

目次

- 1面 団体交渉申し入れ
 2面 同 要求内容説明
 3面 同 要求内容説明
 公務員ボーナス、
 6月期に上乘せ?
 4面 顧問弁護士
 編集後記
 組合加入のお願い



The University of Electro-communications Union News

第2号(通算1797号)
 電気通信大学
 教職員組合編集部
 〒182-8585
 東京都調布市調布ヶ丘1-5-1
 内線5027 Tel 042-485-2953
 e-mail: voice@uec-union.org
<http://uec-union.org>

秋の団体交渉申し入れ

教職員組合は11月8日、給与・働く環境の改善、非常勤職員の雇用の安定化についての団体交渉を申し入れました。11月11日には本交渉に向けての事前交渉を行い、各項目について意見交換をしました。

なお、交渉にあたり前回(2月19日)の交渉の申し入れ中、未実施の項目についても実施を引き続き交渉の実施を求めました。

2021年11月8日

電気通信大学
 学長 田野 俊 一 殿

団体交渉の申し入れ

電気通信大学教職員組合
 委員長 水谷 孝 男

下記の項目による団体交渉の設定をお願いします。
 なお、団体交渉についての連絡は、教職員組合事務局(内線:5027 e-mail: voice@uec-union.org)までお願いします。

記

団体交渉項目

1. 給与・働く環境の改善
2. 非常勤職員の雇用の安定化

なお、2021年2月19日付で提出した団体交渉申し入れで、交渉が実施されていない項目については、上記に加えて引き続き団体交渉項目(「技師の業務評価と待遇」他)として団体交渉をお願いします。
 以上

【要求内容説明】

1. 給与・働く環境の改善

給与の改善を求める。また、育児休業、看護休暇の改善、不妊治療休暇の新設、非常勤職員の期末勤勉手当(賞与)の支給、年次休暇、夏季休暇の改善を求める。

1.1 給与の改善

コロナ禍での業務量の増加、努力や実績に報いるとともに、意欲を持って働くことができる環境を実現のため、また人材の確保の観点からも給与の改善を求める。

1.2 育児休業の改善

職員育児休業等規程第7条で育児休業の申出回数については「原則として一子につき一回限りとする」とあるが、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進のため、育児

休業の取得回数制限を緩和することを求める。

1.3 看護休暇の改善

職員の勤務時間、休暇等に関する規程第26条(別表6)で看護休暇は、「小学校就学の始期に達するまでの子」としている。また同第2条第3項で「小学校第4学年の始期に達するまでの子を養育する職員が、…<省略>…看護等の事由により…<省略>…始業・終業時刻を業務に支障のない範囲で変更することができる」としている。

これまでの看護休暇等の改善は評価しつつも、電気通信大学の所在する東京都の子どもの看護休暇は、「中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員」¹⁾としている。東京都に事業所を置く電気通信大学としても、

看護休暇を「中学校就学の始期まで」に拡大するよう更なる改善を求める。

1.4 不妊治療休暇の新設

昨年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」において、不妊治療と仕事の両立のための職場環境整備の推進が掲げられる等の状況を踏まえ、不妊治療のための休暇を新設することを求める。

1.5 非常勤職員の期末勤勉手当への支給

パートタイム・有期雇用労働法²⁾では基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されている。しかし非常勤職員就業規則第25条には期末勤勉手当の記載がなく、他の就業規則の適用を受けない非常勤職員には期末勤勉手当(賞与)が支給されていない。期末勤勉手当の支給を求める。

1.6 非常勤職員の年次休暇の改善

非常勤職員の勤務時間、休暇等に関する規程第15条において、年次休暇は「雇用の日から6週間継続勤務し全勤務日の8割以上出勤した場合」とあるが、職員にはこのような制限はない。このような制限は廃止するよう改善を求める。また1週間の勤務日数が5日である非常勤職員の年次休暇は、職員と同様に20日とするよう改善を求める。

1.7 非常勤職員の特別休暇(夏季休暇)の改善

非常勤職員の勤務時間、休暇等に関する規程第20条(別表3および6)では、夏季休暇の取得日数は1週間の勤務日数が職員と同様の週5日でありながらも、職員よりも少ない4日ないしは3日の夏季休暇日数となっている。このため大学が指定する夏季一斉休暇以外での取得可能な夏季休暇は1日のみ、または取得できない状況となっている。

そもそも夏季休暇は1日単位の取得にも拘らず、時間単位の勤務条件を付け夏季休暇の日数を減らす根拠とすることは理解し難い。1日の勤務時間が短いこと(週30時間ないしは30時間未満)を理由として、夏季一斉休暇以外での取得可能な夏季休暇が1日のみ、または取得できないことは問題と考える。また、勤務日数が週5日の場合は職員と同様に6日(夏季休暇3日間、夏季一斉休暇3日間)に改善することを求める。

1) <https://www.saiyou.metro.tokyo.lg.jp/kinmujyouken.html>

2) <https://www.mhlw.go.jp/content/000467476.pdf>

2. 非常勤職員の雇用の安定化

非常勤職員の5年雇止め制度の撤廃については、前回以前から継続的に交渉しているところである。

最近の学長トークによって非常勤職員の雇用・管理体制の見直しが提案され、これに基づいてIE事務室長を中心に見直し作業が進められていると見受けられる。しかしながら、この見直し案には5年雇止め制度の撤廃が含まれていない。さらに

- IE事務室が非常勤職員雇用に関わる実際の事務を担当すること

- 非常勤職員の雇用経費が大学本部予算からの配分となること

に伴い、

- ◎ 5年雇止め任期を迎えた非常勤職員を半年間のクーリング・オフを挟んで再度雇用することが実質的に困難になる状況が生じる。

このことは現状と比しても労働者の利益を損なうものである。実際、すでに事務の現場で様々な誤解や不安を引き起こし、組合・過半数労働者代表の元へは相談が相次いでいる。その中で耳にする「5年雇止めルールが1秒でも早く撤廃されることを強く望みます」という職員からの訴えは胸に響くものがある。

教職員組合はこの状況を憂慮し、5年雇止めルールの撤廃のための最初の段階として以下のことを要求する。

(1) 非常勤事務職員に対して期限のない雇用制度を創出すること

(2) 通常の雇用形態から無期限雇用制度への移動のための評価制度を導入すること

(1)は、「5年以上の雇用」という条件を待たずに無期雇用への転換を可能とする制度を意味する。(2)は、

- 当該職員が無期雇用への転換を希望し

- 当該職員の職場の担当者(教員等)からそのことを積極的に認めたいという意思表示があり

- 当該職員が継続してその職務にあたること

が事務運営上望ましいことが確認できる場合には(1)の雇用形態への変更を認める制度を意味する。その条件の審査および判定を制度として整える必要がある。

他大学の例としては、東京大学の制度がある。

- 東京大学職域限定職員及び職域時間限定職員の就業に関する規程

2月19日に提出した団体交渉申入れ(説明文省略: 組合ニュース 2021.3.11 No.1796 参照)

2021年2月19日

電気通信大学
学長 田野 俊 一 殿

団体交渉の申入れ

電気通信大学教職員組合
委員長 水谷 孝 男

下記の項目による団体交渉の設定をお願いします。
 なお、団体交渉についての連絡は、教職員組合事務室(内線: 5027 e-mail: voice@uec-union.org)までお願いします。

記

団体交渉項目

1. 人勸対応の代償措置
 2. 非常勤職員問題(無期化)
 3. 裁量労働制
 4. 年俸制の評価
 5. 技師の業務評価と待遇
 6. 労基署の是正勧告への対応
- 以上

公務員ボーナス減、6月期に上乘せとの報道あり

政府は関係閣僚会議を11/24(水)に開き、国家公務員の期末・勤勉手当の引き下げについては、12月1日までに改正法成立が間に合わないため、今回の引き下げ(0.15月: 平均6万2千円/年)については反映させず、来年夏の手当で差し引くとの報道がされています。教職員の給与を変更する場合は、国立大学法人は法とは異なり、団体交渉を経た上で給与規則の変更の経る必要がありますが、そもそも一般労働法適用の労働環境では不利益遡及はできない判例(最高裁判所平成元年9月7日判決・裁判集民事157号433頁, 同裁判所平成8年3月26日判決・判例時報1572号133頁)がだされています。(参考資料: 時事通信社 <https://www.jiji.com/jc/article?k=2021112400156&g=pol>)

顧問弁護士をご利用ください!

労働問題、生活などでお悩みのことはありませんか。教職員組合では、法律事務所と顧問契約を結び、法律相談の窓口を用意しました。労働問題に限らず、交通事故、不動産、相続など、個人的な法律相談を含め、ご利用いただければと考えています。

みなさんが、健康で、働きやすく、働きがいのもてる職場、そして安心して生活するための窓口でもあります。

顧問契約をした弁護士事務所は、この間も雇い止め問題などでお世話になっており、親身に

なって相談にのっていただいています。身近な法律相談窓口とお考えください。職場の労働問題以外の相談内容については、教職員組合は関与しません。まずは教職員組合にご連絡ください。



【編集子の独り言】〈Japan's Pacifist Constitution will now face the biggest threat in its 76-year history…〉

みなさま、ご機嫌いかがですか。秋深まり、庭では菊花が咲き誇り、命を生き急ぐ昆虫たちが活発に活動しています。ここ松本の郊外で、いかにも平和で心癒される季節を感じています。

そんな季節の最中に行われた総選挙は、「戦争できる国づくり」への暴走を少しでも食い止められるのか等々様々な観点から大事な大事な選挙。そして今回は、市民と共通政策を結んだ野党共闘が実るといって史上初めての選挙戦。その成果はだれの目にも見えるかたちで表われるのでは…との淡い期待は見事に裏切られました。とはいえ、共闘を牽引してきた野党や市民などからのジェンダー平等を政治によって実現しようとの訴えは、確実に人々の胸に刻み込まれ、政治的課題にまで押し上げられてきています。実際、刑法性犯罪規定も来年の通常国会で議論されることになるでしょう。これは大きな前進面だと考えます。今後はまさに「党派を超えて、人間の生きる権利をどう確実に保障していくのかとの視点をますます明確にして、誰もが生きることが喜べる社会作りを」前進させることが迫られるでしょう(角田由紀子「ジェンダー平等に光当たった」、「赤旗」11月3日付)。

ともあれ、事態は深刻です。すでに新政権は動き始めています。「新しい資本主義」と称して新自由主義を上回るかのような“超”新自由主義とでもいえる政策を実行する気配です。格差はさらに深まり、戦争への積極姿勢を打ち出し、“平和憲法危うし”の様相を深めていく…、そんな恐れを感じさせます。新首相は「聞く耳を持つ」(今も頻繁に公言するが

耳の向く方向は経団連?)、「夫婦別姓賛成の意向」などなど自ら発した耳障りの良い言葉は過去に置き去りにしながら突き進もうとしているように見えます。政局の動向に目が離せません。頼みの「草の根の運動」がこの動きをどこまで食い止められるのか。それでも運動の歩みを進めなければなりません。



みなさんのご意見・ご感想はいかがでしょう。こんな思いでいる中、次のような短歌に目が止まりました・・・

「万能でないのに万能たるために首相は自分を失いてゆく…神奈川県 桑山俊昭 (「赤旗」11月9日)」

今、この記事原稿を書いているとき、瀬戸内寂聴さんの訃報が届く(「赤旗」11月12日付)。僧侶・作家の寂聴さんは「安倍9条改憲NO!全国市民アクション」発起人(20年)など平和憲法擁護、戦争・原発反対のまさに「草の根の運動」の先頭に最後まで身を置いておられた。享年99歳。

【執行委員会より組合加入の訴え】

電気通信大学教職員組合は、電気通信大学に勤務する教職員(常勤・非常勤・パート職員)の労働組合です。給与や福利厚生を含む労働環境の改善に取り組んでいます。黙っていると労働環境はますます悪化します。他大学や企業に比べて電通大の労働環境は悪く、将来に不安を持っている教職員も多くなっています。組合はみなさんの声をもとに交渉していきます。組合活動は皆さんの参加によって成り立っています。是非組合に加入してください(下記申込書やHPをご利用ください)。悩み事があれば、加入は決めていなくても、まずご相談ください。ご希望なら弁護士を紹介できます。Webサイト(<http://uec-union.org>)の「ご意見・労働相談・加入」「連絡先」をご利用ください。



*****<切り取り線>*****

組合加入申込書

20__年__月__日

お名前:

生年月日:

所属部署:

職種: 教員(常勤・非常勤) 職員(常勤 非常勤 パート(短時間雇用))