

令和3年10月8日

高知大学教職員組合 中央執行委員会
委員長 岡田 健一郎殿

頂いたご質問内容につき、以下のように回答いたします。

高知大学第一次学長候補者
菅沼 成文

1、法人化以降、本学では財政難を理由に事務職員の削減が進んでおり、その結果、長時間労働や職員の疲弊などが生じています。また、教員に関しても次期(第4期)中期計画期間で大幅な削減が予定されています。

(1)このように事務職員・教員ともに、今後一層の人手不足・長時間労働が懸念されます。教職員のワークライフバランスを実現するための方策について、お考えがあればお聞かせ下さい。

(回答) 会議のスリム化、業務の効率化を進めた上で、RPA(Robotic Process Automation)等導入を考えています。運営と経営の整理が解決法を提示することにつながると考えています。

(2)現在、全学教員人事審議会で検討されている「第4期中期目標期間教員人事基本方針(案)」では、「教員人件費は、学長の戦略的なリーダーシップの下、学長及び学部等へ5:5で配分する。…学長に配分される教員人件費は、学長のリーダーシップを支える戦略的な教員配置に活用するために【ア】「学部等の要望に応じて配分する枠」と、【イ】「学長の戦略的な人員配置並びにセンター系の要望に応じて配分する枠」の2枠を設ける。学長に配分される教員人件費のうち、「学部等の要望に応じて配分する枠」への配分比率は6割を上限とする」とされています。【ア】と【イ】での教員人事が認められるべきかに関しては、それぞれ具体的にどのような基準をお考えでしょうか。

(回答) 学長のリーダーシップは当然必要ですが、その資金がまだまだ小さいと考えています。一方で、その財源は運営費交付金とどのような関係性を持たせるのか。人件費と運営費交付金との関係性を整理するところに解決策があると考えています。この問題を解決しないまま【ア】と【イ】での教員人事がどのように認められるべきかについての議論を行っても大学にとって必要な人員配置はできないと考えています。

2、本学ではいわゆる「教教分離(教育組織と教員組織の分離)」のために学系・部門制が導入されてきました。しかしその結果、会議が二倍になり、人事などの意思決定に多くの時間が費やされています。本学の「組織改革等WG報告書(2021年2月18日)」でも、「結局、教育を中心に見たときには、継続的に教育を担う学部・専攻が中心となり、出向形態では無理だったことが再確認されたのではないか」、「地域貢献活動などは、教育と研究に区別できるものでないため、効果的な評価ができていない。その上、教育組織と教員組織で構成員が異なるため、あらゆる点で二重構造となってしまう」など、抜本的な見直しが必要であるとの意見が複数あったとされています。また、同報告書では「教員アンケート集計結果において、現行制度に対する肯定的評価と否定的評価の比率は、おおむね「1:4」となった。事務局アンケート集計結果においては…教教分離による負担については、約45%の職員から「負担だと思う」との回答があった」とも指摘されています。

「働き方改革」のための業務効率化や、迅速な意思決定のため、学系・部門制を解消するお考えはありますか。

(回答)教育組織と教員組織の分離は、最も重要な改革だったはずですが、その活用についての議論は十分になされていません。学部の壁を越えての取り組みに学系という教員組織の活用が必要なのはいうまでもありません。一方で、事務手続きの煩雑さは解消すべき問題です。この問題は最重要事項として取り組みたいと考えています。

3, 労働契約法の改正に伴い、2018年4月より「無期転換ルール」が適用されました。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非常勤職員の雇い止めを撤廃する対応が行われています。

それに対して本学は、事務系の非常勤職員を3年程度で雇い止めする方針を固持しています。これに対しては「せっかく業務に習熟した職員が3年で雇い止めされてしまう」など、その弊害を訴える声があります。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6割を超えました。

上記アンケート結果や改正労働契約法の趣旨に基づいて、現在の正規職員登用試験とは別に、他大学のように、一定の基準をクリアすれば原則として希望者全員が無期転換される(身分は非常勤職員だが、定年まで働けるようになる)ルールを整備されるお考えはありますか。

(回答)働きたい有能な方々を長く働いていただくことは大学として大きな財産となりますので、他大学の仕組みを参考にしながらルールを整備してまいります。

4, 残念ながら、いまだに本学では多くのハラスメントが起り、解決に至っていないケースが少なからず見受けられます(2019年度ハラスメント相談件数48件、うち調査中8件、調査終了1件、役員会によるハラスメント認定0件)。組合にも毎年のように相談が寄せられ、いずれも深刻です。それらの中には、退職や泣き寝入りを余儀なくされたケースもあります。大学の仕組みを用いて相談しても調査結果が出るまで1年近くかかる事案もあり、迅速な解決という点から見て問題があります。

組合では、この5年ほど継続してハラスメントの相談体制の強化などを団体交渉で申し入れています。なかなか実現していません。実務を担当しているのは人事課ですが、人員不足などで対応が難しいように思われます。また、これまで本学においてハラスメントの被害・加害の実態が調査されたことはありません。

(1)学長として「本学ではハラスメントを絶対に許さない」という明確で力強いメッセージを、いま改めて出して頂くことが大切だと考えますが、いかがでしょうか。

(回答)ハラスメントに対してはあつてはならないと考えます。その対策の要諦は、自由に議論のできる大学ではないかと考えています。2020年6月1日施行の改正パワーハラスメント防止法に定められた法人の義務として挙げられている以下の3つの事項を推進してまいります。

- 1) 法人としての「職場におけるパワハラに関する方針」を明確化し、労働者への周知、啓発を行うこと
- 2) 労働者からの苦情を含む相談に応じ、適切な対策を講じるため必要な体制を整備すること
- 3) 職場におけるパワハラの相談を受けた場合、事実関係の迅速かつ正確な確認と適正な対処を行うこと。

(2) ハラスメントの被害・加害の実態調査、ならびにハラスメント相談・解決システムの改善の検討などの対策を進めるお考えはありますか。

(回答) 迅速に解決につなげる相談者が安心して相談でき、納得のいく解決につなげる環境を整備する考えです。社労士等の専門家を配置するなど必要な体制整備を進めてまいります。

(3) 上記を含めた、ハラスメントを起こさない職場環境・研究教育環境の実現に向けた取り組みを充実させるお考えはありますか。

(回答) 所信表明にある自由闊達な大学を実現することが根本的な解決につながると考えます。

5, 近年、実家からの仕送りの減少など、学生が経済的に困窮するケースなどが見られます。この問題はコロナ禍で一層深刻化しています。本学では授業料免除や「高知大学就学支援基金」などの取り組みが行われていますが、アルバイト収入や仕送りが減少し、大学近隣で実施されている食料配布を利用する学生が現在も数多くいます。

さらに、経済的な困窮に加えてコロナ禍に伴う本学の行動制限の厳しさによりストレスをため込んだり、サークルが活動できないため先輩から後輩への運営の継承が困難になり、学生間の人間関係の構築も難しくなっているという声も聞かれます。

このような学生支援・課外活動の問題に対し、今後どのように取り組んでいくべきとお考えでしょうか。

(回答) 学生支援については、同窓会や後援会からのご支援をいただいておりますが、非常にありがたかったのは、教職員の仲間や、私たちが附属病院で診療している患者様から、お米や野菜のご寄付を何度もいただいたことです。これはおそらく朝倉キャンパスや物部キャンパスでもあったことだろうと思いますが、そのように教職員たち、地域のみなさんが支えたい大学として高知大学が認められている証拠だと思えます。さらに、しっかりした学生支援の環境づくりを進めてまいります。

6, 本学の学生寮(かつら寮、ときわ寮、南溟寮)ではいずれも個室にエアコンが設置されていません。近年は夏の気温が上昇しており、エアコンがないことは熱中症など、学生の健康にとって重大なリスクであると思われれます。食堂など一部の部屋にだけエアコンを設置することも考えられますが、新型コロナウイルス感染症予防のためには人の密集を防ぐことが重要であり、やはり個室へのエアコン設置が望ましいと思われれます。

第4期中期計画期間において、学生寮の個室へのエアコン設置を検討するお考えはありますか。

(回答) 今の時代に適切な学生寮のあり方を検討して、環境整備を行ってまいります。

以上