



全大教教研集會に参加しました

全国大学高専教職員組合（全大教）
第31回教研集會がオンラインで開催されました
9月9日～10日

参加されたお二人からの報告です

入江幸二 委員長

全体集會と労働条件の分科會に参加してきました。

全体會のテーマは、「市民社会とともに歩む大学 ～守るべきものと変えるべきこと」

特別講演①

「大淘汰時代の大学 ～“生き残り” 作戦だけでいいのか」

講師 松本美奈 氏（東京財団政策研究所研究主幹、上智大学特任教授、帝京大学客員教授）

特別講演②

「アメリカにおける国家安全保障と学問の自由」

講師 宮田由紀夫 氏（関西学院大学国際学部教授）の2つの講演がありました。

また、分科會では、A2：私たちの労働条件についてに参加。人勸、定年延長、電気代高騰と研究費について議論がされました



吉井千周 書記次長

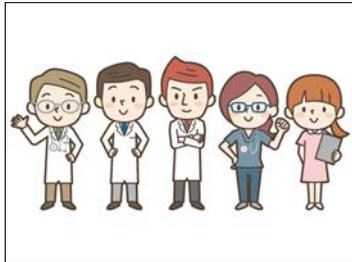
先日全大教教育研究集會に参加して参りました。

その際に教員部會で以下のことが話題になりましたので、共有させていただきます。

1 法律の変更に伴う裁量労働制の確認について

我々が選択している専門業務型裁量労働制では、来年度開始前までに裁量労働制選択の本人同意が必要になりました。他大学の看護学部系

の先生方の間ではこれが大変な話題になっていて（おそらく本学もそうなると思うのですが）、裁量労働制について組合主体で勉強会を行い、拒否しようという流れになっているとのことです。



2 奨学金の肩代わり制度について

今民間企業で行われている「奨学金の肩代わり制度」について、教員部会経由で全大教全体の取り組みとしようという提案がありました。具体的な運用例は以下をご覧ください。

・社員の奨学金を肩代わり、900社超 狙いは人材確保 教員採用でも

<https://www.asahi.com/articles/ASR8K669WR88UTIL00F.html>

・中小企業人材確保のための奨学金返済
<https://tokyo-scholarship-support.jp/>

この制度のポイントは、

・返還すべき奨学金を、大学からの給与からすでに引いてもらい、大学経由で支払ってもらうことにあります。このことで、教員も大学も懐が痛みません。

ではなんのメリットがあるかという点、教員にとっては、支給額の給与所得から奨学金の返済分が削除されているため、所得税が減額されるというメリットがあります。

このことだけでも、年に30-40万円を返還することになっている多くの博士課程修了まで進んだ教員にはメリットがあると考えられます。

この取り組みについて、教員部会から全大教全体に向けて、全大学での取り組みとしようという提案がなされました。



10月5日（木）10：00～ 就業規則改正説明会と連絡会が開催されました

連絡会とは…

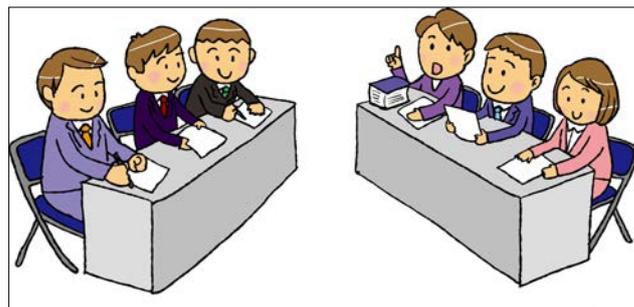
全学的任期制の導入をめぐる不誠実交渉が行われたとして、2020年3月31日に富山県労働委員会に不当労働行為救済申し立てを行いました。

これを受けて、2020年12月23日に、富山県労働委員会から双方の主張を折衷した和解案が提示されるに至り、2021年1月25日、書面による疑義確認を経て労働委員会案に組合・大学双方が合意し、和解が成立しました。

この和解協定を受けて、組合と大学側とが相互に情報を共有し合うことによって、正常な労使関係を回復し、相互に信頼を醸成することを決め、組合と労務管理室との「連絡会」が設置されました。

今後もこの「連絡会」を有効に活用するた

めには、議題とすべき内容を十分に準備した上で、穏やかに、しかしはっきりと意見を提起しながら、当局の情報を引き出すことが重要です。現在のところは「連絡会」の主導権は組合側にあるからこそ和解条項に掲げたとおりの有意義な会にしていく努力が求められます。



今回の法人から提案された就業規則改正の内容は・・・

【概要】

- ・ 附属病院全体で救急支援体制を構築することに伴う就業規則の一部改正について
- ・ 附属病院医師に適用する変形労働制に関する就業規則の一部改正について
- ・ 富山県最低賃金の改定に伴う時給単価の見直しについて

五福キャンパス 島田過半数代表より次の意見書が提出されました

意 見 書

令和5年10月11日

国立大学法人富山大学長
齋 藤 滋 殿

令和5年9月26日付けをもって意見を求められ、10月5日に説明を受けた就業規則について、下記のとおり意見を提出します。

記

- ・ 附属病院全体で救急支援体制を構築することに伴う就業規則の一部改正について
附属病院に高度救命救急センターを設置するために、他の診療科などから応援を得るための手当新設である。財源は附属病院収入で賄うとのことで、五福事業場過半数代表としては特に意見はない。
- ・ 附属病院医師に適用する変形労働制に関する就業規則の一部改正について
附属病院医師に対する変形労働制の勤務パターンの見直しである。当該医師の理解と同意が不可欠であると考えるが、五福事業場過半数代表としては特に意見はない。
- ・ 富山県最低賃金の改定に伴う時給単価の見直しについて
最低賃金の改定による時給単価見直しである。本来、当該業務に対する時給単価を最低賃金ギリギリではなく、もっと上げておくべきである。

以上

事業主の皆さまへ 裁量労働制の省令・告示の改正・2024年4月1日施行

裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要です

2024年4月1日以降、新たに、又は継続して裁量労働制を導入するためには、裁量労働制を導入する**全ての事業場で、必ず、**

- 専門業務型裁量労働制の労使協定に下記①を追加
- 企画業務型裁量労働制の労使委員会の運営規程に下記②③④を追加後、決議に下記①②を追加し、

裁量労働制を導入・適用するまで（継続導入する事業場では2024年3月末まで）に労働基準監督署に協定届・決議届の届出を行う必要があります。

対応が必要な事項

① 本人同意を得る・同意の撤回の手続きを定める **専門型** **企画型**

【専門業務型裁量労働制】
 ・本人同意を得ることや、同意をしなかった場合に不利益取り扱いをしないことを労使協定に定める^{※1}必要があります。
 （※1 企画業務型裁量労働制では、これらを労使委員会の決議に定めることができますに義務づけられています。）

【専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制】
 ・同意の撤回の手続きと、同意とその撤回に関する記録を保存することを労使協定・労使委員会の決議に定める^{※2}必要があります。
 （※2 企画業務型裁量労働制では、同意に関する記録を保存することを労使委員会の決議に定めることができますに義務づけられています。）

② 労使委員会に賃金・評価制度を説明する **企画型**

【企画業務型裁量労働制】
 ・対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容についての使用者から労使委員会に対する説明に関する事項（説明を事前に行うことや説明項目など）を労使委員会の運営規程に定める必要があります。
 ・対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うことを労使委員会の決議に定める必要があります。

③ 労使委員会は制度の実施状況の把握と運用改善を行う **企画型**

【企画業務型裁量労働制】
 ・制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項（制度の実施状況の把握の頻度や方法など）を労使委員会の運営規程に定める必要があります。

④ 労使委員会は6か月以内ごとに1回開催する **企画型**

【企画業務型裁量労働制】
 ・労使委員会の開催頻度を6か月以内ごとに1回とすることを労使委員会の運営規程に定める必要があります。

⑤ 定期報告の頻度が変わります **企画型**

【企画業務型裁量労働制】
 ・定期報告の頻度について、労使委員会の決議の有効期間の始期から起算して初回は6か月以内に1回、その後1年以内ごとに1回になります。

厚生労働省

その他の留意事項

表面に記載の事項のほか、今般の改正において様々な留意事項を追加しており、例えば以下の事項があります。詳細については、改正後の「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」等をご覧ください。

※下線が今回の制度改正による追加事項

- ・健康・福祉確保措置としては、以下の措置から実施してください。
 - (イ) 勤務間インターバルの確保
 - (ロ) 深夜労働の回数制限
 - (ハ) 労働時間の上限措置（一定の労働時間を超えた場合の制度の適用解除）
 - (ニ) 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めたその取得促進
- ・(ホ) 一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導 **個々の対象労働者の状況に応じて講ずる措置**
- ・(ヘ) 代休日又は特別な休暇の付与
- ・(ト) 健康診断の実施
- ・(チ) 心とからだの健康問題についての相談窓口設置
- ・(リ) 適切な部署への配置転換
- ・(ヌ) 産業医等による助言・指導又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること

・(イ) から (ニ) までの措置、(ホ) から (ヌ) までの措置をそれぞれ1つずつ以上実施することが望ましいことに留意する必要があります。（このうち、特に把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態を踏まえ、(イ) を実施することが望ましいとされています。）

2024年4月以降は、労使で協議のうえで、以下を協定・決議している必要があります

※下線が今回の制度改正による追加事項

専門業務型裁量労働制の労使協定	企画業務型裁量労働制の労使委員会の決議
① 制度の対象とする業務	① 制度の対象とする業務
② 労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）	② 対象労働者の範囲
③ 対象業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が対象労働者に具体的な指示をしないこと	③ 労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）
④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置	④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置
⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置	⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置
⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること	⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること
⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取り扱いをしないこと	⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取り扱いをしないこと
⑧ 制度の適用に関する同意の撤回の手続き	⑧ 制度の適用に関する同意の撤回の手続き
⑨ 労使協定の有効期間	⑨ 労使委員会に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うこと
⑩ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を協定の有効期間中及びその期間満了後5年間（当面の期は3年間）保存すること	⑩ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を協定の有効期間中及びその期間満了後5年間（当面の期は3年間）保存すること

相談窓口のご案内

労働基準監督署	時間外労働の上限規制や年次有給休暇などの法令に関する知識や労務管理体制についてのご相談に、窓口・電話で対応・支援しています。また、ご希望があれば、個別訪問での相談・支援も行っています。 ▶検索ワード：労働基準監督署
働き方改革推進支援センター	働き方改革関連法に関する相談、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：働き方改革推進支援センター

(2023.3)

専門業務型裁量労働制では、来年度開始前までに裁量労働制選択の本人同意が必要になりました

<https://www.mhlw.go.jp/content/001080850.pdf> を参照してください

教職員組合では、団体交渉の準備を始めています。

是非、皆さんの要望も組合へお寄せください

職場の環境を良くしませんか。みなさんの「声」がたくさん集まると、労働条件等を改善する大きな力になります。ぜひ、教職員組合にご加入ください。非常勤職員の方も加入できます。

