

意見書

国立大学法人徳島大学職員就業規則等に関する意見は下記のとおりです。

記

1) 懲戒規則の一部改正について。

人事院の「懲戒規則の指針」が改正されたことに対応する変更とのことで、具体的には「情報セキュリティ対策を怠ったことによる秘密の漏洩」「公文書（法人文書）の不適正な取り扱い」「パワハラ」についての記載を追加するとのこと。

人事院の指針では、セクハラやパワハラについて、「具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとする」とされています。本学においても十分な調査を踏まえて、加害者・被害者双方が納得できる解決を図ることを希望します。

2) 事務職員の定年延長について。

国家公務員の定年延長に準拠する改正で、2023年度から定年年齢を2年に1年ずつ引き上げ、それに合わせて、給与は従来7割とする、役職者は60歳を過ぎたあとは役職を降格するなどといった改正を行うとのこと。

希望する人が長く働けることは喜ばしいですが、「給料が7割だが、10割もらっている人と同じように働け」というのは、同一労働同一賃金の原則に明らかに反しており、納得できるものではありません。

また、国立大学における役職者の多くは異動官職が占めていますが、そうした人たちへの対応について詳細は未定とのこと。機械的に「国家公務員準拠」とするのではなく、国立大学の実態に即して主体的に制度設計を行う姿勢が望まれます。

定年延長が新規採用の抑制にならないように十分配慮した運用を希望します。

定年延長に伴い、その完成後には従来「再雇用制度」は消滅するとのことですが、将来的な年金支給年齢の引き上げも見越して、70歳までの再雇用制度などについて検討を始めるべきだと考えます。

3) 永年勤続者のリフレッシュ休暇の改正について。

20年以上の在職者に対して、これまで「勤労感謝の日から年度末まで」の間に連続する3日間の「リフレッシュ休暇」を与えていたが、これを「勤労感謝の日から、翌年の勤労感謝の日の前日」までに取得できるとするとのこと。

近年、教職員の多忙化が進んでいます。取得できる期日が延長されるのは好ましいですが、これは休暇が取りにくいことの裏返しです。休みたいときにきちんと休めるように職場の改善を進めることを希望します。

また、現状では有期雇用職員は永年勤続表彰の対象外です。しかし、無期雇用への転換制度が導入されている徳島大学では、今後、有期雇用職員にも永年勤続者が多数出てくることが予想されます。そうした人たちも表彰の対象とすることを希望します。

2023年2月22日

国立大学法人徳島大学長 殿

常三島地区職員過半数代表者

職 名 教授

氏 名 山口 裕之

印