

令和2年10月16日

高知大学教職員組合
中央執行委員長 峯 一朗 殿

国立大学法人高知大学長
櫻井 克年

文書回答に対する再申入れの回答について

2020年4月6日付け文書回答に対する再申入れについて、以下のとおり回答します。

1. 労働条件

1) 無期転換問題（当初申入れ番号：2）

- (1) 回答中に「人事関係等意見交換の実施によって各部課（室）長から意見を聞き」とありますが、「人事関係等意見交換」は具体的にいつ頃実施されるのでしょうか。

【回答】

例年12月頃に実施しています。

(2) 回答では「高齢者雇用安定法による定年退職者の65歳までの継続雇用により、雇用すべき職員は増加しています。一方で、第3期中期計画において、「第3期中期目標期間最終年度において第2期中期目標期間最終年度比5%以上の人件費削減を行う」こととされています。当該目標を達成し、かつ、適切な人員配置を行うために現行の非常勤職員就業規則を運用していきます」とありますが、趣旨が判然としないので改めて伺います。

回答のように「現行の非常勤職員就業規則を運用」ということは、従来通り（医療職員などを除き）非常勤職員を原則として無期転換しない、という意味かと思われます。

しかし労働契約法では、非常勤職員が無期転換されても賃金などの待遇は原則として無期転換前と同じで構わないとされています。つまり、無期転換が実施されても人件費は増加しないはずですが、それにもかかわらず、大部分の非常勤職員に無期転換を実施しないのはなぜですか。

【回答】

第3期中期計画において、「第3期中期目標期間最終年度において第2期中期目標期間最終年度比5%以上の人件費削減を行う」こととしています。全学的に、人件費削減に取り組む必要があります。

2) 非常勤職員の処遇（当初申入れ番号：5）

すでに、名古屋大学・徳島大学（各10日）、静岡大学（7日）、埼玉大学・大分大学（3日）等、少なくとも国立大学が非常勤職員の病気休暇を有給化しています。さらに、京都大学でも本年4月1日より非常勤職員の病気休暇を年間10日間ではありますが、有給とするとの就業規則改正が提案されていますし、大分大学では元々年間3日保証していた有給による病気休暇を5日に延長することが決まっています。その他の大学でも組合の要求を踏まえた制

度改善が様々進みつつあります。また、今回のコロナウイルス問題を踏まえると、病気休暇が無給の場合、賃金減少を気にして、体調が悪くても非常勤職員が安心して仕事を休めず、結果として職場に感染症を広げてしまうリスクが想定されます。

さらに、正規職員との格差是正を求める訴訟で訴えを認める判決が相次いでいることもご承知かと思います。

以上のことを踏まえ、改めて以下の2点を求めます。

(1) 常勤職員には有給で措置されていながら、非常勤職員は無給となっている各種特別休暇について、有給休暇とすること。特に、病気休暇については速やかに改善をはかること。

【回答】

前回の回答のとおり、他大学の状況や本学の予算等を勘案しながら、具体的な検討を行っていく予定です。なお、今回のコロナウイルス感染症に関する就労上の対応については、発熱や風邪の症状が見られる場合は就業禁止とし、就業禁止の期間の給与は全額支給することとしています。

(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。

【回答】

前回の回答のとおり、他大学の状況や本学の予算等を勘案しながら、具体的な検討を行っていく予定です。

3) 長時間労働問題（当初申入れ番号：6））

(1) 教員の長時間労働について

実態把握のため理事（ワークライフバランス担当）による各部局長等へのヒアリングを実施したとありますが、①各部局で認識されている長時間労働の課題、②各部局の教員の業務に占める裁量業務の割合、の2点について、ヒアリングで明らかになった課題を具体的にお示しください。

【回答】

令和元年11月5日から12月3日にかけて学部、附属学校、附属病院の管理職を対象に各1時間程度のヒアリングを実施しました。ワークライフバランスの課題として、業務量の増加、人員不足が認められるものの業務改善が進まない、委員会（会議）の数が多く人員及び時間の両方で負担が大きくなっている、スケジュールが過密で有給休暇や振替休日の取得が難しい、男性の育児休業の取得しやすい環境が不十分といった意見をいただきました。なお、各部局の教員の業務に占める裁量業務の割合については、ヒアリングを行っていません。

2. 職場環境

1) ハラスメント対策について

(2) で要求した「ハラスメント相談件数とその処理状況」を令和元年度から公表する、との回答については、問題の解決に不可欠な大学の対応の透明化の視点から一定の進歩であると評価します。他の項目について頂いた文書回答について次の通り改めて申し入れます。

(1) ハラスメント相談が深刻化している状況で、迅速な問題解決への具体的な改善案が未だ「検討中」とされ、示されないことは大変残念です。組合はこれまでも具体的な要望を

出し続けてきましたが、少なくともこの数年は「検討中」との返答しか得られていません。現在までの検討状況はどのようになっているのか、並びに令和二年度以降、「理事（法務担当（労務担当でしょうか？））」にどのような「助言」を求めるのか、具体的にご説明ください。

【回答】

倫理・人権・苦情処理委員会委員長と人事課で、改善に向けた検討を行っていますが、倫理・人権・苦情処理委員会への改善案の提示には至っていません。

理事（法務担当）には、既に役員会において、個別の案件に対する助言をいただいています。

(3) 問題解決に向けた学長のリーダーシップを求めた申し入れに対して、回答では「既存の対応の仕組み」に関する説明に止まっていますが、「既存の対応の仕組み」の下でハラスメント問題が深刻化している現状を考えると、不十分な回答と言わざるを得ません。

学長によるハラスメント撲滅の強い意志を発信する必要がない、というのであればその理由を説明して下さい。

【回答】

前回の回答のとおり、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ます。

(4) 有効な対策を講じることを求めた申し入れに対して頂いた回答では、今後も同様の事案について被害者が泣き寝入りしなければならない状況が改善されるとは思えません。そこで改めてお尋ねしますが、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、など具体的にお示し下さい。

【回答】

ハラスメントに関する相談、助言、救済と対応のため、相談員を各キャンパスに配置しています。ハラスメントを受けたと感じたら、悩みを抱えこまずに相談員へ相談するように、ホームページへの掲載やリーフレットの配布により、周知しています。

(5) (4)の事案で明らかになった第三者へのハラスメントに関する「注意喚起」について、その内容については個人情報のため回答を差し控えられました。個人情報明らかになる内容について配慮されることは当然だと思います。そこで改めてお尋ねしますが、その「注意喚起」が行われたのか否かについてのみお教え下さい。

【回答】

注意喚起は行われました。

2) 男女共同参画

回答として頂いた「高知大学における働き方と生活に関するアンケート」の結果は、学内グループウェア掲示板で確認させて頂きました。また理事（ワークライフバランス担当）による各部局長等へのヒアリングが実施されたことや、その結果が学内で情報共有されたことも、高知大学の男女共同参画に向けた大きな前進と考えます。

しかし、今回ご教示頂きたかったことは、課題等の解決に向けての具体的な方策ですので、改めてお尋ねします。アンケートやヒアリングで導かれた、(1) 課題の中のどれを、(2) どの組織が主体となり、(3) いつまでに、(4) 改善に向けてどのような方策を打ち出す予定であるのかを是非ご教示下さい。

【回答】

アンケート及び各部局長等へのヒアリング結果の概要を作成し、令和2年2月21日開催の第19回男女共同参画推進委員会及び3月2日開催の本部運営会議で報告しました。その後、4月9日に関係部局に対し、同調査の結果の概要について報告し、加えて各部局における課題についての改善策の検討を要請したところです。半年が経過する10月頃を目途に検討状況について照会することを予定しています。

3) ダイバーシティへの対応について

回答頂いたように、本学でも性的多様性に対応するためのガイドラインを策定し、それに基づき具体的な事項を検討していくとの姿勢は、評価すべきものと受け止めています。

そのガイドライン策定および事項の検討に関し、次の2点について改めて伺います。

(1) 検討をどのようなタイムスケジュールで行う予定なのか、現在分かる範囲でお示しください。

【回答】

第8回中国四国地区男女共同参画会議で取り上げられたことを受けて、本学での同ガイドラインの検討について、2月21日開催の第19回男女共同参画推進委員会に諮り、令和2年度から同ガイドラインの策定を始めることについて了承を得ました。3月9日開催の第89回男女共同参画推進室会議及び9月30日開催の第94回男女共同参画推進室会議において基本理念・方針案の策定等、今後のスケジュールについて議論し、現在も検討中です。

(2) ガイドライン策定および事項の検討に際し、大学構成員の意見を反映する機会をどのように設ける予定なのか、具体的にお教えください。

【回答】

部局長が構成員となっている男女共同参画推進委員会において、意見が反映されるものと考えます。

4) 車両入構有料化問題 (当初申入れ番号：5))

(1) 本制度導入以降の収益について「数値」をお示し頂くよう求めましたが、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具体的な数値をお示し下さい。

【回答】

2019年3月8日付け回答のとおり、ゲート設置費、人件費等については、平成29年度の導入以降、駐車場収入で賄えています。また通勤方法を公共交通機関に変更した職員については19名程です。

(2) 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。」とあるように、白線などで示された駐車場所以外に駐車している車を制度導入後に多く見かけるようになりました。同掲示板に「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。そこでお尋ねしますが、「把握」されていると回答のありました構内の車両と駐車場所の数について、具体的な数値をお教え下さい。

【回答】

朝倉キャンパスの駐車場所の数は15か所(491台)です。また、令和2年3月18日に回答しました「入出構車両の把握」については、カーゲートに設置している監視カメラによりゲートを通過する車両を把握できているという意味です。