

くみあいニュース

山口大学教職員組合（2018年3月28日）

第182号（2016年度・第13号）／電話：083-933-5034・メール：fuy-union@ma4.seikyuu.ne.jp

～組合提案の「失効年休積立制度」創設へ！～

山口大学では、国家公務員同様に年間20日の年次有給休暇が付与され、年度末に残った分は20日を限度に次年度へ繰り越せる制度となっていますが、この消化率は必ずしも充分とは言えない状況にあります。これには、「忙しくて休めない」「休みにくい雰囲気がある」「万一のためにとっておかないと不安だ」など、様々な原因があります。この度、退職金支給水準引き下げという労働条件の不利益変更に対する代償措置として、「失効年休積立制度」創設へ向けての「前向き検討」が約束されました。



組合の主張～「退職金支給水準引き下げは労働条件の不利益変更」「代償措置なしの引き下げは認められない」 ⇔ 大学の対応～「不利益変更であることは認める」「国基準を上回る持ち出しを続けることは困難」「具体的提案があれば検討する」

組合は退職金支給率引き下げという「労働条件の不利益変更」に対して、既報のとおり要求書を提出し（12/7）団体交渉（2017年12月13日）を行い、その撤回を求めつつ、万一これを実施するとしても何らかの代償措置提示がなくては認めることができないと強く主張しました。これに対して山口大学は、「教員の退職金を国の基準を上回って支給しているためにその持ち出し額は年間2,000万円程度となっており、厳しい財政事情のもとでは要求に応えることは難しい。しかし、不利益変更となることは認識しており、代償措置をご提案いただければ検討したい」と回答がありました。

組合の提案（2/28）に「前向きに検討」を約束（3/20）～制度創設までには、具体的な制度設計について組合と大学との協議が必要となります

これを踏まえ、組合として全教職員に喜ばれるような具体的な提案をすべく検討した結果、民間企業の一部で導入されている「失効年休積立制度創設」を提案することとしました。

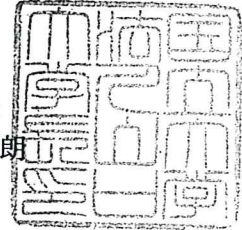
2月28日に「職員退職手当規則一部改正による労働条件の不利益変更に対する代償措置実施を求める申し入れ」との申入書（2頁に掲載）を学長に提出し、「①今年度の退職者に対して、平均影響額の1～2割程度を特別手当として支給すること。②実施可能な新たな休暇制度を創設すること。」の二点を代償措置として要求、具体案として、「失効年休積立制度創設」を提案しました。

3月20日（火）に提示された学長名回答（3頁に掲載）の中で、「退職手当支給水準の引き下げに対して、実施可能な新たな休暇制度として「失効年休積立制度」を創設するご提案につきましては、前向きに検討させていただきます」との回答があり、制度創設へ向けて鋭意検討することが約束されました。しかしこの制度を導入している企業では、「使用目的・積立上限日数」「一年当り積立日数上限」「使用単位・回数」などについて様々な違いがあり、山口大学で実際にどのような制度とするのかについては、今後組合としてもより具体的な提案をしつつ、大学側と協議を重ねていくことが必要となります。なお、非常勤職員の皆さんに関しては、この制度適用を求めつつ、その他の労働条件改善も求めています。

平成30年3月20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



職員退職手当規則一部改正による労働条件の不利益変更
に対する代償措置実施を求める申し入れについて（回答）

平成30年2月28日付けで依頼のありましたこのことについて、下記のとおり回答いたします。

記

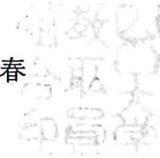
1. 本年1月1日以降3月31日までの退職者に対して、その平均影響額の1～2割程度を特別支給として支給するご提案につきましては、本学の厳しい財政事情に鑑みて貴殿のご提案を実現することは困難です。
そもそも、この規則改正を実施した理由は、運営費交付金等の減額により本学の人件費を含めた財政状況が一層厳しい状況にあり、本学独自の給付が困難であることから実施したものです。
2. 退職手当支給水準の引き下げに対して、実施可能な新たな休暇制度として「失効年休積立制度」を創設するご提案につきましては、前向きに検討させていただきます。

以上

2018年（平成30年）2月28日

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



職員退職手当規則一部改正による労働条件の不利益変更に
対する代償措置実施を求める申し入れ

標記のことについて、昨年12月13日の団体交渉において私どもがその撤回を求めたにも関わらず本年1月1日付けで規則改正されたとのことですが、このことが労働条件の不利益変更であることからすれば、労働関係法令の趣旨ならびに本学における過去の例からして、相応の代償措置を講ずることが必要であると考えます。

つきましては、下記のとおり代償措置を求めますので、その実施に向けて前向きにご検討いただくよう求めます。

記

1. 本年1月1日以降3月31日までの退職者に対しては、その改正案の提示から決定・適用までの期間があまりにも短いことを考慮して、80万円以上に及ぶその平均影響額の1～2割程度を特別手当として支給すること。
2. 退職手当支給水準の引き下げは常勤職員全員に労働条件の不利益変更をもたらすことを勘案して、その代償措置として「厳しい財政事情」にあっても実施可能な新たな休暇制度を創設すること。

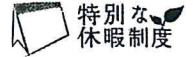
具体案の一つとして、民間企業の3分の1以上（37.2%、平成26年度人事院調査結果）で導入されている「失効年休積立制度」を創設すること。なお、その上限日数及び用途については、教職員の希望を聴取しつつ私ども山口大学教職員組合と協議して定めること。

その際、今回の退職手当支給水準の引き下げの影響が及ばない非常勤職員等についても、「同一労働同一賃金」実現へ向けた動きなど諸般の事情を考慮して適用の対象とすること。

以上

特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度とは

(平成23年度~25年度 『特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及のための広報事業』における収集事例)



▼平成25年度事業における収集事例

障がい者通院休暇
ストック有給休暇

株式会社サタケ

製造業 従業員数1,019名
(2013年10月31日現在)

3日間の障がい者通院休暇のほか、時効となってしまう年次有給休暇3年分の半分(最大30日)を積み立て、社員の長期入院や家族の看護・介護、ボランティア活動、男性の育児休業、不妊治療などに利用できる

ストック休暇

コニカミノルタ株式会社

製造業 従業員数7,590名(単体)
(2014年1月現在)

失効する年次有給休暇のうち、40日を「ストック休暇」として積み立て、本人の傷病や育児休業、家族の介護、本人や配偶者の不妊治療、学級閉鎖時の子どもの付き添いなどのために取得できる

積立休暇

株式会社資生堂

製造業 従業員数33,356名
(2013年3月31日現在)

失効する年次有給休暇を「積立休暇」として60日まで積み立て、私傷病で2週間以上の休暇を取る場合、年次有給休暇に先行して「積立休暇」を利用できる

特別支援休暇

伊藤忠商事株式会社

商社 従業員数4,281名
(2013年7月1日現在)

失効する年次有給休暇を累積し、本人の傷病、育児、介護等が必要になった時に、年次有給休暇とは別の休暇として利用可能に(累積限度日数は勤続満8年未満が30日、満8年以上が60日)

時間有給休暇
積立休暇

カシオ計算機株式会社

製造業 従業員数2,608名
(2012年3月31日現在)

子育て中の社員からの要望に応じて年次有給休暇を時間単位で取得可能にし、また失効する年次有給休暇を上限30日まで積み立て、私傷病、ドナー等に使える

年次有給休暇の
積立制度

学校法人東北薬科大学

教育 従業員数157名
(2012年5月1日現在)

失効した年次有給休暇を、50日を上限として積み立てることができ、私傷病、家族の介護等のほか、語学研修や大学院進学のために利用できる

▼平成23年度事業における収集事例

保存休暇

リンテック株式会社

製造業 従業員数2,529名
(2011年3月31日現在)

繰り越せる限度を越えて毎年時効により消滅してしまう年次有給休暇を最大50日まで保存でき、社員自身の傷病、配偶者・子ども・親の看護や介護、家族入院時の子の養育の範囲で取得可能に

年次有給休暇の
積立制度

三菱化学株式会社

製造業 従業員数6,013名
(2011年9月30日現在)

使用されなかった年次有給休暇のうち、失効してしまう部分を最大40日まで積み立て、本人の私傷病、家族の看護、ボランティア休暇等として活用できる

保存休暇

キリンビバレッジ株式会社

製造業 従業員数4,438名(連結)
(2010年12月現在)

失効した年次有給休暇を、60日を上限に積み立てることができ、本人の私傷病の場合、連続して年次有給休暇を取得してから4日目に降に使用できる

サポート休暇

旭化成株式会社

製造業 従業員数25,016名(連結)
(2011年3月現在)

使用されずに消滅してしまう年次有給休暇のうち、年に5日間を限度としてサポート休暇に振替え40日を限度に保有でき、本人の私傷病、家族の看護、社会貢献、資格取得、定年時のリフレッシュ休暇に利用可能

年次有給休暇の
積立制度

大和ハウス工業株式会社

製造業 従業員数13,482名
(2011年4月1日現在)

失効する年次有給休暇を最大100日まで積み立てられ、連続して5日間以上休まなければならない病気療養、出産・育児(不妊治療含む)、介護、自己啓発といった理由があるときに取得できる

