

令和3年7月27日

高知大学教職員組合
中央執行委員長 岡田 健一郎 殿

国立大学法人高知大学長
櫻井 克年

団体交渉の再申し入れについて（回答）

2021年6月1日付けで依頼のありましたこのことについて、下記のとおり回答いたします。

記

1. 無期転換問題

熟練した非常勤職員が退職するのは損失であり、必要があれば無期転換あるいは常勤職員としての登用もあり得る、との認識を示して頂きましたが、これまでの「無期転換はあり得ない」という方針から、合理的な判断をされている点を高く評価します。

つきましては、無期転換に関するルールを定め、どのような条件で無期転換が認められるのか、明らかにすることを求めます。

【回答】

「国立大学法人高知大学非常勤職員の雇用期間に関する基準（学長裁定 令和2年11月27日最終改正）」により、一定の免許を要する職務で特定の部局に所属する者及び障害者雇用促進制度により雇用する者を、5年を超えて雇用することがある者と規定しています。

それ以外の者に関しては、非常勤職員等を対象とした事務職員登用試験を実施することで、有為な人材の確保に努めています。

2. 非常勤職員の処遇

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、子の看護休暇および介護休暇を付与することについて前向きに検討されるとの姿勢を評価します。

対面交渉では優先順位に関する意見を求められましたが、組合としては3つの休暇は全

で重要であり、基本的には全ての休暇制度の実施を求めます。ただし、全ての非常勤職員にとって共通して必要となるのは病気休暇であることを申し添えます。

【回答】

ご意見は承りました。他大学の状況を勘案しながら、具体的な検討を行っていく予定です。

3. 長時間労働問題

(1) 各部局長等へのヒアリングの結果について、現在公表されている文書では事業所ごとの抽象的な総括にとどまっていますが、この問題は各部局で大きく状況が異なっており、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、適切に対応することが必要です。つきましては、各部局の個別のヒアリングの詳細な結果を示して下さい。

【回答】

部局長等とのヒアリングについては、同様の課題については集約し、結果報告書を作成しましたので、報告書以外にお示しできるものはありません。

なお、ヒアリングの結果報告書で示された短期的でコストが低いと考えられるものについて、各課題の解決に向けた対応を令和2年4月9日に各部局長に依頼し、その後、検討状況を回答いただきました。その回答結果をとりまとめ、「部局におけるワークライフバランスに関する課題への対応状況まとめ」として令和3年3月24日開催の役員会で報告し、6月21日に各部局長へ報告しました。「部局におけるワークライフバランスに関する課題への対応状況まとめ」については、今後、グループウェアのライブラリに掲載予定です。

(2) 時間外勤務を行うために部局長に対して申請を行うことが必要ですが、申請に必要な書類などの具体的な手続きの方法は定められていません。時間外勤務に必要な手続きについて具体的な方法を大学構成員に示して下さい。

【回答】

教員（裁量労働制適用者）の休日勤務及び深夜勤務についてのご質問として回答させていただきます。労使協定により、休日又は深夜に業務を行おうとする場合には、あらかじめ勤務時間監督者である部局長の許可を受けなければならないこととなっています。これは、裁量労働といえども、休日や深夜勤務は裁量の範囲内では無いことを示しています。休日や深夜の勤務について業務上の必要がある場合は、部局長が勤務を命ずることとなります。

現在、休日の勤務については、休日の振替で対応しています。深夜勤務については、現在のところ申請書類の様式を任意としています。今後、必要があれば、様式等について

検討することとします。

(3) 対面交渉では、業務簡素化に関する意見を教職員から積極的に汲み上げて行く意思が示されました。これについて、具体的な対応を実行して頂くよう求めます。

【回答】

会議の回数の削減等、教職員からの提案に対応していきたいと考えます。
教職員組合からも、有効な方策をご提案いただければ幸いです。

4. ハラスメント対策

(1) 本学のハラスメント対策は、相談案件が部局に戻されない場合に解決までに長い期間を要する、第三者不在の場でおこなわれる行為がハラスメントとして認定されないなどの根本的な問題を抱えているにもかかわらず、そのような事実が、ホームページやリーフレットなどの媒体を通じて周知されていませんが、このことは本学のハラスメント対応の制度に対する信頼を著しく損なうものと考えられます。つきましては、これまでの相談案件がどのように扱われてきたのか、という事例に基づく具体的なガイドラインを作成し公開することを求めます。

【回答】

調査に期間を要している案件はありますが、適宜対応を行っています。相談案件を受け付けてからの流れについては、「ハラスメント等相談の流れ図」をホームページ上で周知しています。

流れは以下のとおりです。相談案件は、相談員から倫理・人権・苦情処理委員会幹事会（以下「幹事会」という。）が報告を受け、対応を審議します。幹事会が倫理・人権・苦情処理委員会（以下「本委員会」という。）に報告し、調査が必要と判断した場合は、ハラスメント等調査委員会（以下「調査委員会」という。）を設置します。そして、調査委員会が事実確認を明らかにするために必要な事項を調査し、当事者及び関係者から事情を聴取します。調査が終了したときは、本委員会に調査結果を報告し、本委員会が審議を行います。本委員会の審議については役員会に具申し、相談案件に関する最終的な判断は役員会で行います。

(2) 対面交渉では、加害者の同意を得ていない行為の音声や画像の記録が第三者不在の場でおこなわれるハラスメントの証拠として認められるのかどうか、は個別の案件の状況による、との回答でした。そのような記録が証拠として認められる可能性がある、との判断であることを確認させて下さい。

【回答】

ハラスメントの証拠に関しては、個別の案件によって事情が異なるため、個別の案件に応じて各委員会が判断するものであり、一般論としてはお答えできません。

5. 車両入構有料化問題

車両入構有料化によって得られた収入と、有料化のために必要であった直接的な支出について金額の開示を求めます。

【回答案】

令和2年度の駐車料金の収入額は、146,356千円でした。

同年度の駐車場の管理運営に必要な経費は、99,435千円でした。

なお、収入額及び必要経費はどちらも3キャンパス合計の金額です。

駐車料金収入は、本学の重要な自己収入の一つとなっています。