

2020年11月4日

国立大学法人高知大学長
櫻井 克年 殿

団体交渉の申し入れ

高知大学教職員組合
中央執行委員長 峯 一朗

以下の事項について団体交渉を申し入れます。

1. 新型コロナウイルス対応

本年4月30日付けの要望書でもお伝えした通り、新型コロナウイルス感染拡大に対して本学がいち早く学生の学業面や教職員の給与面で「不利益にならないように」する旨を明言しておられたことを私たちは評価します。また、昨年度末から、私たちの要望も少なからず取り入れられたさまざまな対策・対応を実施されてきたことにも敬意を表します。しかし、それにもかかわらず、教職員の業務の多忙化、学生の学習機会の縮減をはじめとする諸問題が発生し、組合で9月に実施したアンケート調査にも、解決を要する多くの課題・要望が寄せられているところです。一方、オンライン業務や在宅勤務の推進により、簡素化や廃止が可能な業務やその実施方法が明らかになりつつあり、このことは凶らずも教職員の業務負担を適切に減らしていく機会を提供しているとも考えられます。

以上のように私たち教職員が経験してきた状況を踏まえ、新型コロナ対応下においても十分な教育研究を本学において安全に実施するための対応として以下の通り要望します。

1) 適切な業務負担と手当の支給について

- (1) 感染対策などによるさまざまな業務負担増の実態を把握すること。
- (2) 業務負担の偏りを是正し、必要な手当での配分を行うこと。
- (3) 教職員の心身の不調に関する調査を行い、解決に必要な対応を行うこと。

2) 教育と学生支援について

- (1) オンライン授業の教育効果の検証、および学生の学ぶ権利の確保に関する調査を行い、必要に応じて授業実施方法の改善、担当教員に対する指導、学習環境の整備などの対応を行うこと。
- (2) 新型コロナの影響で困窮する学生に対して、必要な支援を行うこと。
- (3) 学生の心身の不調に関する調査を行い、解決に必要な対応を行うこと。

3) 感染対策の充実について

- (1) 感染対策の物品を十分に支給し、必要なすべての場所に設置すること。
- (2) 消毒液の配備に際し、アルコール過敏症等の学生・教職員へ配慮すること。
- (3) 公共交通機関による通勤時の感染を防ぐために時差出勤を検討・実施すること。

4) 附属病院における労働環境の改善について

- (1) 感染対策の物品を十分に支給し、密を避ける環境を確保するなど、職員の安全を考慮した感染対策を病院全体で実施すること。
- (2) 新型コロナウイルス感染症対応従事者慰労金など職員に対する給付金制度に積極的に申請し、申請・交付手続きに関する状況を随時職員に周知すること。
- (3) 教職員が安心して利用できる休憩・昼食場所を確保すること。

5) 業務の見直し・簡素化について

- (1) 在宅勤務について、勤務の条件や時間などのルールを策定すること。
 - (2) 在宅・時差・ローテーション勤務に対応できる業務の見直しを行うこと。
 - (3) オンライン化による会議や決済などの簡素化を推進し、コロナ後も継続すること。
- (以上の「1. 新型コロナウイルス対応」は要望の項目数が多いため、対応が可能な内容だけを、まとめてご回答頂ければ結構です。)

2. 労働条件

1) 定年一律 65 歳

高知大学の全ての職員の定年を一律 65 歳とすることを求めます。

2) 無期転換問題

改正労働契約法の施行に伴い、2018 年 4 月より「無期転換ルール」が適用され始めました。この間、文科省は繰り返し国立大学に対し立法趣旨に基づく適切な対応を求め、中四国はもちろん全国の大学で恒常的業務に就く非常勤職員の雇い止めを撤廃する対応が行われ、雇い止めを強行した大学では労働審判などの訴えが相次ぐ事態となっています。本学では、恒常的な業務にあっても採用年度によって一律 5 年未満で雇い止めする方針を固持していますが、その弊害の声が組合には届いています。また、高知大学が 2018 年度に実施した「高知大学における働き方と生活に関するアンケート」でも「3 年ないし 5 年を越えても就労を希望する人が働き続けられるようにした方がよい」という回答が 65.1%でした。

上記アンケート結果や改正労働契約法の立法趣旨に基づき、正規職員登用試験とは別に、一定の基準を満たせば全ての希望者が無期転換されるルールを迅速に整備することを求めます。

3) 人事院勧告への対応

人事院勧告（人勧）準拠の方針に基づき、未支出分の人件費や予備費を充当して増額に対応する大学当局の努力は評価します。しかし、本学教職員の賃金は民間企業だけではなく私立大学教員などに比べても低い水準であること、本学の運営に不可欠な人材確保のための大きな要因であることを考慮し、人勧の水準を本学教職員の給与の最低ラインとして、増額のための最大限に努力することを求めます。特に、遡及適用を行わなかった令和元年度の人勧への対応については、財政的な余裕が生じた場合には速やかに遡及分を支給すること、また、余裕が生じない場合でも勤務時間の短縮や有給休暇の増設などの代償措置を講ずることを求めます。

4) 非常勤職員の処遇

政府は「働き方改革」の一環として、正規・非正規雇用間の不合理な待遇差の解消を目指す「同一労働同一賃金」の取り組みを進めています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

労働契約法 20 条（現・改正パートタイム労働法 8 条および 9 条）における同一労働同一賃金が争われた 2020 年 10 月 23、25 日の最高裁判決でも、非正規労働者に対する有給の病気休暇および休職給、扶養手当、年末年始の勤務手当、お盆と年末年始の休暇、祝日の賃金、早出残業手当、住宅手当、褒賞などの支払いが使用者に命じられています。

本学でも全ての教職員がやりがいを持って働けるように、非常勤職員の労働条件に関し、以下の点で改善を求めます。

- (1) 非常勤職員（フルタイムおよびパートタイム）へ有給の病気休暇を付与すること。
- (2) 非常勤職員（フルタイムおよびパートタイム）へ有給の子の看護休暇を付与すること。
- (3) 非常勤職員（フルタイムおよびパートタイム）へ有給の介護休暇を付与すること。
- (4) パートタイムの非常勤職員にも期末・勤勉手当を支給すること。

5) 長時間労働問題

(1) 教員長時間労働について

① 昨年度の団体交渉の回答では、2018 年度に実施した「高知大学における働き方と生活に関するアンケート」の結果から、定時またはみなし労働時間内で帰ることができなかったと回答した教員が全体の 75%に上ること、その理由として最も多い回答が「仕事の量が多い」であったことが示されました。その後実施した各部局長等へのヒアリングではワーク・ライフ・バランスの課題についてさまざまな意見があったようですが、この問題は各部局で大きく状況が異なっています。教員の長時間労働の背景にある部局ごとの問題点を洗い出し、それに大学として適切に対応することを求めます。

② 新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、オンライン授業の準備や学生対応、対面授業の場合の消毒作業等、教員の教育負担は増加しています。組合の実施したアンケートでも負担が増えたという声が寄せられました。一方で、本学では裁量労働制適用者の勤務時間を「在学時間」で計っており、在宅勤務を行う場合はみなし労働時間数の7時間45分を在学時間状況表に記入することになっているため、実際にどれだけの影響があったのかを把握することができていません。新型コロナウイルス感染拡大の影響による教員の業務負担や労働時間の変化、また心身の健康の状況について実態調査を行い、それに大学として適切に対応することを求めます。

③ 本学で「長時間勤務者」となる裁量労働制職員は、超過勤務時間が3か月平均で80時間以上の職員とされています。複数月の超過勤務時間が80時間以上というのは、過労死ラインとして認められるほどの労働時間です。裁量労働制職員の健康と福祉を確保するため、事務職員と同じ基準とするなど、より短い時間での基準を採用することを引き続き求めます。

④ そもそも専門型裁量労働制が「学校教育法に規定する大学における教授研究の業務」に適用される際には、「主として研究に従事するものに限る」という但し書きがついています。「主として研究に従事する」とは、「講義等の授業や、入試事務等の教育関連業務の時間が、多くとも、1週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものについて、そのおおむね5割に満たない程度であることをいうものである」とされています。現実には、各部局での業務の見直しによって対応することは不可能なほど、研究以外の業務は数多くあります。昨年の団体交渉再申し入れに対して、各部局の教員の業務に占める裁量業務の割合は部局長等へのヒアリングを行っていないと回答がありました。各部局の教員の業務に占める裁量業務がどの程度なのか、実態調査を行うことを求めます。また裁量労働制を適用するのであれば、大学当局として、「主として研究に従事する」ことができるような労働環境を整備すること、そのための人員配置を行うことを求めます。

⑤ 本学では「年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定」を締結しましたが、これによって教職員の休暇取得促進が妨げられました^注。これを改善するために長時間労働の改善や職場環境の改善などを行い、休暇取得の促進の努力を行って下さい。即ち、主な休暇（有給休暇、一斉休業、リフレッシュ休暇の取得合計）の取得について適切な目標（例えば8～10日）を設定し、これに向けたロードマップを構築したうえで、達成程度を4半期ごとに公表してください。具体的な手法としては、業務削減や人員補充、有給取得促進手当の創出、実効性のある啓蒙活動などを実施して下さい。

（注）例えば、令和元年度の物部キャンパス職員（教員）の主な休暇の取得は約5日（年次有給休暇（約1.3日）、リフレッシュ休暇（約1.0日）、一斉休業（約2.8日））でした。本来、労働基準法改正にともない令和2年度には年次有給休暇の取得は4.0日にまで促進

され（12 カ月に換算して計算）、合計 7.8 日間の休暇取得が期待できました。ところが計画的付与制度が導入されたことによって、休暇取得の期待値は 5.1 日のままです。

(2) 事務系職員の長時間労働について

昨年度における事務系職員に支払われた超過勤務手当、休日給について、人数、時間、日数および金額を教えてください。

6) 教員人事再開

昨年度の団体交渉では、令和 4 年度以降の教員人事制度について令和 2 年度中に新たな制度を検討する予定、との回答でしたが、現在の検討状況を教えてください。

7) 新規採用看護職員の業績評価について

2020 年 8 月 27 日に口頭でお尋ねした質問に対して 9 月 1 日に人事課から頂いた回答では、有期雇用である新規採用看護職員の契約更新に必要な業績評価に対する不服の受け付けが、6 か月と 12 か月の実地指導者による面談時との回答でした。評価に対する不服を申し立て先が評価者であることは明らかに不適切ですので、第三者機関を設けるなど早急に改善することを求めます。

3. 職場環境

1) ハラスメント対策について

個々の要求の前に、ハラスメント対策に関する大学側の姿勢に対して全般的な改善を求めます。組合はハラスメント対策の改善を 5 年以上にわたって繰り返し、具体的な対策案も添えつつ申し入れを行ってきました。それに対する大学の回答は「検討します」「取り組んでいます」と根拠を示すことなく述べるにとどまっています（3 月 18 日付回答、10 月 16 日付回答）。例年のように繰り返されるこれらの回答に対し、大学がハラスメント根絶に向けて本気で取り組むつもりがあるのか、疑問を抱かざるを得ません。6 月からは改正労働施策総合推進法により、ハラスメント防止対策の強化が事業者への措置義務となりました。大学は、問題解決に向けた個々の申し入れに関する検討状況の詳細を組合に対して説明するとともに、この間繰り返し提示してきた要求に対し誠実な回答に徹することを求めます。

(1) 2020 年 3 月 18 日付回答でハラスメント相談件数とその処理状況につき、ガルーンや KULAS 等で構成員に周知する要求に対し、「倫理・人権・苦情処理委員会幹事会及び倫理・人権・苦情処理委員会で検討し、令和元年度分から公表する予定」と回答が明記されました。なお前年度には「ハラスメント防止委員会および理・人権・苦情処理委員会で検討します」と明記されています。にもかかわらず、未だ、ガルーン等での公表には至ってはいません。

相談対応と対応をきちんとしていると客観的に判断できる状態で周知すること自体にハラスメント抑止効果があることは、これまでの申し入れでも再三お伝えしている通り、専門家の間では常識です（北仲・横山 2017『アカデミック・ハラスメントの解決』、2013『現代思想 特集 ハラスメント社会』）。10月16日付回答で「組織として、ハラスメントのない大学を目指して取り組んでいると標榜する高知大学において、現状は実現化に向けたどのような地点にあるのか、明確かつ分かりやすい説明を求めます。

(2) 10月16日付回答で、ハラスメント問題の迅速な解決への具体的な「改善に向けた検討を行っている」と明記されています。しかし、回答では具体的な対策までは示されていません。どのような検討を行っているのか、具体的かつ詳細にご説明ください。

(3) 昨年の団体交渉申し入れおよび再申し入れにおいて、第三者不在の場でおこなわれるハラスメントに対して、被害者はどのような対策を採るべきなのか、例えば加害者の同意を得ていない行為の音声や画像の記録がハラスメントの証拠として認められるのかどうか、など具体的に示すことを求めたところ、相談員へ相談するように、との回答のみでした。しかし、実際に、相談員に相談した案件で第三者不在の場で行われたハラスメントが認定されなかった事例がある以上、本学のハラスメント相談制度への信頼性を保つためには、昨年の回答では不十分と言わざるを得ません。改めて、第三者不在の場でおこなわれるハラスメントに対して、被害者はどのような対策を採るべきなのか、大学の方針・対応を教えてください。

(4) かつて申し立てされたことのあるハラスメント当事者によるハラスメント行為と認められる目撃情報が、組合に寄せられています。こうした事態は、本学のハラスメント防止関連制度への信頼を失墜させるだけでなく、ハラスメント被害者は泣き寝入りを余儀なくされ、労働環境の劣悪化に拍車をかけ働く意欲の減退、心身の不調を惹起しうる深刻な状況だと、組合は懸念しています。相談件数の増加は制度への信頼の証であり、件数の減少は制度への不信感の表れです。学内のハラスメント問題に「組織として」取り組むには、相談を待つだけでなく、大学が積極的にハラスメントの実態の把握に努めることが不可欠です。ハラスメント被害の実態を把握するための調査を早急に実施することを求めます。

2) 男女共同参画

(1) 高知大学が2018年に実施した「高知大学における働き方と生活に関するアンケート」を踏まえて、2019～2020年度に各部局に改善策の要請をした結果、

どの部局・組織が、どのような課題に対して、いつまでに、いかなる改善策を打ち出し、取り組むことになったのかを教えてください。

(2) 次のような教職員のワーク・ライフ・バランス問題へのよりよい支援体制を求めます。

- ① 育児や介護以外で家族に看護が必要になった際に取れる休暇制度の導入
(看護休暇の対象を、子どものみならず配偶者や親などの家族に広げること)
- ② 公的な会議を原則 17 時迄とすること
- ③ 教職員の家庭責任に配慮した働き方
(教職員が育児(保育園や幼稚園の送り迎えや子どもの世話)や家族の介護をよりしやすくなる就業規則の改善や仕事の割り当ての見直し等)
- ④ 男性の育児休業促進に向けた具体的な取り組み
(育児休業の取得に関する説明会の開催や、管理職の育児休業に関する研修等)

(3) 本学における男女共同参画の達成状況を総括するとともに、今後実施する施策の計画を具体的に教えて下さい。

3) ダイバーシティへの対応について

10月16日付回答は、ガイドラインの策定を着実に進めていることが窺える、評価すべきものと受け止めています。ただし、回答(2)で示された、ガイドライン策定および事項の検討に際しての大学構成員の意見を反映する機会を「部局の長が構成員となっている男女共同参画推進委員会」での意見とする、では不十分と考えます。むしろ、すべての構成員に開かれたかたちでの意見収集の機会を設けることは、Teams等のIT技術を活用することにより可能であり、構成員に対するガイドラインの浸透にも影響を与えるものと考えます。

改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)により、事業主は、性的指向や性自認に関する侮辱・アウティングもパワハラの一環として措置義務が課されるようになったことは周知のとおりです。実効性のあるガイドラインづくりにするためにも、全ての構成員に開かれた意見収集の機会を設けることは重要であると考えます。改めて、教職員・学生を含む本学すべての構成員に対し、ガイドライン策定に際して意見を伝える機会を設けることを求めます。

4) 車両入構有料化問題

(1) 2017年の導入以降、本制度は本学の教職員および学生にとって生活と業務の環境に大きな変化をもたらしてきましたが、制度の意義や効果について大学構成員に十分に周知され理解されているとは言えない状況です。そのため組合では、本制度が導入されて以降その収益について「数値」を示して頂くよう度々求めてきましたが、残念ながら未だに具体的な金額が示されたことがありません。改めて、設置費、人件費、通勤手当増大などによる諸費用および収入について、導入時からの具体的な金額を示すよう求めます。

(2) 昨年の団体交渉では、本制度導入による収益以外の利点として、駐車スペース不足の苦情がなくなったこと、および入出構車両の画像記録によるキャンパスの安全向上を回答さ

れました。一方で、2/13 付け掲示板（教職員用掲示板（財務・会計関係））「【周知】本学への入構・駐車許可条件について」に「朝倉キャンパスにおいて、長期間に渡る不当駐車が見受けられました。」「他の車両への迷惑や防犯上の問題となる」とあるように、このような不当駐車もキャンパスの安全を脅かす問題になると危惧しています。朝倉キャンパスの駐車場所の数は 15 か所（491 台）との回答も頂いていますが、限られた駐車スペースの合理的な利用、および構内交通規則の遵守を促し、不当駐車を根絶する対策の実施を求めます。

4. がんばる教職員の支援拡充

1) 「働き方改革」の一環としての業務量削減およびコロナの感染防止のため、法令で義務づけられているものを除き、全ての書類への押印廃止を求めます。

2) 業務量削減のため、決済の電子化（そのためのシステム、PC、ソフトの整備・改善も含む）、書類の電子化（紙での書類配布をやめメール配信などに変える）、学長印の省略などを最大限進めることを求めます。

3) ペナルティを伴う科研費への応募の義務化については、教員と事務局員の労働強化として組合としては団体交渉（2014 年 7 月）などを通じて反対してきており、近年では募集する側からも各大学での義務化に関する問題点が指摘（平成 28 年 12 月・科学技術・学術審議会など）されている中、令和 3 年度科研費公募要領でも「本来、科研費の応募は研究者の発意に基づいて行われるものであり、各研究機関において科研費に応募させることを目的化するようなことは避けてください」（45 頁）と研究機関に対する異例の要望が明記されています。以上のような状況を踏まえ、科研費応募の義務づけ中止を求めます。

5. 軍事研究

高知大学で 2018 年 3 月に制定された「『軍事的安全保障研究』への応募等に関する基本方針」の 1（「研究の公募（あるいは契約）が軍事的安全保障研究に関わる可能性がある場合は、高知大学研究推進戦略委員会において応募（契約）の是非を決定する」）に基づき、今年度において高知大学研究推進戦略委員会が開催されていまして、その応募件数と審査結果を教えてください。