

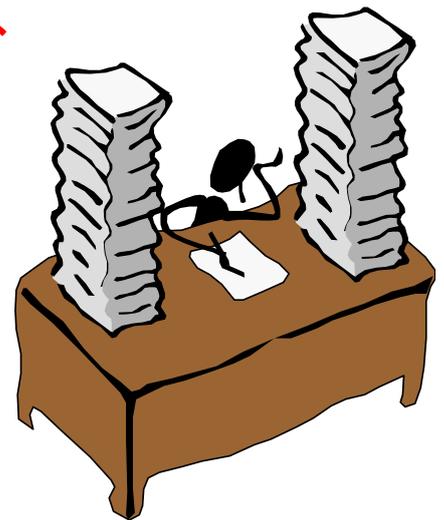


## 還暦お祝いの会を開きました

3月6日(火)のお昼休みにプラザKITにおいて、還暦をお迎えになられた教職員の皆様を囲んで懇親会を開催いたしました。該当される方々のうち、3名の先生方がご参加くださいました。和やかな雰囲気の中、先生方のご経験に基づいた貴重なご意見をうかがうことができました。ささやかではありましたが、良い意見交換の機会がもてたのではないかと思います。

\*\*\*\*\*

## “不払いのサービス残業実態は無いと認識、 実態があるならば、それは重大問題” —協議の場で事務局長が見解示す



2012年3月5日に、組合の統一要求事項に関して法人側との第1回交渉を行なった。組合では、昨年末に実施したサービス残業実態に関するアンケート結果を基に、そのような実態があることを認識することと、それに対する対応策をとることを大学法人に要求している。それに対して、山下理事事務局長の回答は、各部署での残業実態については平成22年3月26日に事務局

において定めたシステムに基づいて適正に超過勤務管理は行われており、サービス残業の実態はないと認識している；残業ゼロの日やノー残業月間をもうけたり、ポスターなどによって残業に対する意識を高めている。“残業を命じるにあたっては職員自らの申請を基にするのではなく、管理職がその部署の業務の進捗状況などを把握した上で勤務命令を出すのが筋ではないか”、という組合の問いに対しては、“現実問題としてそれは容易ではない。各人の体調や能力差を考慮すると言う意味で、本人からの申告を基に命令を出す仕組みをとっている。その上で適正な超過勤務の管理を行っている”と回答。ただし、“実際にサービス残業の実態があるとすれば、それは法律に触れる問題であり早急に対処しなければならない深刻な問題である。そのためには具体的な証拠が必要で、それによって必要な措置を講じる”という見解を示した。

「法人化以降は、あらかじめ配分されている各課の予算枠に縛られることなく、超過勤務に対しては賃金を支払える。この点については再度管理者の認識を徹底する」、「超過勤務を行った場合にはきちんと申請してほしい、仮になんらかの不具合があれば事務局長が直接に事情を確かめる」とも。



## 業務の特殊性に応じた手当てについては 本学以外の他所での対応状況を調査して検討

放射線取扱主任者や安全衛生管理者などについては、それらの資格を有した者でなければ就くことができない。特に、それに従事する者がいなければ大学の運営上に支障をきたすような場合もあることから、それらの業務の特殊性に応じて手当てを支払うようにと、組合は要求を続けてきた。3月5日の交渉において、法人側は、本学以外でそういった業務に対してどのような対応がとられているのかを調査し、その結果に基づいて対応を検討すると明言した。

\*\*\*\*\*

## 個々人の事例は組合との交渉事項ではない

### —介護休暇問題・技術職処遇改善に対する法人の認識

身内の介護という問題に直面する可能性は、今後誰にでも起こりうる事態である。本学の介護休暇はその上限を186日と定めているが、これは

に定められているところの93日と比べて倍にあたる。決して十分とはいきれないが、十分に配慮した設定になっている—これが、組合からの問題提起に対する法人の回答であった。さらに、言葉は強すぎるかもしれないので誤解をまねくかもしれないが・・・と前置きした上で、「大学は慈善事業ではないので、無制限にこれを伸ばすと、部署内にその分のしわ寄せが来てしまう」との見解を述べた。容易ならざる問題ではあるが、社会全体の高齢化という事情も合わせて考えるならば、社会的なインフラが整わない限り、労働者が介護と労働との問題に直面するような事態は、増えることはあっても減ることは無いだろう。法人側の英断に期待したい。



また技術系職員の処遇改善についての要求には、個々人の事例は組合との交渉事項とは考えない・・・という旨の回答があった。しかし個々人の対応では、そのような状況の改善を法人にもとめることは実質上不可能だ。それこそが組合によって要求されるような事案の一つだとする組合側のスタンスとは、相容れない認識である。

\*\*\*\*\*

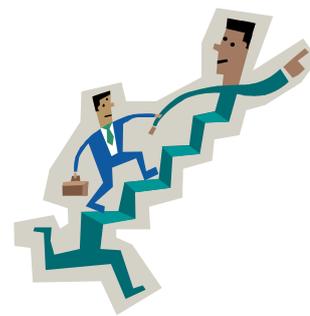


## 人事において性別による昇格・昇任の別はない

性別によらない公正な昇格・昇任人事を求めた組合に対して、事務局長は「性別による差別などは一切なく、公正に昇格人事をおこなっている」と明言した。しかし、事務職員の係長39名のうち女性係長は11名、課長・室長・主査29名中女性課長は1名、女性主査は1名に過ぎないのが実情だ。公正さの裏づけとして、昇任・昇格にかかるまでの期間について男女比較をおこない、性別による偏りの有無を明らかにしてもらいたい必要があるだろう。

\*\*\*\*\*

## 復帰支援プログラムは個々の事例に対応 詳細を明確に示すのは難しい



大学が公開している復帰支援プログラムのプロセスに関する説明はわかりにくいことを指摘、その是正と支援を受ける当事者の身に立ったプログラムの構築を求めた組合に対して、大学法人の回答は、復帰支援は個々の事例によって変わるもので一律にその過程を明確にするのは難しい；当事者の主治医による判断だけではなく、大学指定の健康管理医による職場実態を踏まえた診断を加味し、それらを考慮した上でプログラムを組んでいる；当事者には具体的に説明している一であった。組合は、当事者の心身の健康には十分配慮した上で、支援プロセスに対する理解や意識に双方齟齬がないように配慮すること、机上の支援プログラムにならないよう配慮することを求めた。

\*\*\*\*\*



## 駐車場の割り振りは公正 事前に承諾書を得ているので問題ない —との見解を示した

西部構内への自動車の乗り入れが制限されるようになり、教員の大半は引き続き西部構内駐車場を利用しているにもかかわらず、職員はグラウンド脇の東駐車場を利用するように促された・・職域によって駐車場利用への対応が異なっているのではないかと問う組合の問いに、法人側は、あくまでも公正に振り分けを行っており、事前に各人から承諾書を得ているので問題はない—という見解を示した。

原則として、教職員問わずグラウンド脇の東駐車場の利用を促がすものであるという説明ではあったが、実態として不公平感が否めないような状況にあるのは問題だとする組合の指摘に対して、駐車場利用者への説明責任を果たすとの回答。また、時期や必要性に応じて駐車場利用場所の入れ替え等の措置についても言及した。

\*\*\*\*\*

執行部では、上記事項以外にも統一要求に挙げられていた事項に関して現在法人側と協議を進めています。36協定についての協議もあわせて進めていますが、3月末から4月には給与削減に関する協議が控えています。特にこの給与削減に関する協議については、厳しいものになることが予期されます。年率 **7.8%** の削減が行われるとすれば、その影響は少なくありません。そのような事態を甘んじて受け入れるのか、それとも少しでもその影響を減らせるように働きかけるのか・・それは個々人の意識にかかってきます。

各職域は、互いに独立したものではなく有機的に結びついています。職場環境・労働条件を向上させる、少なくとも悪化しないようにするためには、我関せずと孤高を決め込むのではなく、組合という場を活用していきましょう。組合の力をさらに強化するために、組合員数の増加にご協力をお願い申し上げます。