

## 2021 年度 学長懇談要旨

日時場所：2021/10/11 11：00～12：10 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、書記長、書記次長、中央執行委員 2 名

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

### 【参考資料】

★申し入れ文書は下記 URL を参照。

<http://tokushima-u-union.in.coocan.jp/document/2021claims.pdf>

★追加議題

[http://tokushima-u-union.in.coocan.jp/document/20210917gakucho\\_tsuika.pdf](http://tokushima-u-union.in.coocan.jp/document/20210917gakucho_tsuika.pdf)

### 【各項目についての大学側の回答の要点】

- が大学側回答
  - がそれに対する組合側応答
- 1) 来年度以降の大学の運営について引継ぎのお願い
    - これまで大学運営への協力を感謝する。次期学長にも、これまでどおり十分に話を聞きながら大学運営を進めていくように話をした。
  - 2) 昨年度に引き続き、人事院はボーナスの引き下げを勧告しました。昨年度同様に、年内の実施を見送るなど、教職員の待遇が悪化しないような対応を求めます。
    - 対応につき検討中。10 月中に方針を決める。
  - 3) 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。
    - 当面は財政状況から実現は難しい。今後は、第 4 期の財政状況を見ながらの判断となる。
  - 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。
    - 今年度も年休取得促進のための通知を 2 回出している。また残業時間削減のために IC カードによる時間管理を行っていきたい。
  - 5) 蔵本駐車場について、引き続き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。
    - ③について、蔵本駐車場委員会からは、蔵本地区の教職員は一日 80 円程度の駐車料金を負担しているため、他地区の教職員にも同程度の金額を負担してもらいたいとのことだった。
    - 蔵本地区の駐車場については改善を求める声が多いので引き続き対応を検討する。
  - 6) 任期付きの助教など、雇用期限付きの教員につきまして、育児休業の取得制限（育児休業申出の日から起算して 1 年以内に雇用契約が終了することが明らかな職員を対象外とする）を緩和し、若手の女性研究者が研究を継続しやすい環境づくりを進めていただくことを希望します。
    - 育児休業の趣旨は雇用の継続なので、任期が切れることが明らかな場合にそれを認めるのは制度

の趣旨と異なるのではないかと考える。

- 研究者の立場からすると、最後の1年に育児のために退職するとキャリアが途絶えるので問題がある。大学としても費用負担が増えるわけではないし、対象者も少数である。男女共同参画に積極的な大学としてアピールするためにも前向きに検討してほしい。
- 7) 裁量労働制の適用対象にあたらぬはずの人が、裁量労働制を適用されていないかどうかを確認し、勤務体制を改善するか、通常の労働契約として時間外勤務手当を支払うか、どちらかにすることを求めます。
  - 現状で適切に運用されていると認識している。
  - 実態につきアンケート調査などを行いたいので、その節は協力をお願いする。
- 8) 「研究支援・産官学連携センター」における特許の申請について、「短期的な技術移転の可能性なし」の場合の申請費用が、「競争的資金の直接的経費」のみとなっている点について、寄付金や講座の経費が充当できるように改善を求めます。
  - 改善する。
- 9) 事務職員の部長級・課長級への内部からの登用につき、引き続き拡大することを求めます。
  - 内部人材の育成を進めたい。事務組織の働き方改革を進めたい。
- 10) 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。
  - 有期雇用職員の待遇改善については財政状況を見ながら引き続き検討したい。
- 11) 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。
  - 第4期の財政状況を見ながらの判断となる。
- 12) 無期雇用に転換した職員が、雇用期限付きとして募集されている職種に転換した場合に、無期雇用を継続することを求めます。
  - 現状では違法ではなく、本人の合意を取っているので問題はないと考える。
  - 組合側見解：違法ではないかもしれないが不公平ではあるので、引き続き検討を求める。
- 13) 「教育・研究者情報データベース（EDB）」と「徳島大学研究者総覧」における生年の公開を任意とするように求めます。
  - 今後、生年の公開は任意とする。性別については非公開とする。

※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、組合側からの要望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、1)来年度以降の大学の運営について引継ぎのお願いについて。これまでの大学運営への協力に感謝する。次期学長にも、これまでどおりの関係を継続し、十分話を聞きながら大学運営を進めていくように話をした。

2)人事院勧告について。対応につき検討中。今月中に方針を決める予定だ。

3)地域手当について。これは毎年要望されているようだが、やはり、当面は財政状況から実現は難しい。今後は、第4期の財政状況を見ながらの判断となる。

4)教職員の適切な年休取得や残業時間削減については、6月と9月に全学に通知文書を出している。また、ICカードによる労働時間把握を軸として進めていきたい。

5)蔵本駐車場について、まず朝晩の混雑緩和については、西側入り口は教職員専用なので、そちらを利用してほしい。駐車料金については難しいところだ。たしかに校務で蔵本地区に行くのに駐車料金を負担するのはおかしいということで昨年度、学長より蔵本駐車場委員長に検討を要望したが、蔵本駐車場委員会からは、蔵本地区の教職員は一日80円程度の駐車料金を負担しているので、他地区の教職員にも同程度の金額を負担してもらいたいとのことだった。また、今後の駐車場の整備などのために貯蓄をしておきたいということもあるとのことだった。当面は現状のままということだ。

6)任期付きの助教などの育児休業については、中四国地域の他大学の対応を調べたところ、徳島大学と同様の規定となっていた。10年目の任期中の人以外は取得できるというのは、悪くない条件ではないかと考える。今後、法改正の状況などを見ながら考えていきたい。

7)裁量労働制の適用対象かどうかについては、授業の夏休みなどの通年で考えれば、講師以上の場合は授業など義務的な労働が5割以下、助教の場合は1割以下ということで条件を満たしていると認識している<sup>1</sup>。

8)特許の申請費用について、これは制度設計時のミスだ。早急に改善する。

9)事務職員の内部登用について、法人化以降、部長職、課長職の内部登用を積極的に進めている。

10)パート職員・契約職員の待遇については、厳しい財政状況ではあるが、引き続き待遇改善を検討していきたい。11)賞与については、正規非正規の格差是正が求められているが、徳島大学においては正規非正規で責任の区分が明確化されているので、現状の対応が妥当だと考えている。12)無期転換の扱いについては、法律に則った運用を行っており、本人にも説明して合意を得たうえで運用しているので問題ないと考える。

13)研究者総覧における教員の個人情報の公開については、今後、生年の公開は任意とする。性別については非公開とする。

#### 【人事院勧告への対応について】

組合：良好な関係の継続に感謝したい。

さて、人事院勧告への対応だが、もうすぐ衆議院が解散され、月末に選挙ということになっているため、国家公務員給与法の改正がいつになるのかは見通せない情勢だが、それでも今月中（10月中）に対応方針を決定するということか。

大学：その予定である。お金に限りはあるが、教職員の努力に最大限報いるようにしたいと考えてはいる。今年度の予算案はあるが、補正予算を組まなければならない。

---

<sup>1</sup> 大学教員の裁量労働制適用についての厚生労働省労働基準局監督課の説明は下記のウェブページを参照。厚生労働省労働基準局監督課「専門業務型裁量労働制」(12)学校教育法(昭和22年法律第26号)に規定する大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る)」、<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/senmon/a12.html>

組合：昨年度は年度内の人勧準拠の実施（賞与の0.05か月削減）を見送っていただいで感謝している。昨年度、他大学では遡及適用までして0.05か月分削減を強行したところもあると聞いている。そうした中、組合からの要望を真摯に受け止めて、年度内実施を見送ったのは英断だったと考えている。今年度も同様の英断を期待したい。

昨年度の人事院勧告を実施することで、今年のボーナスは0.05か月分減ることになっている。月給40万円であれば2万円だ。そこに、今年の人勧の0.15か月減が重なると、合計0.2か月減となる。月給40万円ならあわせて8万円だ。これはかなり厳しい減額だ。昨年に引き続き、コロナ対応などで業務は逼迫しているところに8万円減は避けてもらいたい。ぜひ、今年度も年度内見送りを希望する。

#### 【地域手当について】

組合：地域手当について、1%増やすと財政的に厳しいということは我々も承知している。では、0.5%など、少しでも改善することは無理なのか。

大学：今はとにかくコロナ対応でどうなるのかわからない。きちんと国家公務員同様に3%の地域手当を付けるのが本来だが、コロナが落ち着いて、第4期の財政状況が見えてからということになる。

組合：第4期の財政状況を見ながらとのことだが、現在、国が計画している「10兆円の大学ファンド」<sup>2</sup>については、どう対応するつもりなのか。

大学：あれは、地方大学に分配されるのかどうかもよくわかっていない。分配されるとしても、実際に徳島大学が獲得するのは難しいのではないか。そもそも、制度として、ファンドを使って海外の株式などに投資するというような話だ。そのようなところで投資するよりは、国内の大学発ベンチャーに出資するなどの方がよいのではないかと個人的には考えている。

組合：徳島大学の産学連携では、昨年度は1億4000万円ほどの収益を上げたようだ。それまでは3000万円ほどだったが、なかなか大きな成果を上げているようで、今後に期待している。

大学：毎年安定して収入が得られるとは限らないのが問題だ。あと3～4年したら安定するのではないかと期待している。

#### 【教職員の労働時間把握について】

組合：教職員の労働時間管理について、ICカードによる把握を軸とすることだったが、今年の把握率はどれぐらいなのか。昨年度、病院で聞いたら、把握率は2割程度とのことで、実態把握にはなかなかつながっていないということだった。朝も晩も記録しない、朝記録するが帰りは記録しない、帰りだけ記録とか、そういうのをぜんぶひっくめて回答率が2割とのことで、なかなか難しい。

大学：たしかに、毎回ICカードをリーダーにかざすというのは面倒で忘れがちだ。出入り

---

<sup>2</sup> 総合科学技術・イノベーション会議で検討されている、大学の研究資金を調達するためのファンド。詳しくは下記のウェブサイトを参照。内閣府「総合科学技術・イノベーション会議第7回 世界と伍する研究大学専門調査会」「資料3 中間とりまとめ案」、<https://www8.cao.go.jp/cstp/tyousakai/sekai/7kai/siryo3.pdf>

口に顔認証のシステムを導入することも検討はしたが、費用が高すぎるので断念した。

組合：顔認証だと拒否反応を起こす人が多いかもしれないので、やめたほうがよいだろう。

ICカードについては、導入とコロナの流行が重なったので、それにまぎれてよくわからなくなってしまった。個人的には毎日打刻しているが、帰りは忘れがちだ。

看護師などは難しいかもしれないが、教職員は必ずパソコンを使うので、パソコンのログイン、ログアウトで記録するなど、もっとお金のかからない方法もあるのではないか。

とりあえず、ICカードの打刻率についてはそのうちデータの提供を依頼するので、その節はよろしく願います。

#### 【蔵本駐車場について】

組合：蔵本駐車場の無料券については、昨年度、学長にお骨折りいただいて感謝する。蔵本駐車場の駐車料金は、立体駐車場を整備した時に高くなった。しかし、立体駐車場は大部分、患者向けだ。患者向けの分を教職員が負担するのはいかがなものかという声がある。といっても、実際にどれぐらいの債務があって、それをいつまでに返済するのかといった駐車場の財務状況については資料が手元にないので、いずれ請求して検討したいと考えている。

蔵本駐車場を利用している者として言うが、8時半ごろは最も混雑するので、勤務開始時間にきちんと職場にたどり着くために8時ごろから出勤しなければならない。8時～9時までは駐車場の取り合いだ。朝、とりあえず近隣のコインパーキングに止めて出勤する人もいる。

駐車場の問題については来年度以降も引き続き検討することにした。

#### 【任期付きの助教などの育児休業について】

組合：任期付きの助教などの育児休業については、たしかに、休業中に雇用期間が明らかに切れる場合は育児休業の趣旨からずれるというのはもっともな考えかとは思う。しかし、研究者の立場から言うと、あと1年の雇用期間があるのに、育児のために退職するとすると、キャリアが断絶してしまう。これはキャリアの継続という観点から大きな障害となる。規則を改正していただいて、キャリアが継続できるようになればメリットは大きい。

他方、大学財政的には、休業期間中は無給なので、今回の要望を容れてもらったとしても支出は増えず、むしろ減る。また、実際にどれぐらいの人数が対象者になるかだが、かなり少数だと思われる。つまり、大学側の負担は非常に少ないということだ。

要望書にも書いたとおり、奈良先端科学技術大ではこうした制限を撤廃したので、女性研究者のコミュニティで非常に評判がよいそうだ。やはり、働きやすい大学、男女共同参画に配慮している大学の情報は、そうしたコミュニティでパッと広がる。

先ほど、他大学はやっていないとのことだった。だとすると、徳島大学が率先して実施すれば、他大学よりもよい評判を勝ち取ることができる。横並びの実施よりは、よいことを率先して行ってよい評判を得るほうが、大学として得るものが大きいと

考える。しかも、今回の件では費用負担がかからないのだから、メリット、デメリットを考えたら実施するのが得策だと考えて提案している。男女共同参画に積極的な大学としてアピールするためにも前向きに検討してほしい。

大学：組合の主張の趣旨はわかった。持ち帰り検討する。

組合：よろしく前向きにご検討いただきたい。後日、検討状況などについて問い合わせることとする。

#### 【助教への裁量労働制の適用について】

組合：裁量労働制の助教についても適切な研究時間が確保できているとのことだったが、少なくとも病院についてはそういうわけではない。実態として診療 9 割、そのあとに体力と気力が残っていれば研究 1 割、といった感じだ。

他大学では、病院の助教は裁量労働制の適用対象外としているところも結構あるようだ。徳島大学でも、「裁量労働制を外してきちんと残業代を払うべきだ」という声があるのでこうして要望を出しているのだが、教員の中には労働時間を管理されることを嫌がる人もかなりたくさんいるので、一概に助教を裁量労働制の適用から外せという要望を出すのも難しいところだ。一度、実態調査をして、どう対応するのがよいか考えたいと思っている。以前、組合と大学と共同で「大学改革についての実態調査アンケート」を行った。その時と同様に、アンケートなどを企画したら、ご協力をお願いしたい。

大学：了解した。

#### 【事務職員の内部登用について】

組合：事務職員の内部登用については、香川学長の時代から要望を出し、その後、課長級、部長級の管理職について内部から登用する方向になっていたと理解している。ところが今年度、課長級、部長級が軒並み外部からの登用となっていた。これは方針が転換されたということなのか。

大学：そういうことではない。今年はまだ内部に適切な人材がいなくてそうならただけだ。

事務の組織というのは難しい問題だ。事務の体制が、国家公務員時代を引きずったままになっている。それでは改革に即応するのが難しいということもあるし、働き方改革を行わなければならないという要請もある。働き方改革との関連でいえば、今後は事務の在宅勤務といったことも考慮しなくてはならないだろう。事務の働き方改革についての検討委員会を立ち上げたいと考えている。基本的に内部の人材を育成することが大切だと考えている。

組合：内部に適切な人材がいなくてのことだったが、私が見るに、徳島大学の事務は非常に優秀だ。ぜひ内部登用を今後とも進めてもらいたい。

#### 【有期雇用職員について】

組合：正規と非正規の責任区分が明確とのことだったが、現実的にいうと、パート職員に支えられている部署もある。また、要望文書にも書いたが、異動がないので部署内の業

務の継続性が確保されているという側面もある。賞与については、すでに実施している大学でも、正規同様ではなく、一年間で一か月などとなっている。少額でもよいので実施について前向きに検討してもらいたい。

大学：もちろん非正規職員の待遇改善は重要だが、根本的な問題は非正規職員が多すぎることだ。非正規職員を減らして正規職員を増やすというのが妥当な対応だという人も多い。

組合：もちろん、正規職員を増やすというのは非常にけっこうなことだが、大学側の考えとしては、つまり、非正規への賞与にお金を使うよりは正規職員の増員に使うべきということか。

大学：事務組織の強化のためには、承継職員（国立大学から承継されている正規職員）が少ないことが問題だ。長い目で見て考える必要があるが、方針としては正規職員を増やしたい。

組合：これも香川学長時代だったが、組合からの要望で、非正規職員の正規職員への登用試験を作っていた。そのほかにも、有期雇用職員の有給休暇の改善などで、組合からの要望に真摯に対応していただいて、他大学と比べても有期雇用職員にとってかなりよい環境になっていると思っている。忌引きや病休も有給化されているし、採用直後から年休が付くようにもなっている。今後とも改善をお願いしたい。

現在、正規と非正規のあいだで格差がある休暇としては、生理休暇、介護休暇、職務上の負傷または疾病の場合の休暇、保育のための休暇などがある。格差を是正するべきもののリストを作成して、後日お渡しする。よろしくご検討いただきたい。

大学：了解した。しかし、第四期の財政状況がどうなるのかがまだわからないから、それを見ながらということになる。

#### 【無期転換の扱いについて】

組合：時間が少々超過しているが、最後の、無期雇用に転換した職員が、雇用期限付きとして募集されている職種に転換した場合の件だが、相談があった事例では、それまで有期雇用のパートとして5年超働いていたので、無期雇用に転換を申し込んだ。ところがその後、契約職員の募集があったので、そちらに応募して採用された。すると、それまでの無期雇用契約を一回解消させられたということだ。

もしこの人が、たまたま無期雇用転換申し込みをしていなかったら、契約職員として採用された後に無期雇用転換を申し込むことができる。そうすると契約職員として無期雇用になる。実際、そういう人もいるようだ。

つまり、パート時代にたまたま無期転換を申し込んでいたかいなかったかで、その後の雇用の安定性が大きく異なることになる。労働契約法の趣旨は雇用の安定だ。その趣旨に沿って無期雇用に転換した人が、かえって雇用期限を付けられるというのはその趣旨から外れている。

大学：当人が納得するように十分な説明を尽くすことにしたい。

組合：説明すればよいという問題ではない。実際問題として、その立場に立ったら、断れないだろう。自由意志による合意とは言い難い。「ボーナスが出ますが雇用期限付きです」というのと、「これまでどおり無期雇用ですがボーナスは出ません」というのを

選択しろというのは酷というものだ。

パートだった人が契約職員になるということは、つまり、優秀な人だったということだろう。先ほど、事務職員の能力を伸ばすことが大切だという話をされたと思う。職員の能力を最大限生かすという主旨から制度設計をするべきだと考える。

もちろん、契約職員としてボーナスを出すためには外部資金などが必要で、それには期限が付いているといった事情は理解できる。なので、雇用期限については無期雇用のままとして、ボーナスが出るのは5年だけ、といった形での契約にしたらどうか。我々もときどき管理職などになって手当がつくが、それは期間限定だ。それと同じ趣旨で、期間限定で契約職員になり、期間が過ぎたらパートに戻るといった形での、雇用の安定を図れるような制度設計とするよう、持ち帰り検討してもらいたい。引き続き検討状況などを随時問い合わせることとする。

今回は、特許申請費用の件、研究者総覧への生年記載の件について、組合の要望に即応していただき、感謝する。引き続きよろしく願います。

以上