

2024年度 第1回学長懇談議事要旨

日時場所：2024年12月9日(月)13:00～14:00

新蔵事務局2階 第2会議室

組合側出席者：委員長・副委員長・書記長・書記次長・中央委員

大学側出席者：学長、地域・産官学連携担当理事、法人運営部長、人事課長事務代理、人事課副課長（新蔵）、人事課副課長（常三島）

要点

【政府・財界主導の「大学改革」への対応について】

大学側：我々も知事・県選出議員に資料を渡して、国立大学における運営費交付金の窮状について訴えている。その結果、現実是非常に厳しいものの、本年の「骨太の方針」の中で、高等教育に向けた財源確保についてしっかりと取り組んでいくことが初めて謳われた。

組合側：地方の大学の窮状を地元国会議員に言うのは国の政策決定に影響を与えるうえで重要である。我々も議員回りをしている。引き続きその辺は協調してやっていきたい。

【全教職員に関連する事項について】

組合側要望：昨年度に引き続き、今年度も人事院勧告が増額改定となった。昨今の物価高に対応して妥当な給与水準となるよう、給与を増額させるよう求める。燃料価格の高騰を踏まえた通勤手当の増額を求める。

大学側：教職員の待遇改善については、令和6年人事院勧告に準拠して行う。通勤手当については、令和7年4月から支給限度額を1カ月あたり15万円に引き上げる予定である。

【教員の労働条件改善について】

組合側要望：学会・研究会等への参加に伴う子どもの旅費を研究費から支給できるよう改善を求める。

大学側：子どもの旅費については、ご意見をもとに、本学においても学会・研究会に伴う子どもの旅費を研究費から支給できる制度を導入できるかどうかを関係部局に確認しながら検討して参りたい。

【パート職員・契約職員の労働条件改善について】

大学側：1年未満の事務補佐員の時給は1260円で156円のアップになる。1年以上2年未満の方は1298円で160円のアップに、2年以上の方については、1336円で144円のアップになる。

議事要旨

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。

【政府・財界主導の「大学改革」への対応について】

大学側：大学改革の根本となるのは人事面である。現在第4期に入り、人事ポイントの削減は行わないということで進めている。

それから、職階に応じた人事について、教授に関しては、基本構想や教員選考の基本方針を踏まえる必要があるため、従来どおり全学人事委員会での審議を経るということにしている。准教授以下の講師や助教の教員配置や昇任協議については、全学人事委員会での審議は経ずに各部局で行っている。

多数の優秀な研究者に応募いただくためには、魅力ある大学づくりが重要である。そのため、環境整備等に取り組んでいる。

現在、外部資金で一定の金額を超えた人を対象にPI人件費として直接経費の一部を使うことができるような制度を設けている。また、PIになる先生方の授業補助のため、バイアウトの制度も運用されている。教員の研究時間の確保というのが大学の業務の活性化や社会への貢献に資すると考えている。

基礎から応用までの学術研究における独創性・多様性を堅持して、発展させるということが、研究振興の根幹になる。従って、国立大学として運営費交付金を増やしていただくことが喫緊の課題であることは論を俟たない。今年8月に、国立大学協会が永田会長名で文科大臣宛てに要望を出したことは既にご承知のとおりである。また、我々も知事・県選出議員に資料を渡して、国立大学における運営費交付金の窮状について訴えている。その結果、現実是非常に厳しいものの、本年の「骨太の方針」の中で、高等教育に向けた財源確保についてしっかりと取り組んでいくことが初めて謳われた。

組合側：魅力ある大学作りというが、教員の公募をかけても人が集まらない状況となっている。具体的な改善策については後ほど提示するが、引き続き改善をお願いしたい。地方大学の窮状を地元国会議員に言うのは国の政策決定に影響を与えるうえで重要であると考ええる。我々も議員回りをしている。引き続きその辺は協調してやっていきたい。

【全教職員に関連する事項について】

大学側回答：11月29日に、人事院勧告の閣議決定が行われた。教職員の待遇改善については、令和6年人事院勧告に準拠して行う。

通勤手当について、令和7年4月から支給限度額を1カ月あたり15万円に引き上げる予定である。この限度額は、交通機関・交通料金・特急列車等にかかる通勤手当の額を合算した額となっており、高速バス等の金額もこの上限の範囲内で支給することができる。

蔵本の駐車場における無料駐車券の配布基準について、令和2年に学長名で蔵本の駐

車場委員会に検討を依頼したところであり、今回についてもその決定を尊重することとしたい。駐車料金の見直しに関しても、駐車場委員会の決定を尊重したい。それから朝の混雑緩和策については、西側ゲートは利用者の 9 割以上が教職員ということもあり、入構がスムーズなので、西側ゲートの使用をお願いしたい。駐車スペースの確保については、敷地に限度があり、また外来患者用のスペースを確保する必要があるため、現状では、通勤する職員分の駐車スペースを確保することは難しい。

新入職員オリエンテーションにおける組合説明会の件であるが、新入職員オリエンテーションは業務の一環として勤務時間内に実施している。それに対して、組合の活動は業務とは別で、勤務時間外に行っていただいております。勤務時間内に活動する場合は、職務専念義務免除の手続きをしていただいております。従前どおり休憩時間等に大学のオリエンテーションとは別で、組合説明会を実施していただくことであれば差し支えない。

組合側：人勧準拠ということで承知した。他大学では遡及適用できないなどの話も聞く。本来であれば、我々は非公務員であるため、必ずしも人勧準拠に法的義務はなく、公務員よりよい水準を実現してもらいたい、最低ラインとして、人勧準拠ということで了解した。通勤手当に関しても了解した。

駐車場について、組合でアンケートを実施した【別紙参照】。一つには蔵本駐車場の料金が高いということがある。20 年ほど前は安い料金であった。しかし、立体駐車場を整備するというので、料金が高騰した。その際は、建設費用の償還に充てるとのことであった。その期間はいつまでかかるのかと思い、事前に質問したところ、既に償還は終わっていて、現在は駐車料金は改修整備やメンテナンス等に使っているとのことである。だとすると、メンテナンス等に費用はどれくらいかかるのかの見合いで駐車料金を計算する必要があり、駐車場委員会はその辺の説明をする必要がある。この件については、毎年のメンテナンス等にどれくらい金額がかかっているのかについて追加で質問することにする。

常三島や新蔵の教職員が公務で蔵本に行った場合の無料駐車券の配布について、アンケートでは全体の 78%が「無料とすべき」と回答している。内訳として、蔵本以外の回答者は 100%、蔵本地区でも 75%が無料とすべきとしている。また、駐車スペースに関して容易に確保できるとの回答もあるが、その中には、勤務時間より 30 分早く来て、駐車スペースを確保したうえで、その時間を待っている人もいるようだ。それから、地区による駐車料金の格差是正については、93%がこれを支持している。組合では、この件に関して、10 年以上にわたって要望しており、平成 27 年度には要望を受けて料金を下げてもらったなど、確かに改善している部分があるとはいえ、やはり不満の声は依然大きいといえる。また、職員の駐車スペースの確保については、教授専用の場所は確保されているらしいが、身分制社会との批判も出ている。

アンケートの自由記述では、とりわけ雨の日は駐車スペースの確保が難しいとの声

寄せられている。その上で、雨の日は部活動等でグラウンドは使用されないだろうから、その日だけでもグラウンドを駐車スペースとして開放してほしいとの提案がなされている。また、駐車場委員会の見解として、無料駐車券を配布しない代わりに、タクシーで来ればよいとの話もあるようだ。しかし、駐車券代金の 100 円を浮かせるために、タクシー代金数千円を負担するという事は、大学全体としての費用負担が増えることにつながる。駐車場に関しては、今後とも協議を希望する。

大学の新人説明会における組合のプログラムについては、引き続きご検討いただきたい。

【教員の労働条件改善について】

大学側：年俸制教員に各種手当が措置されていないことについては、月給制と年俸制が異なる給与制度に基づいているという前提から、一概に比べることはできない。昇給制度についても、月給制では 55 歳で昇給停止となるが、年俸制は、年度ごとの教員業績評価結果により、5 年毎に基本年俸が改定され、55 歳以降も昇給停止はない。また、月給制職員は、号俸間の差額が小刻みであるが、年俸制職員は 1 号俸間の差額が 13 号俸までは 30 万円、13 号俸から 24 号俸までは 60 万円、24 号俸から最高号俸までは 120 万円となっている。月給制と年俸制は異なる給与制度であり、年俸制本格導入時点での、月給制教員の主たる手当である扶養手当・住居手当の年間平均額は 32 万円であった。教員基本年俸業績給表全体でとらえると均衡が取れたものになっている。

なお、大学院担当手当については、講義・演習の実現等、及び研究指導等が評価項目として設定されており、これらを含めた評価結果により、年俸制教員は、業績給部分の処遇がなされ、年度毎評価の結果を受けて 5 年後に改定されることになっている。

子どもの旅費については、ご意見をもとに、本学においても学会・研究会に伴う子どもの旅費を研究費から支給できる制度を導入できるかどうかを関係部局に確認しながら検討して参りたい。

委員会の長にも手当をとということであるが、現在本学における手当として例えば、管理職手当があるが、これは経営者と一体となって管理監督する立場の者に限定されている。今回の部局の委員会委員長については、業務遂行上のリーダーとしての立場であるため、手当を新設することは現時点で検討していない。

任期付き教員等の任期延長については、育児休業等を取得した分の任期を 10 年を超えて延長することは難しい。ご提案の再任不可 5 年任期の職員についても任期延長の導入は難しいと考える。ただし、このような教員について、任期満了後、部局が必要と認める場合、部局の裁量により、本学の任期雇用契約 10 年を超えない範囲内であれば、労働基準法第 14 条の労働契約期間内で引き続き再採用することは可能である。

最後に、雇止めに関して、本学では H26 年に改正労働契約法への対応方針を通知している。承継職員として雇用を継続する場合には、部局の審査を受けて、任期なしのポスト

で再任用できることとなっている。また、テニユア・トラック制の導入も各部署で決定できることとなっている。

組合側：まず年俸制教員の手当についてであるが、本学は大学院重視ということで、優秀な教員の方に大学院を担当してもらいたいと思っているのだが、学部内で大学院担当者の募集を行っても応募が集まらないのが実情である。そこで、依頼に行くが、「担当しても手当が付かないのですよね。それでは嫌です」と断られ、非常に困っている。学部長にもその旨伝えて学部からも要望をあげていただくよう伝えている。大学院担当手当は何が何でも付けていただきたい。そうでないと、若手の人に大学院担当をお願いできない。現状では、論文を書いて、業績を上げて、膨大な書類を書いて、審査されて、大学院担当になったとしても、授業が増えるだけである。月額1万5000円とはいえ、大学院担当手当が付くか付かないかでは大きい。

大学側：確かに、新たなことをやっても給与が変わらないのでは、モチベーションが上がらないということはあるかもしれない。ただ、年俸制と月給制はそもそも違う制度で、それも含めたのが年俸制である。

組合側：別の制度というけれど、それは事実とは異なる。まず、最初の年俸額を決める時は、月給制で雇ったと仮定して月給の号俸を決め、その年収額を基準として、年俸の俸給表でその直近上位の額に決めている。業績評価についても、月給制の人と同じ業績評価シートを使っている。また、年俸制に俸給表があるのがそもそもおかしい。たとえば、大谷選手の年俸額を書いた俸給表があるわけがない。本来であれば、チームや会社の収益に貢献した分を還元するのが年俸制の趣旨であろう。月給制と同じ基準で業績評価するなら年俸制も月給制も本質は同じだ。さらに、退職金を決めるときも、月給だと仮定した時の勤務期間内の毎年の昇給を勘案し、退職時の月給額を決めてそこから退職金額を決めている。年俸制と月給制が全然別物であるというのは事実ではないとしか言いようがない。

文科省などが年俸制導入を進めた理由は、きちんと業績評価してそれをインセンティブにしようということであろう。しかし、現状では大学院担当へのマイナス・インセンティブになっている。研究大学にしたいというのであれば、その目的を優先して制度を考えていただきたい。大学院担当手当については、ぜひとも導入していただきたい。研究大学としての発展のために、切にお願いする。2カ月くらいしたら検討状況はどうか質問状を出させていただく。

組合側：子どもの旅費に関しては、研究費の中から支給するので、大学の負担が増えるわけではない。男女共同参画の観点からも導入をお願いしたい。

委員長職手当について、昨年言ったことなのだが、背景には教授が少ない現状がある。

そのため、委員長職を頼める人がおらず、複数の委員長職を掛け持ちしている人がいるのが実情である。そこで、准教授を委員長にした場合に何か手当として支給できないか検討してほしい。部局での対応として、准教授を委員長にした場合に、たとえば教育研究費の配分を増やすなどのことも考えられないわけではないが、やはり全学できちんと対応してもらいたい。

再任不可 5 年任期の方の休業取得に伴う任期延長について「難しい」とおっしゃったが、理由ははっきりおっしゃらなかったように思う。なぜ難しいのか。当事者の話を聞くと、「キャリアが途切れ、次の職場に異動する際に不利になるため、在職している体で育児が取ればありがたい」とのことであった。

大学側：同じ任期制の人でも延長できる人とそうではない人との間で不公平感が生じる。その他に、教授会での審議はあるものの、人事規則で任期を 1 年や 2 年延長することは可能である。

組合側：そもそも「5 年再任不可」と「10 年まで在職できる」という点で不公平があるだろう。とはいえ、いまおっしゃった、任期延長の制度を運用すれば対応できるように思う。そうした選択肢があることを周知するとよいのではないか。

組合側：それから任期雇止めに関して、部局の審査を経て問題が無いと判断されれば、10 年以上の雇用も可能であるとの説明があったかと思うが、その際の明確な審査基準はあるのか。現在、無期雇用の教員と有期雇用の教員が混在している職場では、有期雇用の教員は上司の顔をうかがわなければならない実情がある。職場でハラスメントが起こった際も、雇用が切られることを恐れて声を上げることができない。こうした状況下にあって、審査基準を明確にしていきたい。実際、審査基準に関して関係学部に関わり合わせたところ、「人事に関係することなので公開できない」との回答を得た。何も個別具体的な特定の人物に関する評価を問うているわけではない。そうではなく、無期転換する時や昇任する際の審査基準を質問しているのに、それに答えないというのはいかがなものか。むしろ、公明正大に公表したうえで、これを目指して頑張ってくださいと言うのがクリアなのではないのか。

大学側：有期の人が顔をうかがいながら仕事をするということはあってはならないと思う。また、ハラスメントめいたことがあったとすることで、慎重に対応しなければならないし、お詫び申し上げたい。上司の顔をうかがうだけでなく、全部局をあげてきちんとした審査を経たうえで、上級職への昇任の可否を決めるといった組織的な対応が重要であると考えている。

【パート職員・契約職員の労働条件改善について】

組合側：パート職員の労働条件については、事前に質問させていただいた。それに対して、10月28日付で、「事務パート職員等の4年日以降（採用から3年以上）の時給アップについては、未だ結論には至ってはいませんが、検討を継続しています」との回答を得た。この点について、いつまでに結論を出す予定であるのか。

大学側：いつまでというのは決まっていないが、重要な案件であるとの認識のもと検討していきたい。

組合側：徳島県の最低賃金が84円上がったのに伴って、事務補佐員等の時給と最低賃金との差は肉薄している。そのため、ハローワークに求人を出しても本当に人が集まらないと聞いている。おそらく、人勧準拠で来年の4月より、時給は上がるかと思われるが、以前ほどの優位性はない。

大学側：1年未満の事務補佐員の時給は1260円で156円のアップになる。1年以上2年未満の方は1298円で160円のアップに、2年以上の方については、1336円で144円のアップになる。

組合側：最低賃金と時給の差が縮小すると応募が来なくなるというのは医療職に関しても同様である。とりわけ、病棟クラークについては、定員よりも10人くらい足りない状況が続いている。そのため、契約職員化したうえでボーナスを支給してほしいとの要望を病院側に出したところ、「それは規則がありできない」とのことであった。その規則は何か問い合わせたところ、2014年に出された「改正労働契約法への対応方針」とのことである。その当時の状況でそれを決めたのであって、金科玉条のように守る必要はないのではないのか。状況に応じて柔軟に対応していただきたい。10年前の方針は変えることができると思うが、それで間違いないか。

大学側：準拠しなければならない法律等が無い限り、変えることはできるかと思う。

組合側：では来週、病院側と交渉することにする。是非、職員を大切にされた対応を引き続き宜しく願いたい。

駐車場委員会宛のメンテナンス等の費用と駐車料金収入についての決算の資料、学長宛の大学院手当検討状況についての質問、3年や5年任期の方の任期延長の手続等について、後日文書を出すので、よろしくご対応いただきたい。

以上