

職員の労働環境を改善して、公正でやりがいのある職場となるよう、組合が理事会への折衝窓口としてその役割を担っていきます。そのために、本学で働く一人一人の意見を集約したいと考えていますので、みなさんのご協力をお願いいたします。

#### 【36協定と時間外労働の上限枠超過について】

36協定に定める時間外労働時間の上限枠を厳守することを求めています。上限枠超過した場合は、男女を問わず所定の時間外労働手当相当額支給等の措置を講ずるよう求めています。

労基法上は、日本の労使慣行に鑑み、黙認・許容であっても手当支給の対象となるので、理事会にかかる法令を遵守し手当支給を行うよう要求していきます。

また、男女の時間外労働時間の上限差がなくなりましたが、個々の女性労働者の意志を汲み時間外労働をさせるよう所属長への周知徹底をはかります。

#### 【昇給昇格について】

就業規則第二十六条「昇給、昇格については、原則として国家公務員に関する規定を準用する」を遵守し、2・3・4級への昇格時期の是正、特別昇給（本学では国家公務員の6割程度と思われる）の増大を要求します。

#### 【人事制度、新評価制度について】

一般職員や管理職は、どのような基準で誰が評価するのか、管理職は一般職員からの評価はされないのか、評価のフィードバックをどのように行うのか等の説明を求めています。

#### 【人事院勧告ダウン分の補填について】

人事院勧告による減額があった場合も減額分の補填を要求します。

#### 【部署における適正人数の配置について】

人事異動、退職、育児休業などにより減員した場合、派遣職員が採用されることが多くなっていますが、派遣職員は業務内容、勤務時間に限りがあるため、残った職員に負担を強いている状況となっています。部署における適正な人員数、専任職員と派遣職員の比率については、実務者の意見を参考に見直すことを要求します。

#### 【人事異動について】

人事異動が本人の希望と適性を尊重し、個人の能力が十分発揮できるものであるよう要求していきます。特に若年職員については、一定の年限を標準として不公平なく

定期的・計画的に人事異動が実施されるよう要求します。配転（同一勤務地内での異動）と転勤（勤務地の変更）をはっきり区別して、転勤については、事前に転勤の理由を説明し、本人の同意を得てから実施するよう要求していきます。

**【育児・介護休業制度の充実について】**

制度発足当時は国の基準を大きく上回るものでありましたが、今や国の基準どおりのものとなってしまいました。本学は女性職員が多い職場ですので、働くものにとってより良い制度、使いやすい制度となるよう働きかけていきます。

**【合意書の作成について】**

団交結果、申し入れ等の確認を従来の口約束だけでなく、書面にて合意書や協定書を締結することを引き続き要求していきます。

**【土曜日の休日化と大学創立記念日の振り替えについて】**

実質的な完全週休 2日制となり、今年度は正式に「土曜日が休日」とするよう就業規則の改正等を要求していきます。

5月 4日が国民の休日となったことで、代わりの日に大学創立記念日を振り替え休日にすることを要求します。

**【フレックスタイム制について】**

フレックスタイム制については、各所属の意見を聞きながら、適切な運用を要求していきます。

**【女性の労働条件について】**

本学は男女の職員数がほぼ均等という職場です。女性を補助的労働力として捉える古い考え方は脱しつつありますが、人事異動、業務配分についての機会均等や昇任試験の受験を促すなどの改善努力を求めます。

**【次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画について】**

一般事業主行動計画は300人以上の労働者を雇う事業主が策定しなければならないものです。法の趣旨に基づき本学も行動計画を策定しましたが、行動計画に対する実際の実施状況についての説明を求めます。

**【神楽坂再構築の現状について】**

神楽坂校舎の本格的な再構築が現在どのような状態なのか、詳しい説明がありません。

学生、教職員に対して現状についての説明を求めます。

**【職場環境について】**

再開が進行中ですが、学生が利用しやすい事務室、働きやすい事務室、職員の立場にたった事務室の提案をしていきます。また、ロッカー室・休憩室の設置も要求していきます。

**【職員のメンタルケアについて】**

近年、メンタル面における問題が多く見られます。職場におけるメンタルケアについての対応方法や相談体制について速急に確立するよう要求していきます。

**【学内他組合との連携について】**

今年度も引き続き協力体制を保っていきたいと考えています。神楽坂教員組合と更なる連携強化を図っていきたいと思います。

**【パソコンの導入と VDT労働の作業基準について】**

VDT労働の作業基準を作成し、長時間の入力作業などに従事する職員の健康管理をしっかりとっていくよう要求していきます。

**【組合事務所及び倉庫の貸与について】**

ニュース作成・配布、会議、資料保管等の必要から神楽坂校舎に組合事務所のスペース確保を要求していきます。

**【レクリエーション活動等について】**

若年職員向け・年配職員向け・職員家族向けなどいくつかの企画を実施し、レクリエーションをとおして、コミュニケーションの場を増やしていきます。みなさんのご意見をお待ちしています。

**【福利厚生について】**

東京ドームシティの利用以外にも新たに野田地区周辺の施設の契約を行う予定です。その他、みなさんのご意見をお待ちしております。

**【職員組合ホームページの活用について】**

組合で運用しているホームページの積極的な活用を図り、組合活動の情報共有化を更に推し進めていきます。

**【職員組合ハンドブックの作成について】**

組合員に配布した職員組合ハンドブックについて、在庫がなくなり、かつ平成 11年以降改訂が行われていません。再発行するとともに、現在の法令および女性の育児・介護休業制度等を盛り込んだ内容で改訂します。

**【定期大会および職場委員会について】**

すべての地区の意見が反映されるよう長万部、山口、諏訪の職場委員が定期大会に参加するよう呼びかけます。

また、神楽坂地区および野田地区以外でも職場委員会を開催して、意見聴取を行っていきます。