

## 2021年度 第2回学長懇談要旨

日時場所：2021/11/26 14：00～15：15 日亜会館 3階会議室

組合側参加者：中央執行委員長、中央執行副委員長、書記長、書記次長

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/20211001gakucho\\_second.pdf](http://tokushima-u-union.in.coocan.jp/document/20211001gakucho_second.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) 人事院勧告（ボーナスの月給 0.15 か月分引き下げ）への対応について
    - 年度内のボーナス引き下げは見送り、来年 6 月からの対応の方向。
    - 来年度の運営費交付金の見通しが立った段階で再度話し合いを持ちたい。
  - 2) 任期付き助教の育児休業取得条件の緩和についての検討状況。
    - 育児休業法改正に合わせて検討する。
  - 3) ①生後 1 年未満の子の保育休暇（1 日に 2 回、少なくとも 30 分）、②結婚休暇（連続 5 日）、③配偶者出産休暇（2 日）について、有期雇用職員も職員と同等に有給化すること。
    - 今後検討する。
  - 4) コロナ流行期間中は特例として結婚休暇の取得可能期間を延長し、流行終息後に取得できるようにご対応いただくこと。
    - 特例的な措置ではなく恒久的な改正として、現状の「結婚から 1 か月以内」を「1 年以内」とする方向で検討している。
  - 5) 無期転換されたパート職員が雇用期限付きの契約職員として契約を結ぶ際に無期契約が解除される件についての検討状況。
    - 現状通りの対応とする。
    - 就業規則の条文にもとづいて人事課との協議を継続したい。

※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)人事院勧告（ボーナスの月給 0.15 か月分引き下げ）への対応について。今年度もコロナ対応で教職員は大変な努力を行っている。また、職域接種などでコロナ対応の新たな業務もあった。そうしたことから、昨年同様、年度内の人勤に準拠したボーナスの引き下げは見送り、来年 6 月から対応する方向で考えている。

2)任期付き助教の育児休業取得条件の緩和について。育児休業法の改正に合わせて検討を行う。

3)有期雇用職員の休暇について。今後引き続き検討を行う。

4)結婚休暇の取得期間について。現状の「結婚から1か月以内」を「1年以内」に変更する方向で検討している。

5)無期雇用転換したパート職員が契約職員の契約を結ぶ際に無期雇用契約を解除される点について。前回説明したとおり、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、やはり問題ないと考える。また、前回の懇談で組合から提案のあった、契約職員の契約期間満了後にパート職員に戻すことについては、その間、そのポストを空けておく必要があるのが難しい。

#### 【人事院勧告への対応について】

組合：人事院勧告については、国会で国家公務員給与法改正の日程がずれ込んでおり、閣議では来年度からの実施という異例の決定がなされた。そこで、全国の国立大学でも、結果としては徳島大学と同様に年度内の準拠は見送って来年度からとする対応が多くなっている。しかし、そうした政治日程上のことは言わずに、「コロナ対応への努力に報いる」という理由のみを示されたことは、よかったと思う。教職員一同心強く感じると思う。

そこで、コロナ対応等による業務量の増加に報いるということであれば、来年度6月期のボーナスも国家公務員同様の削減とはせずに、削減するにしてもその率を引き下げるなどのことは考えられないか。もちろん、来年度の予算の状況などもわからないことから、現時点では回答は難しいかもしれないが、前向きに検討してもらいたい。

大学：確かに来年度以降の運営費交付金はどうなるのかは不透明だ。見通しがつくまでもう少し待ってほしい。もちろん、できれば引き下げなどしたくないというのが大前提だ。財務状況を見ながら、みなさんに説明しながら決めていきたい。

なお、国家公務員については、今年12月のボーナス削減の分を来年6月に繰り越して削減することとなったが、本学についてはそのような対応はしない方針であることを申し添える。

組合：了解した。それで、来年度の運営費交付金の額だが、いつ頃見通しが立ちそうなのか。

大学：12月中には見えてくるのではないかな。

組合：ではその結果を見て、再度、来年度6月期のボーナスについて話し合いを持ちたい。

もう一度、2月か3月に懇談の場を設けていただきたい。

大学：了解した。

#### 【任期付き助教の育児休業取得条件の緩和について】

組合：任期付き助教の育児休業取得条件については、育児休業法改正の様子を見ながらのことだが、改正法が来年度までに成立するという見込みで検討しているのか。

大学：来年4月1日をめどに準備したいと考えている。

組合：基本的に、こちらが申し入れた方向で考えているということでしょうか。

大学：そういう方向だ。

#### 【有期雇用職員の有給休暇について】

- 組合：有期雇用職員の現在無給の休暇の有給化については、受け入れがたいということか。
- 大学：そういうわけではないが、予算の状況も見ながら考えたい。
- 組合：われわれとしても、あまり本学の財政の負担にならないところの改善を求めている。他大学では常勤職員と有期雇用職員の待遇の是正についてさらに進んでいるところもある。この件についても、2月か3月に引き続き話し合うことにしたい。

#### 【結婚休暇の取得期間について】

- 組合：結婚休暇については「結婚から1年以内に取得可とする」ということだが、コロナの蔓延からすでに2年近くたっている。1年では短いのではないか。
- 大学：遡及適用するべきかどうかということも検討したが、いつからいつまで遡及するのかといった点で問題がある。改正日以降の適用とする方向で考えている。組合からの要望ではコロナ対応の特例としてとのことだったが、そういう特例措置ではなく、恒久的な措置として実施したい。
- 組合：恒久的な措置とするのは好ましいことだ。とはいえ、そもそもこの件はコロナ対応のために新婚旅行に行けなかったという組合への相談から始まっている。何らかの救済措置はできないか。
- 大学：コロナ禍でさまざまなライフイベントが中止になっている。その中で結婚休暇だけを特別扱いすることは難しい。
- 組合：それはそうだが、組合には「葬式が延期になったから忌引き休暇の特例的な取得を認めてほしい」といった相談は皆無で、新婚旅行に行けなかったからなんとかならないかという相談は複数あった。結婚休暇は連続5日と長いし、教職員の結婚に大学として祝意を示すという意味もあるだろう。直観的にはやはり結婚休暇は特別なのではないかという気がする。とはいえ、この場でそれを正当化する理由も思いつかないので、「結婚から1年後までへの取得可能期間の延長」ということで賛成する。もしまた何かあれば改めて意見を述べたい。

#### 【無期雇用転換したパート職員が契約職員の契約を結ぶ際に無期雇用契約を解除される点について】

- 組合：労働契約法に違反していないのはそのとおりなのだろうが、労働契約法の趣旨は雇用の安定なので、そうした趣旨に即した運用にしてもらいたい。前回も言ったが、5年を超えて雇用されているパートの人が、ついうっかりして無期雇用への転換申請を忘れていて、その後、たまたま契約職員として採用されたら、その時点で無期雇用へに転換できる。他方、きっちり無期雇用へに転換していた人が、契約職員として採用されると、その時点でこれまでの雇用契約が解除されて、そこからまた新しい雇用期間が始まる。これでは、うっかりしていた方が得だということになる。パート契約期間中に無期雇用転換を申請するかしないかということが、その後の契約に大きな影響を与えるというのは、やはり不公正だと考える。
- また、パート職員のポストを空けておかなければいけないとの理由をおっしゃったが、必ずしもそうしなくてもよいはずだ。たとえば、プロジェクト経費による雇用など3年間で資金が切れるような雇用でも、繰り返し契約して合計が5年超となれ

ば無期雇用に転換できる。それで、資金が切れたときには、大学側が学内の他の部署を探して、それでも見つからなければ解雇できるという規則になっている<sup>1</sup>。なので、それを適用すれば特に問題ないはずだ。

大学：この件は、制度の問題ではなく、相談された方の個人的事情が大きいのではないかと。つまり、大学側がきちんと説明して、無期雇用契約がいったん解除されることに合意したのであれば問題ない。もしも十分な説明が行われていなかったというのであればもちろん問題だが。

組合：そういう個別の話をしよというのではない。個別の話であれば個別交渉をすることになる。徳島大学の人事課は優秀なので、十分な説明をしなかったとは考えていない。今回、ここで提起しているのは、先ほども説明したとおり、パート契約期間中に無期雇用に転換しておいた方が不利になるというのは不公正ではないかという制度上の不備だ。

大学：法的に問題ない制度設計になっていて、それに従って対応しているのだから、不備はないはずだ。

組合：法律に違反していないから問題ない、ということにはならない。日本の労働法制では、最低限度の基準を法律で定めて、それ以外については労使の話し合いで決めることになっている。そもそも 2013 年に徳島大学に無期雇用転換の制度を入れたのも、労使の話し合いの結果だ<sup>2</sup>。そのときに、この先どうなるか不透明なところもあるから、とりあえず就業規則を作って様子を見て、不具合があれば修正していこうという話になった。それで様子を見ていたのだが、今回、制度の運用上不備だと思われる点が見つかったので指摘している。

大学：規則が定まっていて、それに従って説明して合意したのなら、問題ないだろう。

組合：無期雇用のパート職員が雇用期限付きの契約職員に採用されたときに無期契約が解除されるということは就業規則には明示されていない。これまで運用として対応していると聞いている。

大学：就業規則の具体的な文言について不備があるということなら、就業規則の文言をきちんと見て法律の専門家の見地から判断しなくてはならない。

組合：就業規則の具体的な文言のどの部分をどのように解釈して運用しているのか、事務方に確認して、後日、事務方と協議を行うことにしたい。引き続きよろしく願います。

---

<sup>1</sup> 国立大学法人徳島大学有期雇用職員就業規則第 14 条（5）では、解雇事由として「従事している業務に係る資金の受け入れが終了となり当該業務を縮小する必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき」とされている。また、同（3）（4）にも同趣旨の規定がある。

<sup>2</sup> 2013 年に労働契約法が改正され、5 年を超えて有期雇用契約を更新した場合には、労働者からの申し込みにより無期雇用に転換することとされた。徳島大学ではそれまで有期雇用契約更新の上限を 3 年としていたが、その上限を撤廃し、5 年を超えて契約を更新した場合には無期雇用に転換できることとなった。他方、多くの大学では、契約更新の上限を 5 年とし、その段階での雇止めを徹底するという対応を取った。これは違法ではないが、雇用の安定という労働契約法の趣旨を逸脱した対応であり、現在、そうした大学の組合は改善に向けて努力している。

【その他】

大学：懇談会の場で、規則の詳細な問題など法的な知識が必要な問題については、専門家がないので話題としないで欲しい。

組合：就業規則の内容については学長の決定事項なので、話題にしないということにはできない。ここでの話し合いをもとに改善してもらいたい。

大学：ここで決めるのであれば懇談会はおかしい。それでは、今後は団体交渉として、明確にして欲しい。

組合：懇談会という名目で実施しているのは、もともと大学側が「団体交渉という構えてしまうので、懇談会という名目にしてほしい。そこで合意したことは団体交渉で決まったことと同様に誠実に履行する」というので、そのように呼んでいるのである。「今後は団体交渉という名目で申し入れよ」というならそうしてもよいが、こちらとしても、構えずに意見交換した方がよいと考えている。

大学：そのような歴史的経緯があったのは知らなかった。それが明記されている文書を探して確認し、返答する。

以上