

No. 127
2019/4/1



OPEN オープンユニオン 岐阜大学職員組合ニュース UNION



岐阜大学職員組合発行

〒501-1193 岐阜市柳戸1番1
Tel. 内線 9552 Fax 058-230-1118
E-mail: kumiai@gifu-u.ac.jp
HomePage: 岐阜大学職員組合 (検索)

転出・退職者送別会を開催しました

3月6日(水)に、転出・退職される皆様を囲む送別会が、教育学部第1会議室にて行われました。平成30年度は7名の組合員が岐阜大学を去られました。そのうち2名の方にご出席頂き、送り出す32名が参加しました。

それぞれの組合にまつわる思い出や、かつての組合活動についてお話頂き、和やかな会となりました。最後に記念撮影をして、会を閉じました。

転出・退職された皆様のご活躍をご祈念いたします。



新春のつどいを開催しました

1月23日に年始の恒例企画である「新春のつどい」を開催しました。今年は、法人統合問題、人事凍結、働き方改革、新年保制など、組合にとって重要な課題が目白押しです。意気高く、団結して取り組むためのスタートラインになりました。学長さんからは、素敵なお酒の差し入れがありました。この場をかりて、お礼を申し上げます。



2019年
4月1日から

働き方改革関連法が 施行されました！

昨年の通常国会で成立した「働き方改革関連法」による労働基準法、労働安全衛生法など関係法令の一括改正のうち、主に労働時間にかかわる部分が4月1日から施行されました。全大教中央執行委員会の資料等を参考にして、どのような点が変わりどんな取り組みが必要となるかについてまとめて見ました。

この改正法は、従来限度時間が設けられていなかった36協定（時間外・休日労働に関する労使協定）の特別条項による残業時間に罰則付き上限を設けるなど、過重労働の防止による労働者の健康確保という点で一定の前進面を持つものですが、規制の内容や実効確保の措置が必ずしも十分とは言えない面もあり、改正法の内容に単に形式的に対応して済ませるような場合には、必ずしも労働者の利益につながらないおそれもあります。「働き方改革」の趣旨に沿った対応が行われるよう取組んでいく必要があります。

<今回変わったポイント>

1. 時間外労働の上限規制
2. 労働時間の客観的な把握—教員の裁量労働制との関連から—
3. 年5日の年休の取得
4. 勤務間インターバル制度

以下に、それぞれの点について、簡単にポイントをまとめてみます。

1. 時間外労働の上限規制

時間外労働は、36協定を締結した場合でも、法律上、月45時間・年360時間までが原則。「臨時的な特別の事情」がなければこれを超えることはできない。「臨時的な特別の事情」を規定した場合でも、年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を超えてはならない。また、原則である月45時間を超えることができるのは年6か月まで。

2. 労働時間の客観的な把握—教員の裁量労働制との関連から—

労働者の健康確保の観点から、改正労働安全衛生法により、すべての労働者を対象とした客観的な方法による労働時間の把握が義務化。裁量労働制適用者や管理監督者も対象。時間外労働が月80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者から申出があった場合に、医師による面接指導を実施することを義務づけ。

3. 年 5 日の年休の取得

改正労働基準法により、時季を指定して年 5 日の年休を労働者に取得させることが使用者の義務になる。年 10 日以上年休が付与される労働者が対象。罰則あり。時季指定を行う際には労働者の意見を聴く義務。できる限り希望に沿い、意見を尊重する努力義務。一旦指定した年休日を変更する場合も同様。本人の請求や計画年休によって年 5 日以上年休を取得している労働者に対しては、時季指定は不要・不可。2019 年 4 月以降の最初の年休付与日から適用→例えば、国立大学等の場合で 3 月以前から在職する常勤教職員は 2020 年 1 月から適用。非常勤職員は採用日によって時期が異なる。年休ではない法人独自の特別休暇の取得日数は年 5 日の年休として数えることはできない。今回の法改正を契機に特別休暇を廃止し、年休に振り替えることは法改正の趣旨に沿わない。時季指定だけでなく、実際に取得させることが必要。

4. 勤務間インターバル制度

長時間の時間外労働をした際に翌日の出勤時間を遅らせて、労働者の休息時間を確保する制度。今回の改正労働時間設定改善法に努力義務としてはじめて規定。欧州では、EU 指令により、24 時間ごとに 11 時間以上のインターバルが最低基準として義務化されている。日本でも健康確保の観点から必要だとの議論があり、今回導入されたもの。

真の働き方改革を推進していくためには、業務の効率化や適正な人員配置などによる時間外労働そのものの縮減をはかることや、有給休暇を取りやすい職場の雰囲気や条件を整えることが必要です。「働き方改革法」試行をきっかけに、より良い職場作りのための取組みを継続していきたいと思えます。

若手職員忘年会に参加して

2018 年 12 月 14 日（金）に岐阜市の「壁の壁」にて若手職員忘年会が開催されましたので報告します。師走でお忙しい中にもかかわらず 15 名もの方々に参加していただきました。初めて顔を合わせる方もいらしたので、自己紹介も行いながら和やかな雰囲気で進められました。この時点では地域科学部から経営学部への新学部構想もはっきりしない状況でしたので、その問題についても皆で話し合うことができました。

本会は他学部の組合員の方と交流が図れるよい機会ですので、今後も継続して行っていければと感じました。



（応生支部：酒向）

名古屋大学職員組合との交流会の報告

岐阜大学と名古屋大学の法人統合についての基本合意が提案され（12月25日に正式に締結されました）、統合への動きが現実味を帯びてくるなか、職員組合としての対応についての考え方を交流するため、岐阜大学職員組合（以降、岐大職組）と名古屋大学組合職員組合（名大職組）は12月5日名古屋駅近くの会場で交流会をもちました。両方の組合から組合役員が5名ずつ参加して、自由な情報交換、意見交流を行いました。

岐大職組からは、委員長、副委員長、書記長など中央執行委員5名が参加し、この間の岐阜大学での動き、11月19日に行われた学長説明会の内容を紹介しました。名大職組からも、中央役員5名が出席し、名大での動きが報告されました。その中で、名大でも、ほぼ同様の全学説明会が開催されたこと、職員組合として総長に要望書を出したことなどが説明されました。名大では一般の教職員の統合についての理解や問題意識が低く、その受け止め方も様々あるようでした。

事務組織や技術職員の組織が一元化されることがすでに明らかになっていますが、就業規則をどのように扱うのか、配置転換にともなう勤務地の変更があった場合の組合としての対応、いずれの大学にも属さない機構直属の組織や研究所の職員の労働条件をどのように守るのか、また、組合に組織化するのかなど、統合が実際に進んだ場合に生じてくるであろう問題点などを取り上げ、意見交換しました。

法人統合後の機構長（法人の長）の選出方法について、名大職組は総長への要望書の中で、「法人の全構成員による意向投票」を要望しています。岐大職組では、現時点では方針化していませんが、できれば共同で方向を示していきたいと思います。

統合後の団体交渉のあり方については、法人全体にかかわる交渉課題は共同でとりくみ、各大学の労働条件にかかわる交渉については、各職組が独自に取り組む方向などが概ね確認されました。組合の統合については、現時点では考えず、必要に応じて協力し合いながら、将来、必要であれば組合組織の在り方についても議論することになりました。なお、現時点で両組合がゆるやかな協議組織をつくり、法人統合に向けて取り組む方式についても話題となりましたが、今回の交流会では結論を出さず、今後の課題となりました。

今後も、時期を失しないように迅速に共同のとりくみを進めるため、情報交換を密にし、必要に応じて交流会を開催することになりました。

なお、現在、岐大職組は団体交渉の準備を進めていますが、その中で、法人統合にむけた具体的方針について全学的な合意に基づいて決定すること、そのための具体的な方策（定期的な説明会の開催や組合も参加する恒常的な組織の設置など）を求めたいと考えています。法人統合にともなう労働条件の悪化をけって生じさせないことについて大学側から確認を取り付けたいと思っています。

（中央執行委員長 新村 昌治）