



【9月7日(土)分科会での様子】

2024年9月7日(土)、8日(日)の2日間にわたり、今回で2回目となる教文部主催のオンライン交流集会を開催しました。

うと始めた企画です。今年は女性部・大学利用機関・青年部・教員部・ハラスメント対応WG・非常勤職員部・高専協議会・附属学校部・事務職員部・公立大学協議会からの開催申し込みがありました。当日は、青年部企画(弁護士に聞くワ

2024秋の オンライン交流集会

参加者人数
92人

全大教新聞

2024年10月10日

第424号

【発行所】

全国大学高専教職員組合
(略称・全大教)



【PDF版(全面カラー)】
http://zendaikyoo.or.jp/?page_id=107

【電話】03-6802-4250

【HP】<http://zendaikyoo.or.jp/>

【所在地】〒110-0012
東京都台東区竜泉
2-20-15 都築ビル2階

* 組合員の購読料は
組合費に含まれて
います(一部30円)

今月の紙面

- 2 「2024秋のオンライン交流集会」
(9月7日〜8日) 分科会報告
- 3 論壇「高等教育機関におけるハラスメント
対策」旬報法律事務所弁護士(全大教顧問
弁護士) 早田 由布子
- 3 「全大教九州第18回教職員研究交流集会」
(8月25日) 開催報告

- 4 単組からのレポート
・静岡大学「労働条件改善と
ダイバーシティ推進に向けた取り組み」
・岡山大学
「つながり広がる、笑顔咲くひととき」
・有明工業高等専門学校
「みんなで働く環境をよくしたい!」

女性部

女性部分科会には12人の参加者があり、女性教職員に関連するそれぞれの単組での取り組みや各大学での課題について情報交換しました。

雇止め適用者や非正規職員に女性が多いことから女性部として雇止め問題に要望を出した事例、同性パートナーシップ制度に対応する就業規則導入を要望した事例が紹介されました。看護師の着替え時間を労働時間と認めさせたものの、着替え時間を超過勤務分として求めた手当アップにはならず、引継ぎ時間等によつ

ークルール)に27人、教文部企画(大学のあるべき姿を考える)には28人等、多くの参加者がありました。事後の懇親会も十数人の参加で、ざくばらんな意見交換を行い、楽しいひと時を過ごしました。(副委員長・教文部長 山口裕之)

て名目的に時間短縮する(実質時間はあまり変わらない)にとどまった事例・課題も報告されました。産休・育休中に、代替職員によるカバー以外に、仕事量が増える周囲の教職員に手当が支給されると取得しやすさという話も出ました。教員については休業復職直後の授業を引き続き非常勤講師が担当し、復職後の業務負担を軽減している事例もあげられました。

ダイバーシティ/女性活躍推進の政策化やインセンティブを受けて、多くの大学に推進室が設置され、対応すべき課題も多くなると、室の職員が任期雇用、再雇用、パート職員で、予算も少ない現実や矛盾も語られました。また、非組合も含む茶話会、お弁当会、食事会などを開催し、集まって語らう機会を設けることが交流や情報交換として機能し、組合加入を促すことが参加者の多くから報告されました。(副委員長 喜多加実代)

大学共同利用機関

大学共同利用研究教育アライアンスの現状についての報告と、今夏の人事院勧告への対応などについて参加者間で情報共有を行いました。

アライアンスについての議論や報告が行われている文科省の研究環境基盤部会で議題に上がった、研究大学コンソーシアムが検討している「中規模研究設備の整備」に関連して、大学が管理している望遠鏡を天文台が共同で運営するケースが出ていることが報告されました。

地域手当てへの対応は研究機関ごとに様々でした。複数の勤務地がある研究機関においては、地域手当の差が異動を妨げるのではないかと議論がある一方、一律の割合とする交渉は相対的に引き下げとなりうる危険性もはらんでいるため、慎重な交渉が必要となります。その他、在宅勤務制度や有期雇用者の無期転換の現状についての報告がありました。

今後は、共同利用施設をもつ単組にも声をかけてい

青年部・教文部

くことを確認して閉会となりました。3単組6人が参加しました。

早田由布子弁護士を講師として、ワークショップの学習をしました。

講演では、さまざまなハラスメントの類型・影響について説明をされました。そして、セクハラを例に、地位の上下関係の下で、被害者側から明確な拒否がなくてもハラスメントに該当する事例があることを実際の判例にもとづき説明されました。発生した場合の行為者、事業者(大学など)の責任と、大学側の防止の方策についても話され、その中で風通しのよい職場づくりが大切、また同僚は見えて見ぬふりをしないことが大切であることが説明されました。組合が相談を受けた場合の対応にも触れ、まずは被害者からの話しを傾聴すること、被害者が何を希望しているのかを聞き取ることが大切と説かれました。

さらに、産休・育休の制度についてもスライドを用

教員部

いて説明いただき、知ることができました。

質疑では、組合に持ち込まれるハラスメント相談への対応について知ることができました。*講演内容については3面論壇に詳報(中央執行委員 長山泰秀)

教員部分科会では「教員の労働条件・労働環境」をめぐって意見交換が行われました。はじめに笹倉委員長より、裁量労働制に同意要件が導入され、これに不同意とした場合の働き方について、その実態が報告されました。定時勤務が適用され、残業代が支給されて問題なく働き続けている事例がある一方で、そういった工夫がされずに、事務や学部長によって残業をなくすための厳しい管理がされ、結局は裁量労働制に戻した事例が報告されました。フレックスタイム制のような、裁量労働と通常の勤務の中間の位置づけで柔軟な制度・受け皿を用意しない大学が多くあるという問題が明らかになりました。意見交換では、講義担当コマ数が多い教員の立場から、「裁量性の高い研究時間

ハラスメント WG

近年、ハラスメントの相談が組合に持ち込まれるケースが多くなり、取り組み事例や課題を共有したり共に考えたりする趣旨の分科会で、14人の参加者がありました。ある単組からは、職場の間関係により精神疾患となり人事評価の弊害も絡んで

(2面へつづく)