

No.141

2021/7/29



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)

有給休暇，希望どおりに取得できていますか？

労働者には年次有給休暇というものを申請する権利があります。申請可能な日数は雇用形態や勤続年数により細かく規定されていますが正規職員の場合、最长で1年間に20日は付与されます。所定労働日数や所定労働時間が少ない(週30時間未満)労働者にも比例配分的な計算で申請可能な有給休暇の日数が決められています。

有給休暇は一定期間勤続した労働者が心身の疲労等を癒し豊かな生活を送るために付与される休暇です。健康で文化的な生活を営むためにも重要な制度です。

冠婚葬祭等のためのやや他律的な利用もありますが、プライベートなイベントのためにも積極的に利用して、心身ともに健康を維持し、公私共に充実した毎を送りたいものです。まだ終息時期が不透明なコロナ禍のなかでこそ心身の充実のためにもしっかりと有給休暇を活用して、英気を養いたいと思います。

なお、ある年に消化しきれなかった有給休暇は翌1年間に限り持越しが可能です。しかし残念ながら我が国の労働者は有給休暇の消化日数が少なく、全労働者平均でも10日弱とのことです。

労働者は自由に有給休暇の利用申請ができ、使用者に利用理由を伝える必要はありません。その一方で使用者側にも「時季変更権」があり、状況により労働者の希望する有給休暇希望日を変更させることが出来ます。組合員でも病院職員；特に医療従事者の場合はなおさら自由には取得できない場合もあります。

しかし、「時季変更権」も使用者が全く自由に行使できるものではありません。例えば、「例年この時期は業務が多忙なので、有給を取らないで欲しい・・・」という程度の理由では原則認められません。「例年この時期は業務が多い」と予測が付いているのならば、使用者側が要員増などを行い先ずそれに対応すべきだと考えられているからです。

個別の労働相談でも時折有給休暇に関するものが寄せられます。また、上述のように医療従事者の組合員から勤務形態等に関する案件が持ち込まれることも多いようです。組合員の皆様、「おかしい??」と思うことがありましたら遠慮なく組合に御相談ください。また、組合員か否かに関わらず同僚の方々等で問題を抱えている方がおりましたらぜひ我々に協力させてください。岐阜大学で働く皆様の心身の健康を守るのは組合の大きな目的のひとつですから。

中央書記長 宇佐美

名大と岐大職組の懇談会の報告

組合ニュース（6/18 発行）を送付して 6/14 の我々の大学本部との団体交渉の内容を予め把握してもらいました。交渉結果や組織拡大法を紹介し、今後も定期的に名大職組との懇談会を行うことを提案いたしました。団体交渉の要求内容のうち、非常勤講師へのコロナ禍のもとでの支援、法人統合に際しての労働条件の変更（自家用車での出張で支払われる燃料相当額の支給額の変更；岐大・名大相互間での非常勤講師の手当の支給）、機構長の選任法、パート職員・契約職員の処遇改善、のいずれもが名大職組の団体交渉の要求事項として取り上げたことはなく、要求事項にもなりにくいということでした。一方、名大職組における看護師への組織拡大として、例年は新任研修時にお弁当を配って組合加入の勧誘をし、多くの方が加入していたが、去年は時間を短縮しお弁当の用意を取りやめたところ加入者がかなり減った、ということが印象的でした。名大病院では医師・看護師等による組合のような組織も存在するという話も聞きました。今後も定期的（2～3 ヶ月に 1 回程度）に名大職組との懇談会を行うことについては了解が得られました。

副委員長 松山

機構長候補者の所信演説を聞いて

7月14日に、機構長候補者の杉山誠氏と吉田和弘氏による所信演説会がweb上で行われました。

お話は多岐にわたったので、聞く人により感想は異なるでしょうが、さしあたり印象に残るのは、お二人が非常に対照的な演説をされたということです。というのも、杉山氏は「意識改革」を、吉田氏は「先端技術」を強調されたように思います。

吉田氏は、「地域一体型の臨床研究体制」や「地熱発電のプロジェクト」など研究上の新機軸を次々に打ち出され、それらに「胸が高鳴る」と目を輝かせておられました。また杉山氏は、職員から事前に寄せられた質問に丁寧に答えるなど、人を大事にする姿勢を示されていました。

他方でそうした違いとともに注目しておきたいのは、両候補が、次年度から始まる第四期中期計画に向け大学改革に強い意欲を燃やしておられた点です。そうだとすると機構長就任後の違いは、杉山氏の場合は働き方を中心とする組織改革を、吉田氏においては先端技術集約の観点からの組織再編を軸にするという、改革の重点に現れることになる気がします。

とはいえ、改革が強調されたことは特段驚くには値しないでしょう。ここ数十年、大学は常に改革にせき立てられてきました。その間、一つの改革が一段落する前に次の改革への着手が求められるような改革の連鎖のなかで経験を積んだ大学職員は、新しい改革提案が本物かどうかを見抜く目を養ってきています。願わくば、新たな機構長の掲げる改革が、そうした職員たちの眼鏡にかなうものでありますように。

委員長 山本

質問書を大学本部に送ります

先の団交では我々の要求が一切認められない結果となりました。しかし、大学側との討論の中で、我々の認識と大学側の認識に根本的なずれがあるとも感じました。そこで執行委員会としましては以下のような質問書の送付を予定しております。

2021年7月〇〇日

東海国立大学機構国立大学法人岐阜大学
学長 森脇久隆 殿

岐阜大学職員組合
中央執行委員長 山本公徳

6月14日の団体交渉における総務・財務担当理事の回答に対する質問状

大学運営への日頃のご尽力と、職員の労働条件向上についてのご配慮に、感謝申し上げます。また、6月14日には貴重な時間を割いて団体交渉に応じていただき、ありがとうございました。

さて、団体交渉では私たちの要望に対してそれぞれご回答をいただきましたが、交渉の席上でも申し上げましたとおり、いくつか不十分な点を残しており、今後話し合いを継続していくことが必要と思われまます。そこで以下の4点につきまして、今後の交渉に備えて、質問させていただきます。書面にてご回答をよろしくお願い致します。

①新型コロナウイルス感染症対応による非常勤講師の負担増について、交渉での回答は、すでに学内インフラの整備によって対応済みというものでした。しかしながら、そうした整備が行われる以前の負担については未だ何等の対応がなされていません。また、感染拡大防止の観点から学外からの講義配信が認められていますが、その選択をした非常勤講師は学内インフラを利用することはできません。それらのケースへの対応はどのように考えておられますか。

②交渉では、東海国立大学機構設立に伴う労働条件の不利益変更について、職員の自家用車を利用した出張旅費、および両大学間での常勤教員による非常勤講師代の問題を取り上げさせていただきました。私たちは、この点では議論があまり噛み合わなかったと感じています。法人統合に伴う規定の統一という事情の有無にかかわらず、同じ業務について、職員に新たな負担が発生したり、今まで支払われていた手当が支払われなくなったりすれば、それは労働条件の不利益変更ではないでしょうか。この点、改めて見解をお聞かせください。

③機構長選考の問題については、機構長候補者選考会議の管轄事項であり自分たちは関与する権限がないという態度に終始されました。しかし、決定に関与できなくとも、所感を述べることはできるはずです。今回の機構長候補者選考のプロセスにおいて、名大においては意向投票が実施され、岐大では行われなかったことは、選考プロセスの公正性を損なう重大な問題だったと私たちは考えています。この点をどうお考えになるか、改めて見解をお聞かせください。

④パートタイム職員の待遇改善については、期末勤勉手当は財源のこともあり難しいが、今後とも継続的に進めていくとの回答をいただきました。この問題について今後どのように進めていくのか、長期的な方針あるいは具体的プランをお聞かせください。

以上

2021年 夏



中池ほとりのアジサイは、
今年は鮮やかな青、
本部前のアジサイは
パステルカラーの優しい色でした。



📷 撮影・記事：
中央執行委員 杉浦

