します。時間が限られた中でのお願いで申し訳ありませんが、ご意見を執行部もしくは、各ブロックの代議員にお伝え下さい。

組合員交流企画

7 月 29 日（土）に組合員とご家族 8 名の参加者を得て琵琶湖バレーに行ってきました。お昼前に集まり、レストランで食事の後、自由に散策しながら自然を満喫しました。

今後も組合員のみなさまの懇親の場となるような行事を企画したいと思います。ご協力をお願いいたします。