

2017年度第二回学長懇談 議事要旨

日時場所：2017/12/06 17:00～18:00 事務局3階特別会議室

組合側参加者：中央執行委員長、副委員長、書記長、書記次長、中央執行委員

大学側参加者：学長、総務・財務担当理事、総務部長、人事課長、人事課副課長、人事課
専門職員

【話題】

人事院勧告が閣議決定されたことを受けて、下記の項目について意見交換を行った。

- ①人事院勧告への対応について
- ②運営費交付金削減への対応について
- ③軍学共同研究、卒業式・入学式での国歌斉唱について。
- ④教員・事務職員の労働条件改善について。
- ⑤パート職員・契約職員の待遇改善について。

★要望文書は下記 URL を参照。

<http://tokushima-u-union.in.coocan.jp/document/20171108gakucho.pdf>

★人事院勧告についての閣議決定は下記 URL 参照。(内閣府ウェブサイト)

<http://www.cas.go.jp/jp/houan/171117/siryoku1.pdf>

懇談に先立ち、上記項目に関連する具体的な資料の準備を依頼した。

- ①-1) 退職金の引き下げについて。
 - 2) 「給与の総合的見直し」に伴う経過措置の廃止について
- ② 徳島大学創立 70 周年記念事業について
- ④-1) 繁忙期における派遣労働者の活用について
 - 2) タイムカードの導入検討について

★事前の資料準備要請は下記 URL を参照。

http://tokushima-u-union.in.coocan.jp/document/20171109jizen_moushiire.pdf

【大学側の回答の要点】

- ①人事院勧告への対応について

〈大学側回答〉

- ・ 人勤に準拠して給与改定を行う。(ただし地域手当は引き続き 2%に据え置く。)
- ・ 退職金引き下げについても実施の方針。
- ・ 現給保障の廃止等に伴う給与改定については、学内掲示板等により周知する。

〈組合の見解〉

- ・ 引き続き給与改善への努力を期待する。

②運営費交付金削減への対応について

〈大学側回答〉

- ・ 引き続き厳しい財政状況が続くが、人員削減はなるべく避けたい。
- ・ 外部資金獲得へ努力を継続する。
- ・ 「徳島大学創立 70 周年記念事業」への寄付金は、当然、強制ではない。
- ・ 新蔵地区・常三島地区の駐車料金については、反対の声があったことから、検討が中断している。

〈組合の見解〉

- ・ 外部資金獲得等への努力に敬意を表する。
- ・ 寄付金が「事実上の強制」にならないように配慮を希望する。
- ・ 蔵本地区の駐車料金が高すぎるだけでなく、駐車場所が確保された教授と、パート職員とが同じ料金だという不公正な実態についても考慮されたい。

③軍学共同研究、卒業式・入学式での国歌斉唱について。

〈大学側回答〉

- ・ 研究戦略会議で審査制度などを検討中。検討が終わるまでは防衛装備庁資金への応募を認めない。
- ・ 国歌については従来通りの扱いとする。

〈組合の見解〉

- ・ 防衛装備庁の資金には応募しないなど、資金源による線引きが望ましい。

④教員・事務職員の労働条件改善について。

〈大学側回答〉

- ・ 産前休暇を 8 週間とする点については、前向きに検討中。
- ・ 今年度は、時間外労働の実質 8%減を達成した。
- ・ 事務職員については、タイムカードに代わる勤怠管理システムを、平成 30 年度に試験的に導入、31 年度から本格導入の方針。

〈組合の見解〉

- ・ 産前休暇 8 週間は、来年 4 月からの実施を求める。
- ・ 時間外労働の削減が、申告の削減にならないように配慮を希望する。

⑤パート職員・契約職員の待遇改善について。

大学側回答

- ・ 有期雇用職員の無期雇用への転換については、説明会を実施した。
- ・ パート職員への賞与支給については、国の方針を見ながら対応を考える。

組合の見解

- ・ 大学側の真摯な対応に敬意を表する。

★以下の議事要旨において、発言内容は論点を整理し、適宜要約したものである。

【大学側からの説明】

大学：最初に、組合からあった要望について、大学側の見解をまとめて提示する。その後、意見交換を行いたい。

まず、一つ目の**人事院勧告への対応**について。基本的にこれまで通り、準拠して実施する方針だ。ただし、厳しい財政状況に鑑みて、地域手当を3%とする点については引き続き見送らざるをえない。退職金の引き下げについても実施する予定だ。退職金は、特殊要因運営費交付金として通常の運営費とは別枠で国から支給されるので、対応せざるをえない。なお、承知のことと思うが、いわゆる「調整率」が87/100から83.7/100に引き下げられる。これについては、学内説明会等は予定していない。学内掲示板に掲示することで周知を図ることとする。

次いで、「**給与の総合的見直し**」に伴う**経過措置の廃止**について。これは、平成26年度の人事院勧告に対応して給与規定に記載済みだ。関連する三項目について順に説明する。

一つ目が、現給保障の廃止だ。対象者は325名で、現状では月当たり100円から19,200円の範囲で支給されている。ただし、支給額は個人差が大きいので、具体的に自分がいくら下がるかは、問い合わせてもらわないと分からない。

二つ目、55歳以上の昇給抑制の解除について。この対象者は171名だ。昇給抑制が解除されることで、約5,900円から8,100円程度の給与増となる。

最後に、若年層の昇給抑制の解除。対象者は537名で、600円から2,900円までの増額となる。

これらについても、学内説明回答については予定していない。学内掲示板等で周知を図ることとする。

大学：次に、**軍学共同・国歌斉唱**について。日本学術会議の声明では、「軍事研究の適切性を目的、方法、応用の妥当性の観点から技術的・倫理的に審査する制度を設けるべき」としている。そこで本学でも、研究戦略会議において、審査制度などを検討しているところだが、具体的な制度はまだできていない。まだ少し時間がかかる見込みだ。制度が決定するまでは、防衛装備庁の資金は受け入れない。

国歌斉唱については、従来通りとする。すなわち、入学式・卒業式等では、国旗は掲揚しているが、国歌は斉唱していない。当面、このままで行う。

大学：**運営費交付金**についてだが、来年度以降も、ずっと削減されるだろう。人事院勧告などで大学の負担は増えるが、その分の保障はされず、大変な対応を迫られている。平成30年度のシミュレーションでは、3億円の赤字の可能性がある。教育研究評議会で対応を検討している。

ただし、大学にとって人が財産なので、人員削減はしたくない。足りない分は外

部資金を増やすことで対応しようとしている。とはいえ、思ったように増えなければ、最終的には人員削減に手を付けざるを得ない。しかし、民間企業を見ると、人手不足だ。そういう状況の中で大学だけが人員削減をするというのはおかしなことだ。企業からは、大学に勤めている優秀な人材を欲しいなどとも言われている。本学には、優秀な教員が 1,000 人もいる。これを大切にしなければならない。

組合：教員だけでなく、事務職員もほんとうに優秀だ。我々教員としても事務職員の方には常日頃、感謝している。

大学：徳島大学創立 70 周年記念事業の寄付金について、具体的な事業の中身がはっきりしないと給与控除は難しいとの指摘だが、現在、若手をふくむ人たちから意見を集めて、趣意書等の書類を作成している。60 周年記念の時の事業内容や、その事業が現在の徳島大学の発展にどう寄与したかという点については、事前に当時の趣意書等の資料を送付したので、それで説明に代えたい。

大学：産前休暇を 8 週間とする件については、現在、前向きに検討している。できれば来年度から実施したい。

事務職員の残業について。毎年、業務改善のアクションプランを立てて実施している。国も働き方改革を進めているが、我々も働き方改革を進めているところだ。「管理職のための働き方改革」の研修をすでに 3 回実施している。また、この 12 月から「労働時間確認簿ツール」を導入して運用している。毎日の労働時間について入力すると、管理監督者が確認して、残業が多いようなら仕事の仕方や配分などをアドバイスすることとしている。このツールの導入により、超勤の手続きが簡素化され、これまで紙ベースでやっていた作業が集約できる。業務改善につながることを期待できる。

タイムカードに代わるシステムとして、事務職員については、平成 31 年度からの本格導入へ向けて、勤怠管理と給与システムを連動させたシステムを 30 年度からテスト運用を開始する予定だ。本格導入までは、「確認簿ツール」を利用して労働時間の管理を行う。

派遣労働者の活用について、組合から、常三島地区では繁忙期に派遣労働者を導入しているが蔵本地区ではやっていないよだとの指摘を受けたので、調べてみたところ、蔵本地区でもやっていることが確認できたので、その旨、報告する。

大学：新蔵地区・常三島地区の駐車料金について。蔵本地区が高額なのに対して、常三島地区は低額、新蔵地区は無料と、キャンパス間で不平等だとの指摘があったことを受けて、常三島でも駐車料金を値上げして、それで駐車場整備を、と考えたのだが、常三島の駐車場委員会で反対意見が多かったことから、現在、検討が中断している。反対の理由を検討してから、進めるかどうか検討したい。新蔵地区については、「おまかせします」という雰囲気なのだが、駐車場が不足気味であることから、お金を取るならちゃんと駐車できるようにしてほしいという意見があった。こちら

も、検討は進んでいない。

大学：パート職員等の待遇改善について。先日、無期転換についての説明会を行って、制度についての周知を図った。個々人からの問い合わせについては、丁寧な説明を行う。パート職員の賞与等については、国の「働き方改革法案」が審議未了となったことから、国の動向を見ながら、また財政状況を見ながら検討していきたい。

【人事院勧告への対応について】

組合：いただいた回答について、順次、意見交換を行いたい。まずは、人事院勧告への対応について。基本的に準拠するということで了解した。厳しい財政状況の中、大変だが、引き続き給与の改善、地域手当の国家公務員並みの支給へ向けて努力してもらいたい。

給与の総合的見直しに関する件では、説明会等は実施しないとのことだが、該当者にも個々に通知することはないのか？たとえば給与明細に記載するなどのこともないのか。

大学：だれが該当者なのかをいちいち抽出して通知することは困難だ。掲示板や人事課ホームページに掲示して、全学向けに連絡することで、見てもらうことになる。今回については、現給保障が廃止されると同時に、昇給抑制も解除となるなど、減少と増加とが重なるので、結果的にある個人が具体的にいくら増減になるかは個人別に計算してみないと分からない。もちろん、給与の支給のために個人分は計算するが、その中から増額や減額になる人だけを抽出する作業は、全員分の計算結果を見ていかなければならないので、大変なことになる。ただ、今回の件では、大部分の人は多少だが増額になるのではないかと思われる。

組合：了解した。我々としても、事務の残業削減を主張している以上、必要性が高くない作業に時間を取らせることは避けたい。自分の計算結果がどうなるのかなど、詳しく知りたいときには、人事課に問い合わせればよいということによいか。

大学：それでよい。

組合：給与明細の話が出たが、以前の懇談で給与明細の電子化を提案した。その件はどうなっているのか。多少なりとも経費の削減につながるはずだ。

大学：以前に試算したところ、完全に電子化ができれば、紙代、印刷代、配布の手間がなくなるので、年間で千数百万円の削減になる可能性がある。

大学：事務職員分については、システムとしてはすでにできている。過去の給与明細をウェブで確認することができる。ただし、所得税法上、紙ベースの給与明細を廃止するには、個々人の同意が必要とされている。同意率が高くなければ、電子化することの意味がなくなってしまう。

組合：労使協定による一括合意でなく、個々人レベルで同意が必要ということか。

大学：そのとおり。ただし、文書によるものでなくとも、ウェブ上の手続きでも構わな

いようだ。すでに電子化を行っている某大学に問い合わせたところ、同意率が 50%程度で、結局、印刷や配布を行わなければならない、かえって手間が増えたとのことだ。もし一人でも同意しない人がいた場合、結局、印刷して配布しなければならない。もう一つの問題は、看護師など、パソコンを使用していない人たちだ。スマホなどでも見られるようなシステムを導入する場合、認証システムを作らねばならず、数千万円の投資が必要になる。

組合：了解した。年間千数百万円の節約とは、そこそこの金額だ。看護師等、パソコンを使用しない業種については当面、紙ベースで配布しなければならないだろうが、それ以外については、システムができれば合意するように、組合としても呼びかけたい。

【軍学共同研究・国歌斉唱について】

組合：軍学共同研究について、研究戦略会議で審査制度を検討中とのことだが、そこで決定したら終わり、ではなく、審議過程で随時、教授会等におろして議論する機会を設けてもらいたい。

大学：審議過程でパブコメを取るなど、意見集約を行いたい。

組合：審査制度を作るとのことだが、現在も、研究倫理委員会があるが、そこで不承認になるというケースはほとんどないようだ。軍事研究倫理委員会を作っても、結局、しゃんしゃんで認めてしまうというようになれば、規制としての意味がない。

日本学術会議は審査制度を絶対作れと言ったわけではない。「やらない」というのも一つの良識ある選択肢だ。他大学でも、防衛装備庁からの資金は受け入れないと宣言したところがいくつかあり、新聞各紙で好意的に報道されている。研究内容で審査するとなると結局、あいまいな基準にならざるをえない。資金源で区切るのがクリアだ。

ただ、防衛装備庁の資金を獲得した民間企業と産学連携を行うといった場合のように、軍事研究費が迂回して入ってくるケースも出てくるだろう。

大学：資金源で区切るのがクリアだというのはその通りだ。しかし、学内にも多様な意見がある。研究予算が減らされていく中で、防衛装備庁の資金でも使いたいという人もいる。

組合：それが政府の思惑なのだろう。本学が積極的に軍事研究を推進するとは考えていないが、引き続き慎重な対応をお願いしたい。なし崩しで軍事研究をはじめ、なし崩しで拡大することにならないように、くどいようだが毎回、申し入れを行っている。

組合：国歌斉唱についても同様で、なし崩しにならないように、常に注視しているという姿勢を示すために、毎回、申し入れを行っている。こちらも引き続き現状維持でお願いしたい。

【運営費交付金の削減への対応について】

組合：交付金の削減について。先日、「徳島大学を取り巻く大きな動きと徳島大学の取り組みについての講演会」に出席した。交付金が削減される中、積極的に外部資金を獲得しようという方針に賛同する。また、人員削減は避けるという方針にも賛同する。

ただ、個人的な感想だが、いささか時間が長かった。前半の、交付金の削減状況などについては、既知のことだったので、なくてもよかったかもしれない。

大学：90分程度なので、それほど長いとは思わないが。また、組合メンバーは交付金の削減状況などについてよく知っているし、大学の将来についてもよく考えているだろうが、一般の教職員、とくに若手には、よく知らない人も多いのではないか。

組合：短い時間でよいから、もう少し頻繁に、定期的にやった方がよいのではないか、ということだ。もちろん、月に一回など、あまり頻繁にやると、飽きられてしまって出席者が組合執行委員だけ、ということになりかねないが、年に2~3回程度行うことで、情報共有や信頼関係の醸成を図るとよいと思う。

昨今の状況では、労使が対立している場合ではない。もちろん、なれ合いになるつもりはないが、予算の削減への対応は、現場の教職員が高い意識を持ち、また、大学執行部への信頼感を持ってあたらなければならない。現在、国立大学には「トップダウン体制」が法的に義務付けられており、学長に強大な権限が集中している。他大学では、学長が強引に何かやろうとして教職員が反発して何もうまくいかない、といったところも散見される。本学でも、学長が何かやろうとすると、ほとんど反射的に反発する人もいる。「また予算削減か、人員削減か、仕事の増加か」、とってしまう。それでうまくいくはずがない。そうならないためには、常日頃から学長の声が教職員に届いていなくてはならないし、教職員の声が学長に届いていなくてはならない。

本学では、総合科学部の改組の時にも、理事が教授会に来て説明を行うなど、説明の努力を真摯に行ってきたと評価している。今後とも、説明会などを開催して、情報共有と信頼関係の醸成に努めてもらいたい。

関連して言うが、大学からのメルマガ、「役員室だより」がよろしくない。すでに何度か指摘して改善を求めたところだが、メールの本文に何も書かれていない。リンク先のページは、なんだかお役所の報告書みたいなもので、あまり読む気が起きない。最近では、あまり配信もされていない。毎回、2~3行でもいいから、学長の肉声が届くような記事があればよい。

大学：メルマガについては、改善の手が回っていない。なるべく改善したいとは思っている。

組合：当組合書記長が『「大学改革」という病』を執筆して、新聞各紙で好意的に書評されるなど、話題となっている。大学改革について、学長と書記長の対談講演会など

を企画しても構わない。

大学：それはすでに読んだ。了解した。

【徳島大学創立 70 周年記念事業について】

組合：創立 70 周年記念事業に関して、実は、組合委員長あてに匿名の投書があり、「事実上の強制にならないか心配」とのことだった。そういうことがないように配慮してもらいたい。

大学：もちろん、寄付は任意のものなので、強制ではない。

組合：建前としてはそれでも、前回の 60 周年記念の時には、学部別の寄付者の割合が教授会で報告された。教員が 100 人以上いる学部なら、個人が特定されることはないだろうが、小規模の部署では、だれが寄付していないかわかってしまうこともある。教員ならそれほど気にしないだろうが、事務職員などでは、課長や係長の意向を付度して寄付してしまうといったこともあるだろう。

すでに、寄付金の募集目標の資料なども作成されて、教授会で報告された。それによると、1 月から給与控除を始める計画のようだ。

大学：1 月から、企業への依頼などの活動は行うが、給与控除は 1 月から行うことを予定していない。前回の募金では、大きな金額を一気に払うことになったことから、毎月少額ずつ払ってもらえるようにという配慮から、給与控除方式を考えたものだ。給与控除を実施するとなれば、当然、労使協定を結ぶことになる。

組合：60 周年記念の時の事業について、いただいた資料を見たところ、いちばんお金が投入されたのはハコ物のようだ。シンボルストリートの整備なら、維持費はそれほどかからないだろうが、建物を建てると、のちのち光熱水道費がかかる。それに充てる予算のめどがないままにハコ物を建てたら、負の遺産になってしまう。

使い道としては、前回の寄付金のうち 7,000 万円を「徳島大学基金」に算入したとのことで、それは良かったと思う。基金を増やすことで、少しでも運用益が上がれば、財政的にも貢献する。

大学：もちろん不要な建物を建てることはないが、生物資源産業学部など、現在、専用の建物のない学部には、建物が必要かもしれない。

それから、現在の超低金利では、基金を運用してもほとんど利益は出ないので、使うとなると取り崩しになる。そうは言っても、基金を使って研究費を支援するか、学生の留学を支援するとかいった使い方をしたいと考えている。

組合：確かに、大学基金の運用先に法律上の制限が課せられている現状では、運用益は出ないだろう。学生の留学支援などに使うのは大変結構なので、そういう教育研究の振興につながる事業を行ってもらいたい。

【産前休暇について】

組合：産前休暇を8週間とする件について、できれば来年度から実施したいとのことで、了解した。ぜひ、実現してもらいたい。

【事務職員の残業について】

組合：蔵本地区でも派遣労働者を活用しているとのことだが、それで月135時間の残業とは、困ったことだ。

大学：必ずしもその業務に習熟した人が来てくれるとは限らない。習熟していない人が増えても、なかなかうまくはいかないものだ。

組合：それはそうだが、臨時の人には定型的な業務を任せるなど、策はあるだろう。

先ほど、今年は事務職員の残業時間が実質で8%減とのことだったが、にわかには信じがたい。組合では毎年、事務の残業時間のデータをもっているが、毎年毎年、ほとんど変わらない。とくに昨年は、月135時間の残業という、電通もびつくりの時間が記されていて驚愕した。今年だけ8%減ということは、仕事が減ったのではなく、申告を減らさせたということはないのか。

大学：そういうことがないように、繰り返し注意を喚起している。実際に労働時間が減ったものと考えている。残業について、多い人にはその理由を聞くとか、対応をアドバイスするなどの対策を行ってきた。また、事務の残業は、平均すると一日1時間10分程度なのだが、その10分を削減すれば、全体としては大きな削減になる。あとは、仕事内容のチェック表を作成して配布したりなどの取り組みも行っている。不要な仕事をやめる取り組みも必要だ。

組合：この場にいるのは大部分教員だから、事務の職場の実態については分かりかねる。とにかく、残業の削減が申告の削減にすり替わらないようにしてもらいたい。

【常三島地区・新蔵地区の駐車料金について】

組合：常三島地区・新蔵地区の駐車料金については、地区の間に金額の不平等があるというのは、組合が以前から問題視していた点だ。それによって蔵本地区の駐車料金が若干だが減額された。新蔵地区、常三島地区の駐車料金を増額するというなら、蔵本地区の料金の値下げとセットにしないと、筋が通らないと考える。

大学：では組合は、新蔵地区・常三島地区の駐車料金の値上げに賛成するということか。

組合：もちろん、新蔵地区・常三島地区の人たちにとっては負担増になるから、意見聴取と合意形成を進めたうえでのことだが、不平等の是正は行うべきと考える。教員は異動がないが、事務職員だと、新蔵・常三島・蔵本と異動がある。そのたびに駐車料金が変わると、不公平感を募らせることもありうる。

それから、不公平ということについては、蔵本地区の内部でも、高給取りの教授とパート職員とが同一額という点についても不満の声がある。しかも教授には専用の駐車スペースが確保されている。不公平の是正ということでは、蔵本内部での不

公平についても考慮してもらいたい。

大学：他大学では、もっと高額な駐車料金を取っているところも多い。

組合：それは承知している。突然の大幅値上げに対する反発も強い。なぜ反発するかというと、教職員から金を集めて大学が不当に儲けようとしていると思うからだ。いささか理想主義的だが、不公平の是正といった公正な目的がきちんと理解されれば、反発はそれほどないのではないか。

【パート職員等の待遇改善について】

組合：有期雇用職員の無期雇用転換については、全国の大学に先駆けて導入を決定した点を、高く評価している。現在、多くの国立大学では、有期雇用職員の大部分を雇止めする方向でカウントダウンが始まっている。無期雇用転換をするが、対象者は5,000人中1,000人程度、といった大学も多い。

大学：4,000人、人員削減するのでなく、また別の人を雇うのだろう。経費の削減にもならない。せつかく仕事に慣れた人を辞めさせて、まったく無駄だ。

組合：それは、5年前の組合の主張と全く同じだ。本学において、人を大切にするという方針が徹底していることを高く評価したい。先日の説明会で、プロジェクト経費雇いの人についても、できるかぎり雇用が維持できるように努力する方針が示された。率直に言って感動した。

念のため確認したいが、前回の説明会で検討中とのことだった「準正規職員」について、8時間勤務とのことだったが、現在、6時間勤務や7時間勤務の人が転換する場合に、8時間労働はできないということもありうるが、どのように対応するのか。
大学：現在、制度について検討中だが、準正規職員になるのは強制ではないから、6時間しか働けない人が8時間働かされるといったことはない。

組合：準正規職員といっても、育児や介護等での時短勤務の対象となるだろうから、制度設計は十分に詰めて、働きやすい制度にしてもらいたい。

それから、無期転換の申込期間が、4月を過ぎてから1年間とのことだが、申込期間に入ったら、手続きの案内などが行われるのか、それとも自分で行かないといけないのか。

大学：自分で手続きを行ってもらいたい。ただし、1年すぎて、来年になっても、再来年になっても、いつでも申し込みは可能だ。

組合：実際問題として、無期雇用としなくても、5年間以上にわたって雇用契約が更新され続けたら、旧労働契約法時代からの「期待権」によって、一方的な契約不更新はできないだろう。そういう観点からすると、無期雇用にしておくと、毎年の契約更新の手続きをしなくてよくなるので、なるべく多くの人が無期雇用になった方が、業務削減にもなるはずだ。本日はそろそろ時間が来たが、引き続き意見交換を行いたい。

大学：了解した。

以上