

**組合ニュース** 山梨大学教職員組合

Tel (内線): 8097 直通 (Fax): 254-2667

E-Mail: kumiai@nashidai-union.or

**山梨大学の教職員の皆さんへ**

私たちは山梨大学教職員組合です。私たちは、山梨大学に働く教職員が学部や職種の違いを超えて対等に議論しながら、皆が誇りを持って働くことのできる職場にするために、労働条件・職場の労働環境の改善に関する要求などを組織し、それらの実現を大学（学長）に対して交渉し求めていく活動（団体交渉）を行っております。また、こうした労働条件・職場の労働環境の改善だけでなく、組合員相互の交流・懇親にも力を注いでおり、キャンパス、学部、職種の垣根を越えて、組合員相互で学び合い、語り合い、つながり合う文化的な活動（「身近なアカデミー」などの講座、レクリエーション、懇親会）なども行っております。

2017年1月23日に私たち教職員組合は、学長に対して団体交渉を行い、労働条件・職場の労働環境の改善の要求を行いました。今回、その要求内容（枠内）と大学からの回答（吉田理事の回答）を皆様にお知らせいたします。

**なお、脚注は組合としてのコメントです。**

**1. 日時および出席者について**

【日時】2017年1月23日（月） 10:40～12:10 本部棟五階第一会議室

**【出席者】**

大学側：吉田理事、杉浦人事課長、石原総務課長、丸山職員課長、桐島財務管理課長、伊藤人事課長  
補佐、大森職員評価事務室長、植村人事課係長

組合側：寺崎委員長、高橋（智）副委員長、高橋（英）書記長、鈴木委員、遠山書記

**2. 本教職員組合の要求内容（枠内）と大学からの回答（吉田理事より）****I. 教職員の給与など雇用条件・就労環境の改善について****A. 人事院勧告（以下、人勧）準拠**

- 2016年度人事院勧告の内容に完全準拠することを要求します。
- 昨年(2015年)の団体交渉では、「地域手当を除いて人勧準拠」する旨の回答がなされましたが、組合としては、地域手当も含めた人勧準拠を要求します。そのため、据え置かれたままの地域手当2%を4%へと引き上げることとともに、地域手当を2%引き上げるに要する費用の概算を示すことを要求します。

人勸が平成30年までに俸給表水準2%ダウンを前提にそのぶんを地域手当の調整で賄うとして現在進行している中、甲府地域は6%の勧告になっているにも拘らず地域手当を据え置くことは、事実上の「給与引き下げ」を意味し、「不利益変更」とも考えられる事態です。

3. 2016年度人勸で示された「介護時間制度の創設など、育児・介護との両立支援に関する制度の拡充」に係る本学の対応について示してください。

## 要求事項ⅠAについての回答

- 1) 項目1については、吉田理事より、「運営費交付金の実質的な削減と職員人件費の増加などにより大学の財政状況は非常に厳しくなっている」ため、「今年度の人事院勧告については勤勉手当の引き上げを除いて勧告に準拠した改正を行った」と回答があった。また、「勤勉手当の引き上げについては、平成29年度分は財源不足で現時点では凍結せざるを得ないという判断であるが、平成28年度分の勧告による勤勉手当の引き上げ額との差額分については、一時金として支給すべく、

現在調整を行っている」との説明がされた<sup>1</sup>。

- 2) 項目2については、吉田理事より、地域手当を1%引き上げると全学で約1億円の支出になると説明があり、「現在においては非常に厳しい財政状況の中で、前回お答えした回答と同様に『見直し検討する状況にはない』」と答えざるを得ないが、組合の要望は意見として受け止めると回答が

なされた<sup>2</sup>。

---

<sup>1</sup> 吉田理事は、今回要求事項Ⅱの1に対する回答で、「原則人勸準拠の考え方は現在でも全教職員の処遇につき最重要事項であるという認識は変わっていない」としています。これは大事なポイントです。しかし、そのうえで今回、「地域手当を除き給与について国家公務員に準拠する」（平成27年12月25日団体交渉での下間理事の回答）というこれまでの大学方針すらその維持を明言せず、事実上撤回する方向性を含んだものである点が今回の問題点です。

じっさい、回答は、H28年度は勤勉手当アップ分は一時金という形で手当とするということで、地域手当を除いて人勸準拠するというこれまでの方針から転換しています。同時に平成29年度の人勸については勤勉手当アップ分の凍結を言い、要求事項Ⅱの1に対する回答では「平成29年度の人勸内容が未定の段階では準拠の具体については現時点では回答できない」としたことは、注意が必要です。

勤勉手当凍結に関しては、平成28年11月28日に過半数代表が出した意見書でも、勤勉手当について人事院勧告に準拠しないことには反対であることが表明されています。その理由として、①手続的瑕疵がある（これまでの労使慣行の一方的な破棄であるにもかかわらず、必要な措置が取られていないこと）、②附属学校教員に関しては内容にも問題がある、③教育研究経費の削減は慎重であるべき（どのようなポリシーに基づいて予算削減項目の優先順位をつけているのかが不明瞭）、④議論の透明化を求める（どのような経営判断に基づいてこうした案が出来上がったのかは不明）、の4点が挙げられています。組合も同意見です。

<sup>2</sup> 昨年度の団体交渉で組合は、①H26年度の人事院勧告が示した「給与制度の総合的見直し」がもつ問題、②全国の国立大学法人との比較においても本学の教職員の待遇が低いこと、の2点から、地域手当を現在の2%から最低でも4%に引き上げることを要求してきました。これは、平成27年度の人勸が地域手当を甲府は6%（玉穂は0%）にしているにもかかわらず地域手当を2%に据え置いている本学の対応は、事実上の「給与引き下げ」を容認するもので、「不利益変更」とも考えられる事態で看過できないからです。そもそも、平成27年度の人勸からは、平成26年度人事院勧告の「給与制度の総合的見直し」に沿って、平成30年4月1日までに俸給水準を2%引き下げその分の補正として地域手当を引き上げる形で行う給与制度移行を進めており、最低でも地域手当を4%に引き上げなければ、実質的に給与は引き下げられる結果になることが明らかだからです。

しかし、今回の大学側の回答は、大学財政が厳しいことを理由に、人事院勧告で示されている地域手当の引き上げだけでなく、勤勉手当の引き上げも行わないというもので、当然容認できるものではありません。組合は改めて、大学側に①据え置かれたままの地域手当2%を4%へと引き上げること、②その上で、平成29年度以降も勤勉手当も含めて全面人勸準拠する経営努力をすることを求めます。

3) 項目3については、吉田理事より、介護時間の創設については国の改正に準拠して、昨年11月の役員会において規則改正を行い、2017年の1月1日から施行をしているとの回答がなされ、人事課長より一連の改正の概要として、以下の4点について説明がなされた。

- ①介護休業の対象者のうち祖父母、孫、および兄弟姉妹についての同居の要件が廃止された。
- ②介護休業の3回まで分割して取得することが可能となった。
- ③「介護時間」が新設され、最長連続して3年、1日あたり2時間の時間休業を取ることが可能になった。
- ④育児休業について、対象となる子どもの範囲が拡大。自子のみから特別養子縁組の子どもも対象となった。

## I. 教職員の給与など雇用条件・就労環境の改善について

### B. 雇用条件・就労環境の改善

1. 「就業管理システムに関するQ&A」（平成27年3月18日）についての具体的説明を求めます。  
人事部人事課「【事務・技術系職員対象】勤務時間システムの変更について」（平成27年3月31日）で示された「就業管理システムに関するQ&A」（平成27年3月18日）に記載されている「自己研鑽」に関する記述は、昨年度団体交渉での下間理事回答（「法人化以降、国立大学法人の経営の状態が大変厳しくなり、教職員の業務負担が増加する一方で、経営的な環境の面では十分な人員配置が期待できない状況の中で教職員が努力していることへの感謝と共に、教職員の健康、心と身体の健康の維持ということに関して、最大限の支援と配慮を行う責任があるという認識である」）に逆行し、サービス残業を促すものとみなされるおそれがあります。
2. 非常勤職員の結婚休暇取得など、常勤職員と同様の休暇制度への改善など諸条件の改善を要求します。
3. 有期雇用労働者の安定雇用を実現する目的で立法された改正労働契約法による有期雇用契約の無期雇用への転換が2018年4月から始まることについて、その対応方針をお聞かせください。

### 要求事項IBの回答

4) 項目1については、人事課長より、今回予備交渉での組合の要求を受けて、誤解を招く表現について昨年末に見直しを行い、「時間外勤務は厳に必要な場合であるのみに限定し、退勤打刻後は速やかに退勤するとともに、監督者は所属職員の勤務時間を適切に把握し、時間外勤務の管理と承認を行う」と修正し、年明けの1月5日にその旨を再度学内に対し周知を行っていると説明がなされた<sup>3</sup>。

5) 項目2については、吉田理事より、「非常勤職員の処遇については、本学において独自に処遇改善を進めており、他の国立大学法人を上回る状態であると考えている」と回答があり、人事課長より、非常勤職員の休暇の内容について以下の3点について説明がなされた。

第一に、非常勤職員（フルタイム・パートタイムとも）の特別休暇の処遇として、①夏期一斉休

<sup>3</sup> これは、組合の指摘を受けて早速に対応がとられたものです。今後はこの回答通り、時間外勤務の強要や「自己研鑽」名目のサービス残業化がなされないことがないよう、適切な就業管理がなされることを望みます。昨年度の団体交渉では、「サービス残業の常態化など違法労働の問題がある場合には、イントラ内にある内部通報のシステムを、研究不正の通報を基本としたものではあるが、積極的に利用して欲しい」と下間理事（総務・労務担当）からも要請されています。法令違反等に対する内部通報（公益通報）制度については、学内総合案内（イントラ）の常設情報（<http://intra.yamanashi.ac.jp/kisoku.html>）の「公益通報について（PDF）」で掲載されていますので利用して下さい。また、組合にも相談して下さい。

業（3日間）を有給休暇、②忌引き（弔事休暇）も有給休暇、③労災による待機期間（3日間）も病休として有給休暇、④さらに年一日、健康増進休暇としての有給休暇、として措置していると共に、非常勤職員に限らず、産前休暇は法令上6週間に対し本学は8週間を認めているなど、他の大学よりも改善が行われていると考えていると説明がなされた<sup>4</sup>。

第二に、結婚休暇については、現在、欠勤届（許可を得て行う欠勤）という形で無給ではあるが必要な休暇が取れるような措置をしているので、結婚後の休暇を取得する場合についても何ら支障はないと考えており、新たに制度化する必要はないと考えていると説明がなされた。そのさい、「事実上の無給の休暇制度（許可を得て行う欠勤）は常勤にはないこと、そういった意味からするとこういう欠勤制度自体が、非常勤職員の勤務条件に配慮した制度として運用されているものである」との見解が示された。また、補足説明として、非常勤職員の結婚休暇制度を標榜している国立大学法人は、1割程度はあるが、実態については、無給であれば全く本学と同様の取り扱いである旨の発言がなされた。

第三に、その他標榜されていない休暇については、現行の欠勤届をもってあらゆる休暇に対応できるので、現行の制度を改正する必要がない、との見解が示された。

なお、これらの休暇制度の説明をどのように行っているかという組合からの質問に対しては、就業規則に明記され、その手続きはイントラに掲載されていること、また、常勤職員にはしおりの中に明記されているが、非常勤職員にはそのようなものはまだ作成していないとの補足説明が担当者からあった。これに対し、組合からは、このような休暇制度についての説明の周知を非常勤職員の権利の周知という観点から要望し、了承された。

6) 項目3について、組合側より、文科省大臣官房人事課計画調整班が各大学法人に宛てた事務連絡メール「貴学における無期転換ルールへの対応の検討に関する再周知のお願い及び無期転換ルールへの対応状況に関する調査について（依頼）」（2016年12月9日）の主旨（各大学法人の無期転換への対応の計画提出の要請、対応方針の全労働者に対する開示等）が補足され、この内容に関わって本項目についての説明を求めることと、補足質問をしたいと述べられた。

これを受けて吉田理事より、改正労働契約法の施行に合わせて、本学では規定等は整備しており、平成24年7月以降の採用者については原則通り雇用限度3年最大5年と一律に取り扱っているが、平成24年6月30日以前に採用されて以来採用時と同一条件で平成30年4月以降も雇用更新される職員に限って無期労働契約権の発生を認めることにしているとの説明がなされた。

また、先の事務連絡メールに示されていた内容（国立研究開発法人等における研究者および教員等については、無期転換申込み権発生までの期間を10年とする）は、現段階では一般的に教育のみを担当している教員には適用されないこと、本学では医療系資格に限ってのみ平成24年7月1日以降の採用者であっても重ねて任期更新が出来る例外措置があることなどが人事課長より補足された。なお、非常勤講師については業務委託契約と同等との考えであり、非常勤職員就業規則により毎年契約の更新が可能であることも説明された。

組合からは、先の事務連絡メールに関わり、無期転換権が発生する5年を見越して採用時の雇用契約年数を超える前に労働条件を下げて更新する旨を使用者が申し込むケースへの対応について質問がなされた。これに対して人事課長より、例えば一般職の非常勤について本学は3年を限度としており、面接の際にその旨を本人に明示し本人の意思を確認する手続きを行っているとの説明が

---

<sup>4</sup> 非常勤職員の特別休暇の処遇として大学が挙げている有給休暇のうち、忌引き（弔事休暇）、健康増進休暇、産前休暇8週は、これまで本組合が大学に要求して実現したものです。組合は、今後も正規職員だけでなく非常勤職員の処遇の改善に向けた取り組みを推進していきます。

なされた。加えて、平成 24 年 6 月 30 日以前の非常勤職員については、単年度ごとの期限を付しているのみで最終期限を付していないので、契約更新が続いて平成 30 年 4 月に契約後の 5 年を越えれば無期雇用申込み権の発生を認めるとしているとの見解が示された<sup>5</sup>。

## II. 大学予算執行明細の開示について

1. 来年度の勤勉手当について人事院勧告への不準拠という執行部の決定は、これまでの「原則人勧準拠」の方針を来年度以降は放棄するという事なのかどうかを確認させて下さい。  
加えて、今回の執行部の決定は、すでに過半数代表の意見書でも指摘された通り、本学の教職員・附属学校園の教職員に対する「不利益変更」と考えられる事態です。我々としては、給与に関わる不利益変更については、最終的な選択でなければならないと考えております。  
今回の決定は、どのような経営判断に基づいてなされたのかという点は、先日執行部と各学部との「意見交換会」でも説明が不十分でした。組合としては、赤字対策（増収、支出削減）として、どのような事項を検討したのか、検討された事項で採用されたものはどのような理由で採用されたのか、採用されなかった案はどのような理由で採用されなかったのか、これらに関わる資料の提示を要求します。
2. I-A-2の地域手当2%アップへの見直しに関して昨年交渉では「財政が厳しい状況であるため、見直しを検討する状況にはない」という回答がなされ、また今年度も既に運営費交付金の厳しい状況を理由に、本学教育研究基盤の弱体化につながる教育研究基盤経費の削減はもとより、定年後後任補充人事2年間凍結・非常勤教員削減や、その他、駐車場料金値上げ、特急利用は「回数券」ベースでの旅費精算とするなど教職員の労働条件に関わる細かな節約が通知されています。また、II. 1のような勤勉手当の人勧不準拠も同様の理由でなされています。  
しかし、一方で、役員側がどのような節約を行っているのか（執行部予算や役員報酬の見直しなど）という点は教職員には全く周知されておらず、構成員の合意に基づいて困難な局面を乗り越える時にあたり、好ましからざる事態であると考えます。役員側の「身を切る」改革の状況を説明して下さい。また、その一例として、さしあたり以下の実際の予算執行に係る項目の総額と明細を開示することを要求します。
  - ① 「Nature」(Nature Jobs, 7 July 2016)への広告掲載関係費用の総額と明細
  - ② 平成 26・27 年度における学長室(甲府・玉穂)改装関連費用の総額と明細
  - ③ 平成 26・27 年度における学長・理事の会食費の総額と明細
  - ④ 平成 26・27 年度における学長の海外出張日程、および海外出張旅費の総額と明細

### 要求事項IIの回答

- 7) 項目1について、吉田理事から、「原則人勧準拠の考え方は現在でも全教職員の処遇につき最重要事項であるという認識は変わっていない」としたうえで、平成 29 年度の人勧の内容が未定の段

<sup>5</sup> 大学側の回答にもあるように、平成 24 年 6 月 30 日以前採用の非常勤職員で平成 30 年 4 月に契約後の 5 年を超えた非常勤職員に対しては、条件を付せず積極的に正規職員としての雇用を進めていくことを求めます。また、それにとどまらず、3 年を限度とする一般の非常勤職員の処遇の改善を進めていくことを求めます。

なお、平成 29 年 3 月 3 日付で過半数代表に対して規則改定に関する意見が求められましたが、その中の「非常勤職員」に関する規定改定に対する過半数代表の意見（過半数代表の意見書 平成 29 年 3 月 17 日）にあるように、「非常勤職員」に関する規定改定については、今回の「再雇用」に限定せず、大学執行部はより主体的かつ積極的に、職員間に存在する合理性のない待遇格差の改善・解消に努めるべきであると考えたとの意見を尊重するよう要望します。

階では準拠の具体については現時点では回答できない状況にあると説明があった。これに対して、組合より、平成 28 年度の人勸について、勤勉手当アップ分は一時金という形で手当とする、その意味で結果として準拠はしていないという形で推移するという理解で良いのかとの確認に対して、吉田理事より「結論としてはそういうことになるかと思う」と回答があった。この点に関わって、過半数代表の意見書にあった附属学校園の教員給与の問題の指摘についてどう議論されているかとの組合からの質問に対しては、人事課長より、附属学校教員の給与は、県の教員の給与(基本給)と同じ金額になるよう努めて設定しているが、地域手当の差額分 1% (県が 3%、本学は 2%) 差が現状ではあること、来年度においては勤勉手当の据え置きによるボーナス分の差額もこれに加わる見込みがあるとの認識が示された。組合からは、附属教員が不満とならないように配慮がなされるべきこと、また、説明は伺ったが、我々としては職員給与に手をつけるのはあくまで「最後の手段」と位置づけており、今までのような説明だと到底受け入れられないとの意見が述べられた<sup>6</sup>。

資料提示については、吉田理事より「個別事案については財務運営上の事柄でありまして、職員の身分・労働条件など、人事・給与・サービスに関する事柄ではないため、交渉事項とする合意はいたしません」<sup>7</sup>と回答がなされた。加えて、全学的な会議、各学域での意見交換会等でも説明しており、そこで出た質問に対して個別に対応するなど理解いただくように努力はしている<sup>8</sup>と補足された。

組合からは、経営事項にあっても労働条件に関わることは交渉事項となり得るとの見解が示され、学内でも詳細な資料の提示と説明を求める意見があることが伝えられた。

8) 項目 2 については、吉田理事より、「開示についての個別事案については、職員の身分・労働条件など人事・給与・サービスに関する事柄ではないために、交渉事項とする合意はいたしませんのでご承知いただきたい」と説明がなされた。組合からは、上述の見解が再度述べられ、その上で、算執行に係る個別の開示請求の方法については別途相談させていただくことで了解された<sup>9</sup>。

---

<sup>6</sup> 勤勉手当凍結についての過半数代表の意見書(平成 28 年 11 月 28 日)では、「赤字対策(増収、支出削減)として、どのような事項が検討されたのか(されなかったのか)、検討された事項で採用された案はどのような理由で採用されたのか、採用されなかった案はどのような理由で採用されなかったのか、こうしたプロセスを職員に詳らかにすることによって、職員に対し執行部の判断の妥当性・合理性を問うべき」と意見が示されています。しかし、今回の回答はこれらの意見にも誠実に対応していないと受け止められてもやむを得ない態度であると考えます。

<sup>7</sup> 労働法に関する教科書(菅野和夫『労働法(第十版)』弘文堂、2012 年)では、①団体交渉での交渉事項は、経営事項であっても労働条件にかかわる限り義務的交渉事項となること、②団体交渉では、使用者側は誠実交渉義務があり、回答に論拠や必要な資料が求められること、を指摘しています。今回の大学の回答は、先の過半数代表の意見だけでなく、これまで組合に寄せられた役員側の「身を切る」改革の状況についての疑問の声(組合員だけでなく、非組合員も含む)に応えるものではなく、誠実に交渉に当たる義務を果たしていないと言わざるを得ません。

<sup>8</sup> 各学部で行われた大学予算に関する意見交換会では、各学部の予算状況は示されましたが、大学全体の予算、特に学長・理事に関わる予算や全学的な予算の内容の詳細に関する資料は提示されていませんでした。

<sup>9</sup> なお、組合側が大学に提出した団体交渉内容確認文書案では「その上で、開示請求の際にはどういう費目名称で開示請求をすれば的確に開示されるのか等について教示されたいとの要望が示され、了解され

### Ⅲ. その他

1. 先般実施した「ストレスチェック」の結果を開示することを要求します。あわせて、「ストレスチェック」を今後どのように活用していくことを考えているのでしょうか。その具体的な施策・計画を示すことを要求します。
2. 全国の国立大学を対象に今年の6月頃に実施されたNHKによる「軍事技術に関わる研究について、禁止したり制限したりするガイドラインなどを設けているか」のアンケート調査に大学として回答をしたのか、回答した場合には、その回答内容を開示することを要求します。また、回答しなかった場合には、軍事技術に関わる研究に関するガイドラインにたいして大学としてどのように考えているのか、大学の見解を示すことを要求します。軍事技術に関わる研究が大学内で始まった場合には、実際にはアクセスの制限や機密漏洩防止措置などがとられることになり、研究・労働環境は大きく変わる可能性があり、組合としては、研究・教育・労働環境の問題としてとても重要な事項だと考えております。
3. 人権侵害・ハラスメントの処理のシステムにおいて、「相手方」に対する聞き取り調査のプロセスは具体的に手続きとしてどのようになされているのか、説明いただきたい。また、本学において法人化以降、人権侵害・ハラスメントと認定された件数の開示を要求します。

#### 要求事項Ⅲの回答

- 9) 項目1については、ストレスチェックが労働安全衛生法改正に伴い義務づけられたものであり、厚労省で定められた実施マニュアルに基づいて実施されているなど概要が示され、労働者のメンタルヘルスの未然防止と職場環境の改善がねらいで、年1回法令に基づいて実施する予定である旨が職員課長より説明された。その上で、ストレスチェックの結果の開示については、守秘義務があるため限られた内容しか提示できないとの説明がなされた。組合からは、ストレスチェックだけでなく、保健管理センターの相談データなどを総合的に判断して、問題の未然防止をしっかりと行って欲しいとの要望がなされ、職員課長より、産業医が全てに関わっているので、総合面では職員課の方でも出来ることは労働者のために行おうと考えていると回答がなされた。
- 10) 項目2については、吉田理事より、「軍事技術に関わる研究についての見解は、職員の身分・労働条件など、人事・給与・服務に関する事柄ではないため、交渉事項とする合意はいたしません」と回答がなされた。これに対し、組合側からは労働条件に関わる事項であるとの見解が再度述べられた。吉田理事は、交渉事項外ではあるがとの前提で、「アンケートそのものについては、軍事技術との関わりに関するガイドラインは設けていないが、関係部署と協議の上、大学としての判断によるということと、研究テーマが適切であるかどうかについては研究者に委ねられるべきであるという、概ねそういった要旨で回答」しているとの説明がなされた。また、今後ガイドラインを設ける予定などに関しては、学術会議等の見解をふまえながら検討していくことになること、個別に応募したい研究者が出てきたら検討することになるなどを、研究担当理事が確認しているとの説明があった<sup>10</sup>。

た。」となっていました。大学側の修正意見で表記の文章となっています。

団体交渉の場面では、「開示請求していくってということは、権利としてできる、できるというかしなければいけないと思っていますので、開示請求の際はどういう費目で、費目名称で開示請求すれば確にそこが開示されるのか、といったようなことに関しても、またご相談させていただくこととなりますけども、是非その点はよろしくお願い致します。教えないぞ、とかそういう話じゃなくてぜひ、手間も取りたくないのをお願いしたい。」と寺崎委員長が述べ、了承されていることを付記しておきます。

<sup>10</sup> 現在、日本学術会議の安全保障と学術に関する検討委員会では、「大学等の研究機関における軍事的安全保障研究が学術の健全な発展と緊張関係にあることをここに確認し」、軍事研究を禁じるこれまでの方針

11) 項目3については、まず、相手方に対する聞き取り調査のプロセスの具体的手続きについて、職員課長より、人権侵害防止対策委員会の下に人権侵害を扱うための学域等調査委員会が設置されており、調査にあたっては、この各学域等調査委員会が、受け手と相手方および関係者から詳しく事情聴取を行い被害の有無を判断し、人権侵害の認定が必要と判断された場合は防止対策委員会が人権侵害の有無を判定するなど現行の制度の概要について示され、相手方が説明する機会については、各学域の調査委員会が本人と相手方、関係者から事情を聴取する機会があるが、ケースに応じて必要であれば再度聴取される場合もあり得るとの説明がなされた。

次に、処分に関しては、人事課長より、人権侵害防止対策委員会ではなく人事委員会が扱う事項となっており、内容を明らかにするために必要である場合に本人からの聞き取り等を行っていること、それは「重大な処分に結びつくような内容であれば当然のこと、判断に厳正を尽くすというのは日常的に当然のことであるので、それは権利とか云々ということではなくて私どもの義務としてその内容を正確に把握するという一連の手段」としてのものであるとの説明がなされた。また、懲戒以上の処分については、一定期間内に異議申し立てのプロセスがあることも説明された。

この点に関わって、調査委員会で相手方本人から事情を聴取する場合に事前に案件を伝えているのかという組合の質問に対して、事前にはその案件を伝えないで聴取を行っている<sup>11</sup>との回答がなされた。なお、再度聴取する必要があると判断されるケースもあるということ、ただし相手方が再聴取を希望した場合でも、調査委員会で聞き取りが必要か否かを判断してその都度対応していること、などが補足された。この点について、組合からは、双方からの言い分を丁寧にかつ詳細に聞く機会を与えることが重要であり、しっかりした調査となるよう要望がなされた。

また、ハラスメント認定をされた件数は、平成18年より認定件数は2件、19年は2件、20年は1件、21年から23年は0件です。24年が2件、25年は0件、26年が2件、27年が2件、と

---

(1950年の「戦争を目的とする科学の研究は絶対にこれを行わない」旨の声明と、1967年の「軍事目的のための科学研究を行わない声明」)を継承し、新たな声明案「軍事的安全保障研究に関する声明(案)」を検討しています。この声明案では、「軍事的安全保障研究では、研究の期間内および期間後に、研究の方向性や秘密性の保持をめぐる、政府による研究者の活動への介入が強まる懸念がある。」とも述べていますが、組合が今回の団体交渉で問題としたのはまさにこの点にあります。

現在、軍事研究禁止を表明する大学に社会的な注目が集まっています。本学も、山梨大学憲章で「地域の中核となり、世界の平和と人類の福祉に貢献できる人材を養成する場となることを表明します」と述べています。軍事研究に関するガイドライン等大学の方針を確定し、表明していくことを求めます。

<sup>11</sup> ハラスメントについては、受け手(相談者)の人権の迅速な救済はもちろん大切ですが、相手方に対する人権への配慮も同様に大切だと組合は考えています。したがって、このように相手方に事前に案件を伝えない事情聴取および相手方の再聴取の希望を調査委員会が判断することについては、問題があると考えます。その根本に、「権利とか云々ということではなくて」(人事課長発言)という発想がありません。

ハラスメント防止のための体制に関しては、加害者とされる者に対しても人権に配慮した対応が求められています。その一例として、東京都産業労働局『職場におけるハラスメント防止ハンドブック(平成24年度 雇用均等ガイドブック)』(平成25年3月)の内容を紹介します。このハンドブックの「Ⅲ 苦情・相談への対応 ～解決と再発防止～ 2 事実関係の確認 (2)加害者とされる者への調査」では、「原則として加害者に事情聴取することになりますが、必ず事前に相談者の了解を取ってください。また、調査に当たっては、はじめから加害者と決め付けることなく、客観的な事実関係の把握に努めてください。」と明記されています。その上で、「① 相談・苦情内容を伝える」では、「加害者とされる者に対し相談・苦情が申し立てられていること、企業として対応する責務があり、事実確認を行う必要があること、問題解決処理までの流れ、プライバシーは厳守することなどを説明します。」、「② 事実関係の確認」として「十分に弁明の機会を与え、客観的な事実の把握に努めます。」と記されています(44頁以下)。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.jp/sodan/siryo/24zenbun.pdf>



回答がなされた。

以上

山梨大学教職員組合では、この大学からの回答に対して、さらに今後、労働条件・労働環境の改善を求めています。

## 山梨大学教職員組合はみなさんのご加入をお待ちしています。

仕事や職場のことで悩みが問題を感じた時、同じ労働者の仲間と協力して、解決に向けて法人と対等に話し合いができるのが労働組合です。今の私たちの権利や条件の多くは、こうした組合の取り組みによって実現したものがたくさんあります。労働条件や職場環境をもっと良くしたいという方も、現状より悪くならなければひとまずは満足という方も、一緒に取り組んでみませんか？



### 労働組合とは何ですか？

労働組合とは、労働条件や労働環境を良くするために、働いていて出てくる、さまざまな問題点や改善点を取りまとめて、当局と交渉して、それらを改善していく組織です。

### なぜ、労働組合が必要なのですか？

一人で要求・要望を持って行っても、とりあってくれないことが多いからです。労働組合で取り上げて要求すれば、「誠実交渉義務」があるので、大学は取り上げざるを得ません。

### どうして組合に加入した方がいいのですか？

労働条件は、使用者と労働者の交渉で決まります。使用者は賃金・給与等の費用が少ないほうが儲かるので、できるだけそれらを抑えようとします。組合員が多い方が交渉力が強くなります。

また、働いていると、ストレスやパワハラなど、厳しい労働条件に遭遇することがあります。一人で抱え込んでいると、過労死や過労自殺に追い込まれることもあります。みんなと共有することがとても重要です。

各大学の組合では、レクリエーションや映画鑑賞等の補助をしているところもあります。さらに、医大懇では全国の仲間との交流もあり、楽しいことがたくさんあります。

全大教「2017年4月 新聞号外(病院用)」より抜粋