

2019年1月29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. 労働条件・職場環境

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) 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、および賃上げを求める社会情勢を考慮し、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。

3) 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。（詳細は資料 1 参照）

この問題につき、以下の点について質問・要求します。

- (1) 一律 5 年未満での雇い止めにより現場が被った影響についてどのような実態把握を行っているのか、報告を求めます。
- (2) 上記の実態把握を踏まえ今後どのような対応を行なうのか、見通しをお示しください。
- (3) 改正労働契約法の立法趣旨に基づき、非常勤就業規則にある更新上限 5 年未満を削除し、希望者すべてに開かれた無期転換ルールを迅速に整備することを求めます。
- (4) 改正労働契約法に基づき 2019 年 4 月から始まる無期転換対象者に関して配置転換が検討される場合は、対象者への希望調査や話し合いなどの手続を実施することを求めます。

4) 駐車場有料化問題

2017 年度初頭から導入され、18 年度より「一時入構車両の駐車料金の見直し」「カーゲート開放の見直し」等が行なわれた朝倉キャンパスの駐車料金徴収については、自動車を使用する教職員及び学生から多くの不満が出ています。

また、カーゲートの導入により、キャンパスの出入りがこれまでよりも不便になったとい

う学外者の声も多いようです。とくに、18年度より「一時入構」の料金が大幅に上がり、その不満も高まっていると聞いています。

総じて、教職員と学生、そして学外から本学に訪れる方々にとって便利で快適なあり方に変えていくことを求めます。

朝倉キャンパスの駐車料金徴収について、以下の3点について回答を求めます。

- (1) 「駐車料金徴収」制度導入以降の収益について、支出も含めて、具体的かつ詳細な数値をお示しください（なお、この質問にお答え頂く際には以下の点にご留意ください。駐車料金は純粋な収入ではありません。ゲートの設置費やそれを管理する職員の人件費などの諸費用がかかっているはずですが、この方式が導入される際、自動車通勤をあきらめ、公共交通機関による通勤に切り替えた教職員がかなりの数いるはずですが、公共交通機関を使った際の通勤手当は、自家用車によるものよりも大きな額になります。関係諸費用、通勤手当の支出の変化について具体的な金額をお示し下さい）。
- (2) 「駐車料金徴収」制度導入による利点をどのようにお考えでしょうか。収益以外の点についてお答えください（駐車料金徴収を導入する際の説明（第281回役員会〈2016年12月14日開催〉審議資料「高知大学キャンパス駐車料金の徴収について」）では、制度導入の目的は「入構車両の抑制を図り、キャンパス内の安全確保を進める」ためとされています。「キャンパス内の安全確保」がどの程度増進されたのか、制度導入前後の変化を具体的にご教示ください）。
- (3) 学内・学外の「不満」についてどのように認識しているのでしょうか。そして、それに対しどのように対応していくご所存でしょうか。

#### 5) 教員人事再開

今年度初頭には「昨年秋に行われる見込み」とされていた教員の人事ポイントの配分がいまだに行われておらず、今後の見通しも明らかになっていません。

教員人事ポイント配分について、その時期、内容、運用方法に関する今後の見込みを教えてください。

#### 6) 男女共同参画

本学の男女共同参画の取り組みについて、現状の報告と今後の建設的な対応を求めます。

世界経済フォーラム（World Economic Forum）は平成30年に「The Global Gender Gap Report 2018」を公表し、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index : GGI）を発表しましたが、それによれば2018年の日本の順位は149か国中110位でしかありません。日本には、特に労働市場における女性の参画と、男女がワーク・ライフ・バランスを実践できる環境が求められています。

本学は「高知大学における男女共同参画の基本理念」において、「学知の探求の拠点として、次世代育成の母体として、さらには地域社会の発展の基盤として、大学は、男女共同参画社会を実現するための先進的なモデルを提示すべき立場にあります」と自らの立場を示し、「基本方針」において、男女がともに能力を発揮できる職場環境・教育環境の構築に加え、男女共同参画教育を充実させること、大学での実践を社会に向けて発信することを掲げています。これらの点をふまえて、下記の通り質問・要求します。

- (1) 正規職員と非正規職員の両立支援制度における条件格差の改善について
- (2) 教職員が仕事と育児・介護を両立しやすい環境の整備
  - ①男性教員が育児休業をとりやすくするための取り組み

- ②子の看護休暇について、取得対象を小学校に通う子まで広げること  
(一部国立大学等で12歳になる年度(中学校就学前)までの例あり)

(3) 公的な会議を原則17時迄とすること

(4) 本学における男女共同参画の達成状況と課題について

- ①職場環境、②男女共同参画教育、③社会への発信、という観点から示して下さい。

#### 7) ハラスメント対策について

国内外でハラスメント問題に関する課題認識とその根絶を求める声が高まり、経営責任者にはハラスメントを決して許さないという姿勢と実効性のある制度整備がこれまで以上に求められています(資料2参照)。本学のハラスメント対策をめぐる問題に関し、下記のとおり質問・要望します。

- (1) 倫理・人権・苦情処理委員会およびハラスメント等調査委員会における対応の詳細や指示系統について定めた内規等があれば、お示してください。
- (2) 兼任教職員の負担を緩和し予防と迅速な解決を実現するためにも、調査委員として専門知識のある専任スタッフを確保すると同時に、専門的知見に基づき対策マニュアルおよびフローを改善することを求めます。
- (3) ハラスメント予防を促すためにも、毎月のハラスメント相談件数とその処理状況について、ガールーンやKULAS等で本学の構成員に周知することを求めます。また、ハラスメントが起きてしまった場合の解決に規定以上の時間を要する場合には、相談者に対し進捗状況を報告することを徹底するよう求めます。
- (4) ハラスメントを根絶するためにも、「高知大学はいかなるハラスメントも容認しない」、「しない、させない、見過ごさない」という姿勢を学長自らが学内外に発信し続けることを求めます。

#### 8) 長時間労働問題

##### (1) 教員の長時間労働について

労働基準監督署からの指導を受け、裁量労働制の運用に係る問題点の抽出・検証、裁量労働制適用者の健康と福祉を確保する措置、苦情処理に係る措置について継続して審議が行われているものと理解しています。それを踏まえ、以下について質問・要求します。

- ① 現時点で、裁量労働制の運用にあたって各事業場でどのような問題点があると認識し、どのような対処法を考えているのか示してください。
- ② 現時点では本学で「長時間勤務者」となる裁量労働制職員は「3か月の勤務時間が平均240時間以上」の職員、つまり超過勤務時間が3か月平均で80時間以上の職員に限られます。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求めます。
- ③ 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。裁量労働制を適用するのであれば、「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。

(2) 事務系職員の長時間労働について

昨年度と今年度これまでに於いて、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（分布）、日数および金額を教えてください。

9) 非常勤職員の処遇

政府は「働き方改革」の一環として、正規・非正規雇用の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>

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) 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。

10) 復職支援について

厳しい経済情勢の中、少人数でこれまで以上の業務をこなすよう求められる職場環境において、労働者の心身の健康問題への対応や退職者の復職支援は社会的な課題となっています。本学でも「心の健康づくり計画」においてメンタルヘルスの保持増進や退職者の復職支援の取り組みが定められ、「国立大学法人高知大学職員復職支援要領」に基づいた4週間の復職支援プログラム等が用意されています。同プログラムでは4週間を上限としていますが、組合には利用者の職場から4週間が十分かを問う声が届いています。この件に関し、下記の通り質問します。

- (1) ここ5年程度の復職支援プログラムの利用状況についてお示しください。
- (2) 4週間を上限とした根拠についてお示しください。また、利用者あるいは職場の同僚等からのプログラムに対するフィードバックがあれば、ご教示願います。

11) トイレ改修について

キャンパスのバリアフリー化の一環として、学内に設置されている和式トイレをすべて洋式に改装することを求めます。

## 2. 人事評価

事務系職員について以下のデータの開示を求めます。開示にあつては、事務系職員全体のデータと合わせて、部局名を伏せた部局単位のデータの開示を求めます。

- (1) 2016年の6月と12月、2017年の6月と12月、2018年の6月と12月の計6回期末手当をとおして、「優秀」以上の期末手当の対象となることが0回だった者、1回だった者、2回だった者、3回だった者、4回だった者、5回だった者、6回だった者の割合。
- (2) 2016年1月、2017年1月、2018年1月、2019年1月の計4回の昇給をとおして、5号俸以上の昇給の対象となることが0回だった者、1回だった者、2回だった者、3回だった者、4回だった者のそれぞれの割合。
- (3) 上記に関連して、2016年1月から2019年1月までのあいだ、「優秀」以上の期末手当ないし5号俸以上の昇給のどちらの対象にもそれぞれ1回以上なった者、どちらの対象にもまったくならなかった者の割合。

データの開示は、昨年資料との連続性がわかるようにお願いします。

### 3. がんばる教職員の支援拡充

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、ついに昨年、平成31来年度科研費公募要領では「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望ましくありません。」と異例ともいえる研究機関に対する要望が明記されています。（資料3）

以上のような状況を踏まえ、義務化によって本学の科研費の採択状況が改善したか否かをお教え頂くとともに、科研費応募の義務化の見直しを改めて求めます。

### 4. 軍事研究

高知大学で昨年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。

### 5. 運営費交付金の「評価配分」問題

政府は2019年度予算案に、国立大学の運営費交付金の約1割にあたる1000億円を評価に基づき再配分するという内容を盛り込みました（参考資料：（2018年12月27日）全国大学高専教職員組合中央執行委員会「（緊急声明）国立大学の運営費交付金「評価配分枠」の即時撤廃を求めます——政府・財務省は、これ以上大学を壊すな」資料：4,5）。これは中長期的な財政の見通しを必要とする大学の教育・研究を阻害するものであり、とりわけ規模の小さい地方国立大学にとって脅威であると考えます。そこで以下のことを要求します。

地方国立大学が深刻な財政難にあること、および運営費交付金の評価配分が撤回されるべきであることを、国会、政府（文科省や財務省）、および高知大学のステークホルダー（教職員、学生・院生、学外委員、地方公共団体、経済団体、市民など）に対して声明の形でアピールすること。