

配偶者扶養手当支給額の段階的引下げ(13,000円→3,500円、

「被害者」は600名以上)と勤勉手当支給率値切り(0.05ヶ月分)の

撤回を求めて第2回団体交渉(2/17)

懸案事項である、配偶者扶養手当引下げと勤勉手当支給率値切り案についての第2回団体交渉が2月17日(金)午後3時から行われました。これには、鴨崎委員長外4名が出席。大学側は、田中人事労務担当副学長、総務部長の他に人事課の両副課長・各係長等が出席。なお当日は、人事関係業務のコンサルタント契約を結んでいる㈱フォーブレーンのスタッフが1名陪席しました。



二次健診受診の職務専念義務免除・介護休業取得要件緩和等～「代償措置」提示されるが、

いずれも休暇関係 3年間(H29～H31)累計で25万円の減収に應えるものではない

交渉の席上、扶養手当支給額引下げ案に対し、「代償措置なしの労働条件不利益変更は認められない、労働契約法違反だ」との組合の指摘に対して大学側から代償措置についての提案が行われました。これは、①健康診断の二次健診受診について職務専念義務免除を摘要する(非常勤職員も含む)②介護休業取得について、家族要件を緩和する、というのですが、その他にも今年度に子育て支援関係等で①病児保育への助成②不妊治療に関する特別休暇新設(2016年8月1日施行)③学童保育実施④一時保育実施、等の措置を推進してきたとの補足説明がありました。組合はこの提案について文書で明示することを求めると共に、そのことを受けて態度を決定することを伝えて交渉を終えました。なお、この文書による提示は3月1日(水)に行われました(4面参照)。しかしこれらの措置はいずれも予算措置を伴わないもので、今回の扶養手当支給額引下げによる損失額(完成年度のH31年度までの3年間の累計だけでも平均25万円)に対する措置としては極めて不十分なものと言えます。

交渉ではこの他に、12月期の勤勉手当支給に際して「特に優秀な者(全教職員の5%程度)」の区分について、組合に一切の協議なしに「財政事情が厳しい」ことを理由として「学長判断」でこれを支給対象から外した問題についても引き続き追及しました。

田中理事は「(ボーナスは)もともと財政的にゆとりのある時に支給するものだ」「民間はゼロもあれば大きく配分することもある」「どうするかは学長が決めることになっている」等と強弁していますが、勤勉手当支給についての取扱要項では「適用者数は5%程度として学長がその都度定める」とされています。学長判断はその範囲、すなわち常識的に考えて5%前後で具体的な員数を決めるということに過ぎず、これを「ゼロ」とすることが出来る等という解釈はおよそあり得ないことと言えます。なお、これによる影響額は2,050万円(2/17大学提示資料)とされています。

しかし、全教職員の勤勉手当基礎額の平均値が35万円前後(組合推定)ということからすると、この数字は病院分を含まない金額の可能性があり実際の影響額はもっと大きなものとなります。

もしこれが可能だとなれば、その次の区分である「優秀者(2.5%程度)」もゼロにできるということになります。このため組合は2月27日(月)に勤勉手当支給に拘わる資料提示を求めました。(3面参照)。

給与規則以外の就業規則改正説明会、3/10(金)開催～クロス appointment 制度等

今回の団体交渉案件とは別に、4月1日付けで改正予定の就業規則改正案説明会が近く行われます。これは「懲戒等に関する規則」を含む14件に及ぶものですが、この中で新しい規則としては「クロスアポイントメント制度に関する規則」があります。

これは、山口大学教職員としての身分を保有しながら他大学等の職員として雇用されて働くことを可能とするもので、基本的な雇用契約は山口大学との契約にもとづくにも拘わらず、他大学等とも雇用契約を結ぶという二重の雇用関係のもとで働くという複雑なしくみになっており、従来にはない雇用形態となるもので、先行実施されている大学の例では様々な問題点が指摘されているものです。例えば、ある大学の規則によれば、給与・勤務時間・休暇等については就業規則ではなく「学長と相手方機関との協議により決定する」とされ、基本的な労働条件について労働組合との交渉を経ずして決定できるかのように読み取れるものになっており、労働者が労働組合の保護から外された上に複数の雇用者のもとで働くことになるしくみとなっています。もし、何らかのトラブルが生じた際にいずれの使用者も責任を回避する事態が起きかねず、問題解決が難しくなることが予想されます。

いずれにせよ、こうした重要な新制度導入については施行予定日までにそれなりの検討・協議期間を設けて対応すべきものと言えます。

私のメッセージ・ひとこと・お誘い、何でもコーナー(仮題):第1回

組合は、くみあいニュースの紙面を組合員のみなさんの趣味やボランティア活動など、それぞれの興味あることについて、教職員のみなさんに紹介したり、関連行事のお誘いもしていただけるよう、くみあいニュースの紙面を提供することにいたしました。もちろん、「私の一言」等の短い原稿も歓迎です。まず第1回は、山大教職組委員長を務めさせていただいている鴨崎からの発信です。



このコーナーに記事掲載を希望される方は、内容に特に制限を設けませんが事前に組合へご連絡ください。掲載いただく場合には字数・枚切等をお知らせします。なお、基本は部局・氏名を明記としますが、ご希望によってはペンネーム等での掲載にも応じます。

山口市の公共交通を守り充実させましょう!

～山口市公共交通委員会委員としてのメッセージ(鴨崎)

私鴨崎は、1年前に山口市の公共交通委員会委員の公募があった際、その条件である「私の描く10年後の山口市公共交通のすがた」という小論を提出したところ、3名の委員の一人に「当選」しました。その後、この1年間で3回開かれた委員会の場で、山口市から提案される様々な課題について市民の目線から質問・提案等を行ってきました。

今、高齢者による重大な交通事故の頻発が社会問題化しつつあり、自家用車万能社会の中で公共交通網の大切さが見直され始めています。そうした中、山口市では鉄道・バスを始めとする公共交通の不便さが多くの市民から指摘されています。具体的な要望の中でも、市内3路線できめ細かな運行(実証運行)を続けているコミュニティバス(乗車定員16名)の充実への声が多く聞かれます。

山口市では、平成20年(2008年)に策定された「山口市公共交通基本計画」が、策定から10年を経ていることから、2017年度には5回の委員会討議等を経て、2016年度までの基本計画が決定されることとなっています。

日頃マイカー利用の方はご存じないかもしれませんが、山口市はコミュニティタクシー、グループタクシー等も含めて、それなりの努力をしています。そうした取り組みの一つとして、市民に公共交通について考えていただく機会として、3月11日(土)に山口市中央公園で「第9回山口市公共交通ふれあいフェスタ」が開催されます。当日はバス料金が半額となる等のサービスも用意されています。この他、市民からの声を聞く場として、「地域検討会」が市内10カ所で開催されます(詳細はお問い合わせください)。

組合員の皆さんはもとより、教職員の皆さんにもこれらの行事へご参加くださればと思います。紙面を借りて寄稿させていただきました。



第9回～みんなで乗ろう～ 山口市公共交通ふれあいフェスタ

日時:3月11日(土)午前10時～午後3時



2017年（平成29年）2月27日

国立大学法人山口大学

学 長 岡 正 朗 殿

山口大学教職員組合

執行委員長 鴨崎義春



勤勉手当支給実績等に関する資料提示について

先般より交渉を重ねております勤勉手当支給率引き上げ問題について、私どもは少なくとも人事院勧告どおりに「年間0.1ヶ月分引き上げ」を措置するよう求めているところです。

この他に、これまで2回の団体交渉席上、2016年（平成28年）12月期の勤勉手当支給に際して「特に優秀な者」について学長判断でこれを実施しなかったことは、就業規則の定めを反していることを強く指摘したところです。なお、いわゆる「ボーナス」の支給について、私どもは、本来はすべて「期末手当」として公平に一律の支給率で配分すべきと考えていることは御承知のとおりかと思えます。

しかし今回の事案は、就業規則・取扱要項の定めを学長が「拡大解釈」して「特に優秀な者」の区分について支給対象外とするという本来あってはならない措置であることから、重大な問題であると指摘しているところです。およそ、教職員の労働条件・給与の支給条件についてはすべて就業規則にもとづいて実施するものであり、個々の事例で学長が判断することはあっても、その枠そのものを実施しないとするのは、仮に「厳しい財政事情」であったとしても到底認められるものではありません。

なお、取扱要項で定められている、「学長判断による特例的措置」等については、この濫用を行うことなくそれなりの根拠をもって実施されるべきものと考えます。

以上のことを踏まえ、2月17日に開催された団体交渉の席上で伝えましたとおり、以下の資料を提示いただくよう申入れます。

記

1. 勤勉手当支給状況に関する資料（2015年度及び2016年度分）

「特に優秀な者・優秀者・標準者・その他の者」別、教員・事務系職員の別、部局等別ごとの支給人員及び支給額

2. 「勤勉手当の勤務成績に関する取扱要項」で定められている以下の措置について、これを適用して実施した例に拘わる資料

①「特に優秀な者」及び「優秀者」についてそれぞれの成績率を越えて決定すべき特段の事情があると学長が認めて決定し、要項で定める成績率を越えて支給した例があったとすれば、その支給実績

②「特に優秀な者」及び「優秀者」として各部局等の長からの推薦にもとづかず学長が直接選考して当該区分に加えた者があったとすれば、その支給実績

③「特に優秀な者」として各部局等の長から推薦された者のうち、学長が「優秀者」の区分への調整適用を行った者があったとすれば、その支給実績

平成 29 年 3 月 1 日

山口大学教職員組合
執行委員長 鴨崎 義春 殿

国立大学法人山口大学長
岡 正朗



職員給与決定規則の改正に伴う提案について

平成 28 年 12 月 19 日及び平成 29 年 2 月 17 日に開催の貴組合との団体交渉において議論いたしました標記規則の改正に関して、下記のとおり提案させていただきますので、ご検討ください。

なお、扶養手当の改正については、本学としては、単に国家公務員の給与制度に準拠した改正というだけでなく、その改正内容としても、子にかかる手当の増額は、子育てをしやすい環境作りの一助となるものであり、我が国の将来に向けて不可欠な対応であると考えております。一方、本学としては限りある財源の中で賄う必要上、結果的に、配偶者にかかる手当や上位職者の父母等にかかる手当については、減額の改正とせざるを得ないことをご理解願いたいところです。

記

【案 1】二次健診の職務専念義務免除（非常勤職員も対象）

大学が計画し実施する健康診断等の結果に基づく二次健診を受ける時間について、職務専念義務を免除する。詳細については今後検討予定。

【案 2】介護休業の「対象家族」の緩和（非常勤職員も対象）

【職員等介護休業規則第 2 条第 2 号の抜粋】

ア 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）

イ 実父母又は養父母

ウ 実子又は養子

エ 配偶者の実父母又は養父母

オ 祖父母

カ 兄弟姉妹

キ 孫

ク 職員等と同居している者で次に掲げるもの

(ア) 職員の継父母

(イ) 配偶者の継父母

(ウ) 子の配偶者

(エ) 配偶者の子

ケ アからクまでに掲げる者のほか、学長が特に認めた者

同居の条件を解除する。

以上