

くみあいニュース No. 189

2023. 9. 22 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行

<https://laborunion.xsrv.jp/kitunion>

第Ⅰ回労使協議・再協議

「くみあいニュース」No. 187 既報の、9月11日(月)に開催された2023年度第Ⅰ回労使協議の経過を報告いたします。今回の就業規則の改正案のうち、(Ⅰ)心身の故障のため長期の休職を要する場合に係る規則の改正案(心身の故障のため、長期の休養を要する場合の教員の休職は、現在は評議会の審議が必要とされていますが、個人情報保護を考慮し、評議会での審議をなくす、という改正案)について、複数の質問が過半数代表者及び組合に寄せられました。

まず、ハラスメントに起因する心身の病での休職願に対して、そのハラスメントの発生が不透明になるのではないかと、いう懸念に関して、松ヶ崎過半数代表者が人事労務課に対して問い合わせされたところ、以下のような回答がありました。

「心身の故障のため、長期の休養を要する場合に該当する休職ですが、学長は医師の診断書の結果に基づき承認されます。その承認手段において、教育研究評議会の議を経ることしていましたが、プライバシーの問題がありますので、休職理由については、評議会においても公表してきていません。(疾病、怪我、心のやまい等、原因はあかしていません。) よって、今回の改正の有無に関わらず、ハラスメントの発生が不透明になるということはありません。

なお、教員に限らず、病気休職となる際には、3か月間の病気休暇を得てからになります。病気休暇をとる際にも、医師の診断書が必要となりますので、診断書でそのようなことが疑われるのであれば、必要に応じて産業医面談を実施しますので、そこで原因の特定に努めることができます。(産業医からは、意見書を提出してもらうことになります。)

よって、大学が原因を知り得ず、休職となることはありません。原因がハラスメントであれば、産業医(ハラスメント相談員)からの報告により、大学で直ちに対処させていただきます。」

これを受け、松ヶ崎キャンパスより、下記の意見が9月17日(日)に人事労務課に伝えられました。

「教育研究評議会の議を経ていた病気休暇に関しまして、今までにもプライバシーに配慮していただいていたとのご回答を受けまして、労使協議の場においてご説明されていたプライバシーの件は、今回の就業規則の改正の理由として合理性を欠くものと思われます。休職という人事に係わる審議事項を、学長以外の評議会の構成員が関わらずに決議するというのは組織として不健全かと思いますので、松ヶ崎キャンパスの過半数代表者としては今回の就業規則の改正については反対という意見書を提出する所存です。」

こうした流れの結果、9月22日(金)に再度協議の場がもたれることになりました。上記松ヶ崎キャンパスからの意見に加え、事前に下記の意見が法人側に対して示されました。

Ⅰ)「既にプライバシー保護の観点から休職理由については評議会で明かしていない」とのこと

これによって個人が守られているとすれば、規則改正の明確な理由が示されていないのではないですか？

2)「大学が原因を知り得ず、休職となることはない」とのこと

大学が何を指しているのか明らかではありませんが、そのほかの教職員が休職となる職員(仲間)がいること、場合によってはその理由について知り得る手立てはありますか。ハラスメント等があれば、個人を保護しながらも情報共有は必要と考えます。透明性を確保することはできていますか？教育研究評議会がその役割の一端を担ってきたのではないですか？

3)教職員が休職をとりやすい環境整備も必要です

教育研究評議会での承認が、この壁になっていると考えていますか？もしそうなら、その根拠を教えてください。

4)評議会において、教員の採用、教員の退職という人事は議題として取り上げるのに対して、同じ人事案件である教員の休職について議題にあげないのは組織として不自然であると思っています。また、学域長等会議において学生の休学等を審議するのに相当するものと考えていますので、大学内教員の休職の情報は少なくとも評議会メンバーに共有されるべきかと思っています。

9月22日(金)の再度協議の場では法人側より以下の説明がありました。

1)については、第12条に定める休職理由のうち、教員が(1)心身の故障のため、長期休養を要する場合にのみ評議会の審議が必要であることの不自然さや他大学ではこの項目が削除されていることが多いこと、さらに、審議をなくしても学内ウェブページでは現在と同じく休職者が記載されること(参照:<https://www.kit.ac.jp/private/jinji/jinji-idou/>)、および、病状によっては短期の診断書しか出ず、何度も審議する必要性が生じる懸念があることなどを理由に挙げられました。

2)については、通常は休職前に3か月間の病気休暇、さらに年次休暇を合わせれば4か月程度休んでいる教員がいるため、その時点で学系内・学域内では情報共有ができていと考えられるとのことでした。また、ハラスメントの問題は本件とは切り離して考えられるべきものであり、ハラスメント相談窓口などしかるべき手続きを踏むべきとのことでした。

また、これに関して、学域を超えて共同研究などを行っているケースが多いため、他学系・他学域の教員にも休職が知らされるべきではないかという質問に対しても、休職前の期間に情報は共有し得るとの回答でした。

休職中でもリハビリ等のために勤務される場合に、十分な情報共有がなければ当該の休職中の教員に仕事を強要してしまう事例が生じるのではないかと、という懸念に対しては、リハビリ等のための復職プログラムが整備されているとのことでした(参照:https://www.kit.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2014/08/8490_20210324_private.pdf)。

4)については、教員の採用や退職は審議事項ではなく報告事項である旨を事務局長が回答されましたので、過半数代表者より、休職についても、せめて報告事項とするべきではないかとの意見が出され、これについては前向きな返答でした。

組合でも25日(月)までご意見を募集しています。

※なお、9月11日に行われた労使協議の2)短時間勤務非常勤職員就業規則の一部改正については、大学院生に関わるリサーチ・アシスタントの時給額についても令和6年4月1日を施行日とした改訂を行うことを要望する旨を付記した上で、異議なしとの意見書が過半数代表者より提出されました。

本件に関するご意見をお聞かせください：職員組合の連絡先:kitsu_shikko@googlegroups.com