

2020年度 第一回学長懇談 議事要旨

日時場所：2020/09/28 13：00～13：50 新蔵事務局 2階第2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2名、中央委員

大学側参加者：学長、事務局長、総務部長、人事課長、人事課副課長、人事課専門職員

★申し入れ文書は下記 URL を参照。

<http://tokushima-u-union.in.coocan.jp/document/2020demands.pdf>

★追加議題の申し入れ文書は下記 URL を参照。

<http://tokushima-u-union.in.coocan.jp/document/20200918corona.pdf>

【各項目についての大学側の回答の要点】

① 政府・財界主導の「大学改革」への対応について

- 1) 交付金削減に対する今後の対応につき、引き続き協議を希望します。
- 2) 教員の削減や物件費の削減など、労働環境に大きな影響のある事案につきましては、事前に組合との協議を行ってください。
 - ・ 引き続き財政状況は厳しいが、教育研究経費の配分については可能な限り配慮している。
- 3) 産学連携の推進により、研究の自由が阻害されないよう、引き続きお願いいたします。
 - ・ 国からの交付金が不安定な状況で研究資金を確保するためには外部資金を集めるしかない。学問の自由を守ることを大前提としつつ、引き続き外部資金集めを行いたい。

② 軍学共同研究、卒業式・入学式での国歌斉唱について

- 1) 軍学共同研究を安易に推進しないよう、慎重な対応を求めます。
- 2) 国歌斉唱については、中国、韓国をはじめ、アジア諸国からの留学生が多数在籍している状況に鑑みた対応を求めます。
 - ・ これまで通り慎重に対応する。

③ 教員・事務職員の労働条件改善について

- 1) 人事院勧告がマイナス改定となった場合にも、教職員の待遇が悪化しないような対応を求めます。
 - ・ 人事院勧告を見てから検討する。
- 2) 現在の給与における地域手当が、国家公務員3%に対して2%となっている点につき、早期の改善を希望します。
 - ・ 財源の見通しがないので現状どおりとしたい。
- 3) 教育の質が保証できる程度の教育研究費の配分に向けて、引き続き努力をお願いいたします。
 - ・ 今年度は教育研究費を削減せずに済んでいるが、それが継続できるかどうかは交付金次第と

いう側面が大きい。

- 4) 教職員の適切な年休取得や残業時間削減のために有効な対応策を取られることを求めます。
 - ・ 年休取得状況については調査を行い、取れていない人には取ってもらうようにする。
 - ・ 事務の一部フレックスタイム的な勤務を取り入れるなど工夫している。
- 5) 教職員の在宅勤務について、新型コロナウイルスへの警戒レベルが上がった場合に即応できるように、引き続き体制作りを求めます。また、「働き方改革」の一環としても検討されることを希望します。
 - ・ 事務では8月末～9月上旬に在宅勤務を試行した。今後、課題等を検証し、在宅勤務の環境を整備していきたい。
- 6) 現在、子の看護休暇の対象が、「小学校就学まで」となっております。これを「小学校卒業まで」とすることを求めます。
 - ・ 実現に向けて検討する。
- 7) 現在、時短勤務と夜勤免除の条件が、「子どもの小学校就学前」となっております。これを「小学2年生になるまで」とすることを求めます。
 - ・ 病院側と意見交換を行う。
- 8) 蔵本駐車場について、①他事業所と比べて高額な駐車料金の見直し、②朝の出勤時間帯の混雑緩和策、③無料駐車券の配布基準の見直しを希望します。
 - ・ ①：現時点では静観している。
 - ・ ②：西側ゲートの利用率が低いとのことなので、そちらの利用促進などを呼びかけたい。
 - ・ ③：校務で行って駐車料金を取られるのは不適切と思われるので、駐車場委員会と対話する。

⑤ パート職員・契約職員の労働条件改善について

- 1) パート職員・契約職員の時給を、契約後3年を超えてもアップするように改善を求めます。
- 2) パート職員にも一時金を支給するなど、更なる待遇向上を求めます。

〈大学側回答〉

- ・ 財政状況が厳しいので時給アップや手当の支給は難しい。

追加議題：「新型コロナウイルス感染症対応従事者慰労金」の対象者について

- ・ 同じ仕事をしていて慰労金をもらえる人ともらえない人がいるのであれば、病院長と対話する。

★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。

【各論点に対する大学側からの説明】

大学：最初に、組合側からの問題提起に対して大学からの回答をひととおり行う。そのあと意見交換に入りたい。まず、一つ目の「交付金削減に対する今後の対応につき、引き続き協議を希望します」と、二つ目の「教員の削減や物件費の削減など、労働環境に大きな影響のある事案につきましては、事前に組合との協議を行ってください」と

いう点について。

今年度、成果指標にもとづく経費配分では、幸い徳島大学は2,600万円の増額となった。大幅減額となった大学もあるので、油断はできない。しかも、今年度は配分の総額は700億円だったが、今後これを1,000億円程度に増やされる可能性があるともいわれている。成果にもとづく配分が増えていけば、影響が大きい。成果指標の中には外部資金の獲得などの項目もあるので、みなさんにもそうした点で協力してほしい。

この評価は毎年行って交付金額を決めるとされていて、大学は非常に不安定な状況に置かれている。政府としては大学間競争をさせようということだが、せめて6年の中期目標期間を通じて一貫の評価にしてもらいたいと、国大協を通じて申し入れているところだ。不安定な資金では人件費に充てるのも難しい。安定的に資金を補うための手段として、**外部資金の獲得**を目指している。もちろん、学問の自由を守ることは大前提だ。しかし、金がなければそもそも研究はできない。教育研究を守るための外部資金だ。そういう状況では、どうしても企業との関係が重要になってくる。

2. の軍学共同研究と国歌斉唱については、これまでどおりだ。今まで通り慎重に対応したい。

3. 1) 2) の給与関係だが、新型コロナウイルス感染症対策の影響で、現時点では人事院はまだ民間給与の調査さえできていない。具体的には勧告を見てから検討ということになる。地域手当についてはこれまでどおり、財源の問題から2%据え置きと言わざるをえない。

3. 3) の教育研究費については、今年度は削減せずにきている。しかしそれで継続できるかどうかは、はっきり言って交付金次第だ。大学としては「教育ファースト」と考えているので、今後、交付金がさらに削減されてどうしようもなくなれば、教育費を守るために、まずは研究費を削るということになる。研究費については外部資金調達に努力したい。

3. 4) の年休と超勤の件について。年休については、上半期が過ぎたところなので、調査を行い、取れていない人には取ってもらうよう促したい。超勤時間が多いことについては、電子決裁の導入などで効率化を図っているが、まだ追いついていない。ICカードによる勤務時間把握も始まったので、超勤80時間超の人は産業医につながるなどの対応を行なっている。また、事務については出勤時間を9時や10時とし、退勤時間を6時や7時とするような時差出勤を導入した。

3. 5) の教職員の在宅勤務について。教員についてはすでに在宅で遠隔授業を実施するなどを行っていただいている。事務職員については、パソコン環境の問題やセキュリティの問題があるが、8月末から9月上旬にかけて試験的に在宅勤務を行った。病院の事務系職員を除く事務職員約400名を対象とし、実際に実施したのは200人程度だったが、自宅のパソコンから大学のシステムに入って仕事した人は100人程度だった。今後、検証、課題を整理して、在宅勤務環境の改善を図りたい。

3. 6) の子の看護休暇を小学卒業までとする件については、一時的な休暇なので、検討する余地があると考え。ただ、**7) の時短勤務、夜勤免除**については、長期にわたることで、病院では勤務の割り振りの都合があり、難しいのではないかと。

3. 8) 蔵本駐車場の件については、まず、駐車料金は本部で決めているのではなく、各地区の駐車場委員会の管轄となっている。全学的に大きな問題となれば本部が介入することもあるかもしれないが、現時点では静観している。朝晩の混雑については、西側ゲートがあまり活用されていないと聞いたことがある。西側ゲートもあることを周知するなどの対策はできるのではないか。三つ目の、校務で行って無料駐車券がもらえないというのは、確かにおかしいので、そこは何とかしたいと思う。まずは駐車場委員会と対話したい。

5. 1) のパート職員の時給については、これまでも回答してきたとおり、交付金の状況を考えると難しいと言わざるを得ない。また、徳島県の最低賃金から見ると大学の時給は高額の部類で、ハローワークでも人気だと聞いている。結局のところ、全体的な予算を見ながら検討することになるが、なにぶん人数が多いので、少しの時給アップでも全体としてはかなりの支出増になる。

2) の賞与については、同一労働同一賃金の原則はあるが、現在、裁判で係争中の大阪の私立大学の案件について、判決が出た段階で大阪の私立大学で働かれている方の労働条件や正職員との違いなども検証した上、具体的に検討していきたい。

最後、追加案件の「コロナ慰労金」の申請対象者についてだが、たしかに、同じ部屋で同じ仕事をしていて片方がもらえて片方がもらえないという状況はまずいと思う。この件の調査をどこがやるかということだが、一義的には病院が対応するべきだと考える。まずは病院長とこの件について話してみたい。それで話し合いの結果がどうなるかは分からないが。

【交付金削減・外部資金獲得について】

組合：それぞれの論点につき、詳細な回答、前向きな検討をいただき、感謝する。

交付金の削減、競争的配分の拡大については独法化以来のことで、われわれも十分に状況は理解している。その中で外部資金獲得に努力されている点について高く評価している。それで、実際のところどれぐらいの収益が上がっているのか。最近、「無印良品」で販売している「コオロギせんべい」が、徳島大学発のベンチャーの産物ということで、全国的な話題となっている。たとえばそれでどれぐらいの収益があったのか。

大学：実は、卸売りの単価よりも生産コストの方がずっと高くなっており、現時点では収益には結びついていない。「無印良品」が言うには、「現時点では宣伝費だと思ってください」とのことだ。現在、単価を抑えるために、企業と協力してコオロギ養殖の完全自動化を進めている。それがうまくいけば収支トントンというところだ。現時点では生産量も少なく、「無印良品」全世界 700 店舗中、11 店舗でしか販売できていない。販売するや即完売という状況だ。あと 2~3 年で収益に結びつくはずだ。今は投資の時期だと考えている。

組合：原価割れで売らせるなど、ちょっとひどいと思われる。

大学：できたばかりの小規模ベンチャー企業の製品を「無印良品」が販売するなど、めったにないことだ。

組合：たしかに全国的に大きな話題になっているから、宣伝効果はかなりあると思われる。

とはいえ、なんとか収益につなげて研究費が得られるようになってほしいと思う。

【人事院勧告について】

組合：人事院勧告について、出てみないと具体的な対応はできないというのはそのとおりだろうが、民間の給与、とくに賞与についてはかなり下がっていると報道されている。そうしたことから、減額改定となる可能性が高いだろう。われわれとしては、そのような可能性を見越して、なんとかダメージが少ない対応を検討してもらいたいと考えている。

人事院は9月いっぱい民間給与を調査、その後、勧告を出す。ということは、勧告が出るのは早くても10月末から11月、それに対応して政府が閣議決定して国会で給与法が改正されたら年明けだろう。そこで、徳島大学が準拠するのを来年4月からにしておけば、来年度はすこし増額改定されるだろうから、それを来年中に入れて4月から遡及適用すれば、実質上減額は無視で済むはずだ。

あるいは、それではうまくいかないようであれば、申し入れ文書に書いたとおり、1年限りの期限付きで地域手当を少し増やして、基本給の減額分を補填するなどの手も考えられる。

人事院勧告と交付金は連動していないので、交付金が大幅減額とならない限りは、そうした対応をとることができるはずだ。

具体的には人事院勧告が出てから検討することになるだろうが、その際にはこうした組合からの提案を検討してもらいたい。

直接的に給与を下げないようにすることは難しいということであれば、教育研究費や手当によって還元することも考えてもらいたい。大学によっては、今年、「遠隔授業準備手当」を支給したところがあるようだ。実際、われわれも慣れない遠隔授業を行うのは大変だった。そのための機材を購入する経費も余計にかかった。そこで、数万円程度だが、それを補填する手当を支給した大学もあるということだ。

教員については教育研究費を上積みすればよいともいえるが、病院職員はいうに及ばず、事務職員や技術職員もそれぞれに苦心して対応している。そうした人たちにも何らかの手当を支給するなどのことも考えてもらいたい。

【年休取得、長時間労働について】

組合：毎年組合では年休取得数や残業時間のデータをもらっている。昨年までのデータを見ると、事務や医員などでは年休取得ゼロという人が少なからずいるようだ。適切な対応をお願いする。組合としても年休取得するように呼びかけたい。

超勤については、常三島の事務部で月130時間超というような勤務がみられる。大学院新設のためだと思われるが、100時間以上の残業は労基法で禁止されているのだから、このような状態が続けば労基署から厳しい指導が入るのではないかと。昨年か一昨年だったかに、長時間労働の是正勧告が出されたはずだ。それにもかかわらずこの状態では、次はもっと厳しい措置を取ってくる可能性がある。残業時間のデータを見れば、残業の多い部署、時期はおおむねわかるのだから、そうした部署、時期に応援を送るなどの対応は可能ではないか。

大学：それはそうだが、どこも限られた人数でやっており、それぞれに忙しいのが、そうした応援については引き続き配慮していきたい。

組合：たとえば人事課では年末調整の時期などに、外部から派遣社員を入れているようだ。そうした対応も含めて考えてもらいたい。

【在宅勤務について】

組合：在宅勤務については、今年の春に事務職員の方から「在宅勤務ができないのは不安だ」という相談があった。そうしたことを受けて、現状について問い合わせたところ、6月16日付で現状や検討状況について詳細な回答をいただいた。感謝したい。その後、8月末から9月にかけて在宅勤務の試行も行われたということで、迅速な対応だと評価している。今後、11月以降、インフルエンザなど他の感染症も流行する時期を迎えるので、「疑わしきは自宅で観察・在宅勤務」が機動的に実施できるように、引き続き準備を進めてもらいたい。

【子の看護休暇について】

組合：子の看護休暇については、前向きに検討してもらえとのことだが、来年の4月から導入されるものと期待していてよいのか。

大学：これから検討するが、他大学の状況を調べてみたところ、看護休暇を小学校就学以降も認めているところは意外とたくさんあるようだった。

組合：民間でもそうしているところは多い。ぜひ前向きに検討してもらいたい。現状では、小学生の子供が病気の時には年休で対応しているのだろうが、それが「子の看護休暇」に置き換わるだけだから、大学としても支出が増えるような話ではない。随時、検討状況について問い合わせをする。来年の4月から改善されることを期待している。

【時短勤務と夜勤免除について】

組合：時短勤務と夜勤免除については、改善は難しいとのことだったが、働く側としては、実は看護休暇よりもこちらの方が重要だ。私自身、子供が小学校に上がる時の変化が一番大変だった。保育園については、徳島県では待機児童はゼロではないが比較的少数で、あまりいろいろ言わなければ保育所に入れるのだが、小学校に入ると学童保育に入れなければならない。これが制度的には非常に脆弱で、狭いところに子供が押し込まれているうえに、夕方6時過ぎまでしか預かってくれない。

看護師について言うと、保育園から小学校へと、子供の保育の切り替えが大変なところに、職場の方でもいきなり時短勤務なし、夜勤も再開となってしまう。対応できずに職場を離れる人もいる。

そもそも、時短勤務も夜勤免除も、全員が選択するわけではない。病院のスタッフが足りないから実施は困難というが、実施しないで辞められる方がもっと大変なことになる。出産、育児の時期は、職場にも慣れてきて、大きな戦力となる時期でもある。そうした時期に辞められては困る。

組合としても、子の看護休暇については「小学校卒業まで」と要望しているのに対して、時短勤務については「小学2年生になるまで」としているのは、職場を辞めら

れるリスクと、病院のシフト体制が組めなくなるリスクとのバランスを考えてのことだ。「2年生になるまで」も難しいというなら、半年、いや夏休みまでの3か月でもいいから延長してほしい。子供の小学校入学にいろいろ対応しなければならない節目で、職場の対応も一緒に変わるのであればショックが大きすぎる。変化の時期をずらしてほしいという切実な問題だ。

大学：事情については理解した。病院側と話し合ってみることにしたい。

組合：ぜひそうしてもらいたい。話し合いの結果については適宜問い合わせをし、その結果を見て、組合としても病院側との話し合いを申し入れることにする。

【パート職員の時給と賞与について】

組合：パート職員の時給についても、もう10年間、毎年申し入れている。財源が厳しいことは十分承知しているが、金額の問題ではなく、少額であっても時給が上がるのはうれしいものだ。もちろん、金額は多い方がよいが。徳島大学では5年たったら無期雇用に転換されるので、せめて5年間は少しずつでも時給が上がるように、引き続き検討をお願いしたい。

大阪の私大のパート職員の方の訴訟については、どうやらコロナで訴訟が止まっていたようで、われわれの方にも具体的な進展の情報が入っていない。別の大学の情報として、埼玉大学では今年からパートの方にも賞与を付けるようにしたようだ。おおむね給与月額半分の、6月と12月に支給するということだ。

5年たったら無期雇用になるが、「無期雇用になっても何も変わらない」という声もよく耳にする。もちろん、雇用継続の不安がなくなるのは大きなメリットだが、それだけでなく、何らかの目に見えるメリットがあってもよいのではないか。

昨年度の懇談では、「パートの方も永年勤務について表彰したらよいのでは」と提案したところ、前向きな回答をいただいたが、その後、検討は進展していないようだ。そうした点の検討も行ってもらいたい。

【新型コロナウイルス対応従事者慰労金の申請対象者について】

組合：コロナ慰労金については、「同じ仕事をしていて一方がもらえて他方がもらえないのはまずい」という、まったくまっとうな回答をいただいて感謝する。先々週の病院長懇談では全く理解が得られず、押し問答となってしまった。

ただ、病院側の「病院としては研究部の職員の調査まではできない」という主張には、組織論的には妥当性があるとも考えられる。また、病院は調査対象が拡大することも恐れているようであった。そうしたことから、病院側に調査もやってもらおうとすると抵抗するかもしれない。

いずれにせよ、病院側と話し合いを持っていただけるとのことで、感謝する。こちらの結果についても、適宜問い合わせをし、その結果を見て、組合としても病院側と話し合いを申し入れることにしたい。

以上