

2021 年 6 月 4 日

学校法人 近畿大学  
理事長 世耕 弘成 殿

近畿大学教職員組合  
執行委員長 阪本 洋三

### 団体交渉要求書

近畿大学教職員組合（以下、本組合）は、学校法人近畿大学（以下、貴法人）に対し、育児・介護休職の運用について以下のように要求する。

「近畿大学教職員の育児休業に関する規程」第 2 条第 2 項、および「近畿大学教職員の介護休業に関する規程」第 2 条第 2 項には、休業申出を「拒むことができる」ケースとして、「勤務が 1 年未満の者」等、それぞれ 4 点を挙げている。また、この規定を裏付ける貴法人と各事業場の過半数代表者との間で交わされた「育児・介護休業等に関する協定書」にも「拒むことができる」と記されている。

「拒むことができる」という表現は、「貴法人が教職員からの休業申出を受諾することを原則とするが、例外的に受諾しないことも可能である」と解釈できるが、実際の運用においては、この文言を根拠とし、特段の説明もなく休業申出を受諾しなかったという事例を本組合は確認している。では、どのような場合に「拒むことができる」のか、逆に、受諾するのはどのような場合なのか、具体的に説明せよ。

なお、上記規程のうち、雇用期間が 1 年未満の者等の休業申出を拒むことができるということは、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下、同法）第 5 条第 1 項・第 11 条第 1 項に準拠しているものと思われるが、同法は 2021 年 6 月 3 日に改正案が可決され、同条同項は 2022 年 4 月に施行される。同法では、使用者が休業申出を拒むことができるのは「期間を定めて雇用される者」に限定しているが、貴法人は有期・無期によらず拒むことを可としており、同法よりも休業申出のハードルを高く設定している。同法はこのたびの改正により、有期雇用労働者に対してすら雇用期間 1 年未満等の条件を削除することで、より休業を取得しやすく改正された。改正趣旨は、「出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設」や「有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和」等であるが、これは政府の推進する少子化対策において重要な部分であり、学校法人にとっても真剣に取り組むべき課題であることは言うまでもない。貴法人においても、こうした姿勢で規程を柔軟に運用し、かつ今般の改正に合わせて規程を改正することを求める。

また、このこととも関わるが、貴法人は大学病院には職員向けの保育所を設置するものの、他の事業場には設置していないので、大学や附属校、研究所等にも保育所を設置するよう要求する。

回答は一週間以内とする。

以上