

くみあいニュース

山口大学教職員組合 (2022年12月23日 Friday)

第264 (2021年度-第7号) / 電話: 083-933-5034 ・ メール: fuy-union@ma4.seikyuu.ne.jp

「分からない・疑問だ・変えたい」→組合へお聞きください 組合は教職員の声を代表する唯一の全学組織 あなたも組合へ!

組合には時折、電話・メール・手紙などで様々な声が届きます。組合員はもとより、教職員、学外者など様々な方からの問い合わせ・要望が届きます。そうした際には、対話ができれば具体的なお話をじっくりとお聴きし、匿名あるいは一方通行の連絡手段の場合はその方の言われていることを手掛かりに可能であれば関係する部署あるいはスタッフから事情を伺います。



なかには、大きな問題を含み組合でなければ対応が難しいと思われる事案も少なくありません。そして実際に解決したことは様々あります。大学には課題別・問題別に委員会があり、委員となられた方は教育・研究あるいは事務処理など多忙な業務の合間に議論を重ねていますが、そうした委員会の場に馴染まない問題も少なくありません。教授会等で出された意見を部局長等が全学の会議で報告・要望することもあります。ほとんどの場合、執行部（理事会等）の方針を超えて何かが変わることは大きくは期待できないでしょう。

そこで組合です。山口大学教職員組合は教職員の声を代表する、代弁する唯一の全学組織です。もし、大多数の方が組合に加入しておられたら、国立大学が法人制度のもとで大きな制約があったとしても、山口大学は労働者にとってもっと働きやすく働き甲斐のある大学になっていることでしょう。

「世界第3位の軍事費、先制攻撃する国・戦争する国」への道 ～安全保障3文書改定の閣議決定(12/16)がもたらす日本の明日は?～

12月16日(金)、政府は「安全保障3文書改定」を閣議決定しました。3文書とは、「国家安全保障戦略」「国家防衛戦略」「防衛力整備計画」のことで、「国家安全保障戦略」は2013年、その他文書は2018年12月に決定されましたが、今回も閣議決定のみで改定が行われました。全体として防衛費の大幅増額と自衛隊装備の大幅な能力向上をはかるものですが、決定的に重大なことは「反撃能力保有」すなわち「敵基地攻撃能力」を保持することにあります。これにより日本は、平和憲法を持つ国として「一人も殺さず一人も死なない自衛隊」であったものが、「世界第3位の軍事費を持つ国」「他国へ先制攻撃し、他国と戦争する国」になってしまいます。



新聞・テレビでは、防衛費が5年間で43兆円に達し、最終的には現在のGDP比1%を倍加し2%とすることについての財源問題をおもに論じています。財源も私たちの生活に結び付く大きな問題ですが、そもそも防衛力強化が本当に日本の平和と安全、国民の命とくらしを守ることになるのかを徹底的に検証することこそ重要ではないでしょうか。

「YU 学び舎」主催の元統一教会信者による講演が盛況(12/4)

ほぼ隔月開催で好評のミニ講座「YU 学び舎」第29講が12月4日(日)午後、パルトピアやまぐちで開催され、会場とオンライン視聴16名の計60名近い参加があり、この問題への関心の高さを示しました。話

題提供者は元山口大学生で在学中に統一教会（世界基督教統一神霊協会）に「入信」し数年間活動を続けたものの、ご両親の懸命な働きかけによって救われ、今は立川キリスト教会の牧師となっている花田憲彦さんでした。「カルト宗教からの脱出～旧統一教会元信者からのメッセージ」との演題で、司会者とのQ&A方式で、ご自身の体験にもとづいて、正体を偽って囲い込み、不法な物販活動・勧誘活動をしていた実態を縷々述べられました。

参加者からは、「こうした生々しい体験談をお聞きできる講演会を是非、山口大学の中で開いて、もっと多くの教職員・学生の皆さんに聴いてもらってはどうか」、「真面目な学生ほど、旧統一教会の執拗な勧誘に惑わされるということであればなおのこと、大学としての注意喚起を強めなければ新たな被害者が出てくる」等の感想が寄せられたとのこと。



子をパワハラで失い「命より大切なものはない」と訴える遺族 ～「過労死等防止対策推進シンポジウム」開催(11/16・岩国市)～

STOP!!
過労死

厚生労働省主催で毎年11月「過労死等防止啓発月間」中に開催されている過労死等防止シンポジウムが、今年は11/16（水）午後に岩国市のシンフォニア岩国で開かれました。組合からは3名が参加しました。はじめに、職場でのいじめ・パワーハラスメントで子を失った伊佐間佳子さんが、「パワハラ等による過度のストレスによって21歳で自死してしまった」「パワハラは指導ではない、殺人だ」「命より大切なものはない」と訴えました。会社と先輩社員を訴えた損害賠償請求民事訴訟は一番では「パワハラはあったが自殺の原因ではない」とされましたが、その後証言等も得て高裁に訴えたところ、パワハラと自殺の因果関係や会社の責任を認め、2018年最高裁で確定したとのこと。

講演では、水谷英夫弁護士が、「ハラスメントは人間の尊厳を傷つける人権侵害であり、法的には企業の職場環境配慮義務違反だ」「パワハラ調査・解決のためには外部の者が関わった組織が必要だ」等と指摘しました。

「業績評価給支給基準見直し」の申入れ書を大学へ提出(11/10)

業績評価結果の給与反映システムは、昨年度の新年俸制適用者への適用に続いて今年度から月給制適用者・旧年俸制適用者へも適用され、山口大学の全大学教員が対象となっています。

今年6月期の勤勉手当の支給は、月給制教員については評価確定前ということで、標準支給率0.92のところを、一律にC+（支給率0.78）と減額支給されました。すなわち評価確定後の12月期勤勉手当でその差額分を調整するという仕組みですが、大学院手当支給基準の厳格化分も加えて、減額となった状態が12月期ボーナスまで続き、昨今の物価高騰による影響にさらに追い打ちをかける状態となりました。

この制度に関連して、「大学改革支援・学位授与機構」からの指摘により「国立大学法人山口大学大学教育職員等業績評価実施要項」の一部に改訂の必要が生じたとのこと、11月1日（火）に人事課より改訂案の説明がありました。その内容は、実施要項第10条に「改善が必要とされる者」への対応を明文化することと、別表1の支給区分明文化のため「Cを標準」に設定し上下のランクを表記するというものでした。

後者については制度設計段階での大学の説明からしても適当ではなく、そもそも実際の内容にも反しているということで、上段の「6月期ボーナスの減額支給・12月期清算」問題も含めこの間の業績評価制度に関わる問題点をそれぞれ集約し、11月10日付けで大学へ申入れ書を提出しました。（4頁参照）

なお、申し入れの3で要求した「別表第1改定案の再検討」については11/24（木）に人事課から、組合の申し入れを受けて検討した結果、撤回することとしたとの回答がありました。このため、残る2項目すなわち、「6月期勤勉手当の支給率引き上げ」「A評価・B評価の支給額見直し」については今後の協議・交渉事項となっています。



大学院生の実質的指導助教へ大学院手当支給される

今年6月に組合へ、ある学部の助教の方から「大学院修士学生を実質的に指導して、これまでは大学院手当（調整数1）が支給されていた。ところが4月になって学部の事務担当者から、制度改正により今年度から助教への大学院手当支給は廃止となったとの通知が届いた」「仕方ないのだろうか」との問い合わせがありました。組合で再確認したところ、その通知は学部の判断にもとづいたものだったことが判明しました。



そこで、ご本人・所属分会などと協議し、学部へ疑問を發し異議申し立てをしてはどうかということになり、学部にて照会しました。その後、当該学部において助教の学生への実質的な指導が確認されたことから、大学院生指導の認定基準等の一部整備を行い、大学院手当が支給されることとなりました。

*同様のケース等大学院手当について疑問・ご意見などありましたら是非組合へご相談ください。

◆ 以降は、しばらく前のことになりましたが……この間のとくみ報告です◆

*くみあいニュースの発行間隔が空いたため、この間のとくみでお知らせできていなかった情報を以下に掲載します。

就業規則改正案説明会 特別貢献手当支給対象変更・産後パパ育休等

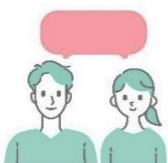
9月14日（水）、人事課による組合への就業規則改正（10月1日付）案説明会が開催されました。改正案は、①教員免許更新制の解消に伴う特殊勤務手当の廃止、②大学教育職員等業績評価結果の給与反映に伴う特別貢献手当の見直し、③創発的研究支援事業の申請支援に対する特別貢献手当、④看護・幼児教育業務手当額の見直し、⑤育児・介護休業法改正に伴う就業規則の改正、の5本でした。

このうち、②の「独創的な研究開発に継続的に取り組み、競争的資金の獲得が著しく優れている職員」への特別貢献手当（200,000円）支給を廃止」と、③の「創発的研究支援事業に採択された場合に、その申請書類作成支援等を行った者へ300,000円の特別貢献手当支給新設（研究代表者は支給対象としない）」は、同一時期の改正としては整合性に疑問があるものです。④の看護職員等業務手当見直しは2022年2月から一律に支給されてきた月額4,000円（収入の1%相当）の手当を3%程度に引き上げるものですが、具体的には看護師免許取得後の年数で3区分し、それぞれ8,000円・12,000円・15,000円を支給するというものです。⑤は「出生時育児休業」を新設し、主として男性が出生後8週間以内の子を養育するための休業制度で分割取得可のいわゆる「産後パパ育休」です。分割取得については通常の育児休業も同様に改正されました。



医学部長・附属病院長・看護部長・事務部長との懇談会開催(7/8)

～組合員・教職員の声を届け、前向きな「回答」をいただきました～



組合は組合小串分会と共同し7月8日（金）毎年行っている医学部長等との懇談会を行いました。小串分会から懇談を申し入れ、それを受けて開催されたものです。懇談会には、篠田医学部長・杉野附属病院長・原田看護部長・川村事務部長の他、5名が同席。組合側は小串分会世話人・執行部役員等5名が出席しました。

1時間という限られた時間ではありましたが、時間外労働縮減、年休・特別休暇の取得推進、任期付き教職員制度の運用状況、新型コロナウイルス対応（危険手当支給範囲等）、パワーハラスメント根絶、看護職等の処遇改善、等について、医学部・病院の対応を問い必要に応じて改善など関ることを様々な要望しました。懇談会の結果については、9月15日発行の「のんたニュース第49号」で特集掲載していますので、是非お読みください。

*「山口大学教職員組合」のホームページ内にも掲載しています。http://ds.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~yunion/fyu_index.html

2022年11月10日

国立大学法人山口大学
学長 谷澤 幸生 殿

山口大学教職員組合
執行委員長 三原 敏秀



大学教育職員の業績評価給支給基準見直しについて（申し入れ）

このことについて、年俸制適用者については昨年度から大学院手当廃止分等を原資として業績評価に基づく給与決定が始まり、月給制適用者についても今年度から適用されることとなり6月期勤奨手当支給率が一律にC+として支給率0.78（標準支給率0.92）で減額支給されました。また、「支給基準の厳格化」として修士課程生対象講義担当者への大学院手当支給等も廃止されました。

これらにより、大学教育職員の給与受給額は昨年度と比較して減額となった状態が11月まで続くこととなります。

また、先般、大学改革支援・学位授与機構から指摘があったため、「国立大学法人山口大学大学教育職員等業績評価実施要項」の一部について改訂の必要が生じたとのことですが、この内、「第10条改定案」には特段の問題はないと思われるものの、「別表1改訂案」で「C区分」を「標準」と定めることは、これまでの給与受給額と照らし合わせてみても不適切と考えます。

つきましては、下記のとおり提案いたしますので、団体交渉を開催いただくようよろしくお願いいたします。なお、3.については12月1日付け改正を予定されているとのことですので、特に早急に開催いただくよう求めます。

記

1. 月給制適用者への勤奨手当は、6月期は従前どおりの標準支給率（0.92）で支給し、評価区分決定後、12月期に調整し精算すること。
2. 年俸制適用者への業績評価給については、特にA評価（60万円）・S評価（100万円）の評価額が過大である上に、職位関係なく一律の支給額となっていることについて見直しを行うこと。
3. 業績評価反映区分別表第1の改訂案についてはその是非について再検討し、「標準」を原則としてB区分と設定すること。

以上