

# 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.org](mailto:kumiai@nashidai-union.org)

## 組合員の皆さんへ

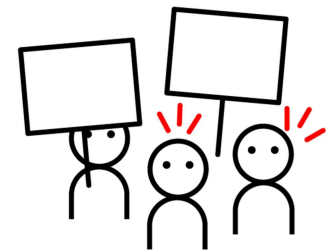
2018年3月19日に私たち教職員組合は、学長に対して団体交渉を行い、労働条件・職場の労働環境の改善の要求を行いました。先日、組合ニュースの号外で、団体交渉の内容についてのポイントをご報告しましたが、No.2では、組合の要求内容（枠内）と大学からの回答（吉田理事の回答）の要旨を皆様にお知らせいたします。

報告が遅くなってしまい、誠に申し訳ありませんでした。要求実現に向けて、さらに組合として取り組んで参ります。どうか皆様のお力もお貸し下さい。内容は次ページから始まります。なお、脚注は組合としてのコメントです。

## 今年も団体交渉します!! 声をお寄せ下さい!!

今年も組合は、大学との交渉を計画しております。教職員の給与、労働環境など雇用条件・就業環境の改善、大学の運営・経営改善などについて大学側に要求していきます。

組合員の皆様には、大学で働く上で感じている疑問、不満、要望を是非組合にお寄せください。「どうせ言っても変わらないのでは？」そんなことはありません！皆さんの声が大学を動かします！どんな内容でも構いません。日頃感じている疑問や意見、要望を組合までお届け下さい。



### みなさんの声が組合の力です！

団体交渉に向けたスケジュールは以下を予定しています。

組合員から意見の第一次募集

10/29～11/19

団体交渉に向けた組合学習会

11/20 (18:00 工学部 T1 号館 サイエンスカフェ予定)

要望事項の取りまとめ（組合執行部）

10月中旬～11月中

本学執行部との団体交渉

12月中旬

要望事項の送付先 [kumiai@nashidai-union.org](mailto:kumiai@nashidai-union.org) まで！

組合HP (<http://www.nashidai-union.org>) から入力できます。

# 2017年度団体交渉の報告

## 1. 日時および出席者について

【日時】2018年3月19日（月） 17:15～19:30 Y号館会議室

【出席者】

大学側：吉田理事、小林総務部長、村田人事課長、石原総務課長、溝部財務管理課長、佐野施設企画課長、伊藤人事課長補佐、京唄財務管理課長補佐、笠井人事課専門員  
組合側：高橋（英）委員長、高橋（智）副委員長、西郷書記長、長谷川委員、北村委員、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（吉田理事他より）

### <文書による回答要求>

組合は、事前に提出した団体交渉要求文書において、  
以上の要求項目について本交渉では、当日に回答を文書で提出していただくよう求めます。

### <回答>

0) まず、本組合が文書にての回答を要求した件について、大学から、今回については交渉の場をもってかえさせてもらいたいと考えていること、また、関係するデータも、この場では持ち合わせが部数ないので、読みあげるだけで資料を渡さず、後で開示をすることは可能との説明があった<sup>1</sup>。

### <I. 教職員の給与、労働環境など雇用条件・就労環境の改善についての要求>

#### A. 平成29年度人事院勧告への完全準拠

昨年度においては、平成28年度の人事院勧告に対して、勤勉手当に一時金を支給する形で実質的には勧告に準拠した形となりました。しかし、財務マネジメント委員会（H29.9.12）および第83回（H29.9.14）経営協議会において、平成29年度の人事院勧告に対して、勤勉手当の支給月数4.4ヶ月分については準拠せず、4.3ヶ月分にするとの方針が示されています。

<sup>1</sup> 同法について解説した法律事務所のHP（弁護士法人 四谷麴町法律事務所）では、「使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉に当たったとは認められないような場合も、同規定により団体交渉の拒否として不当労働行為となると考えられています」と述べており、「使用者は、①労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、②必要な資料を提示するなどし、③結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論する、などの努力をすべき義務があるとされています」。

（<http://www.y-klaw.com/faq1/464.html>）と解説しています。

上記に基づけば、具体的データ等をその場で示さないのは、問題であると組合は考えます。そもそも、事前に組合側の出席人数を把握しているにも関わらず、「持ち合わせが部数ない」との回答も疑問です。1部でも組合側に示せば簡単に解決する話ですから。

人事院勧告に準拠するという方針は、法人化以降大学執行部が率先して進めてきた政策で、本学において労使慣行として定着してきたものです。したがって、人事院勧告準拠の方針を撤回することについては、昨年度の過半数代表の意見書（2016年11月28日付）で指摘されたように、労使慣行を一方向的に破棄するものであり、手続き的な瑕疵が二年続けて行われただけでなく、実質的経済的には就業規則の不利益変更に相当するものであると組合側は考えます。

したがって、手続き的瑕疵の早急な治癒を求めると共に、以下のことを要求します。

1. 人事院勧告が平成 30 年までに俸給表水準 2%ダウンを前提にその分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 2%アップの勧告（6%）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「不利益変更」であり、名実ともに給与の引き下げに当たります。

平成 29 年度の人事院勧告への完全準拠を要求します。また据え置かれたままの地域手当も、現行の 2%から最低でも 3%へ引き上げるよう要求します。

2. 平成 29 年度の人事院勧告に準拠しなかったことについて、過半数代表に対しての意見徴取は経営協議会決定から 4 か月もの後であり、また説明会を過半数代表から求められて初めて開き、その説明会での質問の回答も十分とは言えませんでした。このような対応は、労働者の権利を蔑ろにし、本部役員に対する不信感を学内に蔓延させるものであり、本学の経営上大きな問題があると考えます。

平成 29 年度の人事院勧告に準拠せず支給した根拠を他の国立大学での対応状況を踏まえた上で具体的な資料と共に説明することを求めます。また各職場から出された意見を公開し、十分な回答をすることも求めます。首相が 3%の賃上げを求め、経済団体がそれに応え、公務員の手当が実際に上がっている中での据え置きについて、運営費交付金削減だけでは十分な理由とは言えません。運営費交付金が毎年減額されることに対して、どのような対策を行っているのか、またどのような経営の見直しを進めているのか、説明を要求します。

3. 人事院勧告準拠の労使慣行が続いてきた中でこれを下回る水準の手当は、不利益変更には他なりません。大学の状況がどうしてもやむを得ないのであれば、納得のいく説明が必要です。団体交渉において、賃上げに関して経営状況を示す資料等の開示要求に対して、大学側が応じない場合には、一般的には、誠実交渉をしていないと判断されるケースになることが多いとの回答も労働委員会から受けております。そこで、改めて、本学の支出明細に関する詳しいデータの公開、および本部役員の節約等経費削減に向けた取り組みの説明を求めます。昨年度も要求しましたが、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・28 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・28 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

⑤平成 29 年度の法人の長、理事（常勤、非常勤）、幹事（常勤、非常勤）各人の報酬の支給

金額

4. 人事院勧告の不準拠は、先に述べたように実質的経済的には就業規則の不利益変更に相当するものであり、不利益に対する代替措置を求めます。

### <要求事項 I A についての回答>

1) 要求事項 1 については、吉田理事より、人事院勧告に基づく国家公務員給与法等の改正に伴って本学の就業規則の改正については国家公務員給与法等に準拠することを基本として改正してきたところではあるが、法人化以降の運営費交付金の削減や教職員の人件費の増加があり、本学における財政状況は極めて厳しい状況にあるため、今回の改正にあたり勤勉手当に関しては平成 28 年度までの水準までの引き上げにとどめざるを得ない状況にあること、地域手当についても前回同様現時点では見直しを検討する余地はないものと考えているとの説明があった<sup>2</sup>。そして、厳しい財政状況であることをご理解いただきご要望をご意見として承りたいと考えているが、人事院勧告で給与水準が上がったとしてもその分が運営費交付金として別途措置はされないという制度になっており、結果的に物件費を削るしか手段はないことを理解いただきたいと説明がなされた。

→これに対し組合は、国立大学の約 6 割弱がほぼ人勧準拠<sup>3</sup>している状況を説明し、吉田理事が説明した厳しい財政事情の中で、平成 27 年度から 28 年度にかけて理事の人件費の総額が 400 万増加していることについての質問を行った。吉田理事からは、大学の対外的な PR と経済界とのつなぎのために外部から非常勤理事を選任したと説明がなされた。

→組合からは、非常勤理事の効果の検証について再度質問がなされ、吉田理事からは、効果があるという判断で依頼しているが、その効果については、エビデンスという形では出せるものではない<sup>4</sup>との説明がなされた。

<sup>2</sup> 今回の回答は、これまでの回答から著しく後退しています。これまでは、「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）、「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」（平成 29 年 1 月 23 日団体交渉での吉田理事の回答）と、人事院勧告準拠の基本方針を守るという姿勢を示してきましたが、今回の交渉ではそうした姿勢を放棄しています。

勤勉手当凍結に関しては、これまでも過半数代表が意見書でその問題を指摘してきました（平成 28 年 11 月 28 日に過半数代表の意見書）。意見書では、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を表明し、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 点が挙げられましたが、この 4 点に対する改善の努力は見られていないと組合は考えます。

<sup>3</sup> 全大教が 12 月に公表した国立大学法人の人事院勧告への対応状況を見ると、37 大学中、完全準拠は 23 大学、一部従わず（例えば、地域手当は不準拠、勤勉手当は不準拠などどちらかが不準拠）は 6 大学という状況です。本学と同規模の秋田大学、福井大学、岡山大学は人事院勧告に完全準拠しています（富山大学は不明です）。

<sup>4</sup> 大学執行部は、厳しい財政事情ということを強調し、人件費を抑制しているにも関わらず、非常勤理事を増員していますが、それによって大学経営はどのように改善されたのか、は全く説明されておりません。大学執行部の経営努力、経営改善についての説明が不十分であると組合は考えます。

2) 要求事項2については、吉田理事より、9/14の経営協議会では、人事院勧告に伴う本学の給与規定等に関する方向性について確認し、12/8の国会で可決された国家公務員給与法等の改正を踏まえて給与等改正に着手するため、具体的な意見聴取ができるというのは年末になってしまふなど、人事院勧告に対応する場合に早期に差額を支給しようとすると非常にタイトなスケジュールになってしまふということをご理解いただきたいと説明があった。その上で、「今後は方針段階であっても必要に応じて説明会を開催するなど早期に周知できるようにある程度工夫はしたいと考えている」との回答がなされた。

また、他の国立大学での対応状況を踏まえた上で具体的な資料とともに説明を求めたことについては、それぞれの大学の実情に応じて対応検討するということになっていると考えているので、具体的な対応状況を踏まえた上で説明ということは現実的には非常に難しいのではないかと考えていると吉田理事から説明がなされた。そして、運営費交付金については法人化以降算定ルールにより毎年削減されているため、経費の削減策を講じており、貴重な財源を有効に活用するために学長のリーダーシップの下に本学の強い特色のある教育研究に対して重点支援重点配分を行っているところであり、今後も厳しい財政状況を踏まえて経営努力に努めて参りたいと思っているとの回答がなされた。

→これに対して、組合は、昨年度の過半数代表の意見書(2016年11月28日付)<sup>5</sup>で指摘された「手続き的瑕疵」の早急な治癒をはかる上でも、厳しい財政事情を説明する資料の提出と説明を求めた。これに対して、財務状況等の資料については各種役員会で示されている内容であるので、不明な点があれば学域に聞くか、学域等を通して財務管理課に問い合わせしてほしいと説明がなされた。

3) 要求事項3については、吉田理事より、「支出明細の開示に関わるもの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交渉事項とはしない」と回答がなされた<sup>6</sup>。組合は、組合が開示を要求した項目については、独立行政法人等情報公開法に基づいて公開を求める場合、具体的項目についての相談をさせてもらいたいと述べ、昨年度の団体交渉での確認は有効であるかとの質問をした。これに対して、吉田理事からは、昨年確認したものであればそれを反故にするつもりはないとの回答がなされ、昨年度の団体交渉での確認は有効であることが確認された<sup>7</sup>。

<sup>5</sup> 意見書では、「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。

<sup>6</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。また、要求事項3で示したように、賃上げに関して経営状況を示す資料等の開示要求に対して、大学側が応じない場合には、一般的には、誠実交渉をしていないと判断されるケースになることが多いとの労働委員会の回答も組合は得ています。

このように、大学の姿勢は、これまで過半数代表の意見書(2016年11月28日)で求めた説明責任の履行への意見だけでなく、多くの教職員が疑問に感じている役員側の「身を切る」改革の状況についての声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>7</sup> 昨年の確認書では、「その上で、予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



学長のリーダーシップや大学の経営努力の内容についての組合からの質問については、大学で重点戦略として位置付けられた経費などについて学長のリーダーシップの下に重点配分を行っているとともに、経営努力としては、財務マネジメント委員会を立ちあげ、卒業生・修了生に対する証明書の有料化などの収入増の対策を検討しているとの回答がなされた。また、組合から他大学の6割が人勧準拠にもかかわらず本学は準拠していないことを再度指摘したところ、吉田理事からは他大学は早くから不補充を行ったからとの見解が示された。

4) 要求事項4については、吉田理事より、法人化以降の運営費交付金の削減や教職員人件費の増加により本学における財政状況は極めて厳しい状況にあり、本学では今回の改正によってさまざまな増収削減策を検討した上での苦渋の選択であるため、厳しい財政状況である現状においては代替措置を検討する余地がないとの回答がなされた。

→組合は、この回答に基本的に承服しかねると述べ、就業規則の不利益変更に対してこれまで本学が過去に行ってきた対応策(特別休暇の支給など)を行うことを検討しているか質問した。吉田理事からは、現状では検討していないとの回答がなされた<sup>8</sup>。

## IB. 退職手当の現状維持について

5. 退職手当の現状維持を求めます。退職手当について過半数代表への意見徴取(2018年1月12日付)の中で退職手当の基本額の調整率の引き下げが示されていますが、退職手当は賃金の後払いの性格を持つものであり、引き下げは容認できません。またどうしても引き下げが必要であれば、上述3.と同様の説明を求めます。

## <要求事項IBについての回答>

5) 要求項目5については、吉田理事から、本学が、国家公務員と連動して引き下げない場合、差額分は大学の自己負担となり、概算すると本年度は3月の定年退職者のみで約2300万、自己都合を含めた例年の退職者数と査定すると約5000万の財源が必要になることが述べられ、要望としては理解できるが、それに対応する財政的な状況にないということについてもご理解をいただきたいと説明がなされた<sup>9</sup>。

いただくことで了解された」となっております。実際の団体交渉の場面では、「開示請求していくということは、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ますので、開示請求の際はどのような費目で、費目名称で開示請求すれば的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ということになりますけども、是非その点はよろしくお願い致します」といいます。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>8</sup> この回答にも、組合は納得しません。まず、どのような経営努力・改善がなされたのかということが全く教職員には周知されていないからです。それだけでなく、かつて組合が要求し勝ち取った「健康増進休暇」のような有給休暇制度すら検討できないのはなぜなのか、理解に苦しみます。

<sup>9</sup> 諸手当の引き上げを求める人事院勧告には財政難を理由に対応せず、退職金削減には対応するのであれば、教職員に大学の経営状況等を真摯に説明し、理解を求めるという姿勢を示すべきです。しかし、今回の退職金の削減については、大学執行部は、過半数代表呼びかけの職場集会で説明し

→組合は、差額の一部でも補填するなどの措置を検討しているか等について質問し、吉田理事からは、財政的な事情で特別な措置をとれる状況にはないと回答がされた。これに対し、組合は、承服はできないと回答した。

## IC. 労働環境など雇用条件・就労環境の改善について

6. 近年、大学においてもサービス残業や過剰な労働を避けるために定時退庁などの呼びかけがなされていますが、現状では、部署によっては仕事量が軽減されないためにやむなく長時間労働や長時間残業になってしまっているとの声もあがっています。組合には、「現状の部署の体制では、業務量は減らせないし、サービス残業をせざるを得ない」と回答も寄せられています。

常勤職員及び非常勤職員それぞれの過剰な労働時間等の実態把握をどのように行っているのか、またそのような実態への対策として現在行っているものについて説明を求めます。加えて、人員配置に応じた仕事量となるよう、適切な人員配置と業務分担をどのような方針で実施しているのか、説明を求めます。

7. 校費が削減される中で教員によっては私費からの持ち出しや日当の一部返上を行っています。教育研究に必要な予算が確保されていない状況も一部の学部では見受けられます。大学は、この現状をどのように考えているのか、またどのような対策を行っているのか、説明を求めます。

8. 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月から始まります。昨年の団体交渉においても該当者には無期雇用の転換を認める旨の回答がなされていましたが、文部科学省大臣官房人事課「各国立大額法人及び大学共同利用法人における無期転換雇用ルールへの対応状況に関する調査結果概要（平成28年度）」では、具体的な対応状況が記載されていません。本学においては、該当者に対してどのような対応を行っているのかをお聞かせ下さい。また、該当者への周知の徹底とともに、該当者が希望した場合には無期雇用へ転換するよう強く求めます。

9. 非常勤職員、有期雇用職員の中には、本学で継続的に働くことを希望する者も多くいます。加えて、こうした経験年数の多い非常勤職員・有期雇用職員は本学の業務を円滑に行う上で十分な経験を有しており、経験があることで、人材育成のコストや負担が少なく済むなど、本学の運営において非常に重要な人材であると組合は考えています。

山梨大学における「非常勤職員就業規則」及び「有期雇用職員就業規則」において雇用期間を3年、5年と限度を設けている理由をお教え下さい。これら雇用年限の制限は、本学にとって有為な人材を失うだけでなく、労働契約法の趣旨を逸脱する恐れがあるのではないかと危惧します。文部科学省大臣官房人事課計画調整班「貴学における無期転換ルールへの対応

たのみで、過去に行ってきたような大学主催による説明会等はありません。前例よりも対応が後退しており、問題であると考えます。また、予算的にこうした問題に対応できるような財政的な見通しなどを持って経営してきたのか、疑問に感じます。

状況に関する調査について（依頼）」で周知された無期転換対応ルールに基づき、どのような対応をしようとしているのか、説明を求めます。

さらに、本学では、人材を確保する戦略を大学はどう考えているのか、その方針や見通しについての説明を求めます。

10. 保健管理センター長「教職員のメンタル・ヘルスにかかわる症例について」（平成 29 年 9 月 20 日）において対応方針が出されていますが、この方針が出された経緯を説明して下さい。

組合としては、上記の対応方針が出された背景に、メンタル・ヘルスに問題を抱えた教職員の増加があるのではないかと考えております。メンタル・ヘルスの現状（保健管理センターに相談に訪れる教職員の数、それに対応するスタッフの人数、勤務時間、対応状況等）についてのデータを提示してください。

組合として、保健管理センターのカウンセラーの増員を求めます。

### <要求事項 IC についての回答>

6) 要求項目 6 については、吉田理事から、勤務時間管理については各課長等の管理監督者において就業管理システムを活用するなど適切な実態把握を行っており、各管理者において適正な業務分担になるように随時業務分担の見直しを行っているところであること、また、毎年部長・課長を対象とした人事に関するヒアリングを実施しており、各部署における状況の把握に努めるとともに、人員の配置についても実情を踏まえて適切な配置を行っていかうとしているところであると説明がなされた。そして、厳しい財政状況ではあるが、少しでも長時間労働を減らすなどの対策を取っていきたいと説明がなされた。

→組合は、業務の見直しや削減などを一層進めてほしいとの要望と共に、具体的にどの部署に問題が多く何か対策を行っているなどの資料の有無について質問し、大学からは現状ではそのような資料は作成していないとの回答がなされた。

7) 要求項目 7 については、組合が指摘したような実態を承知していないが、教育研究経費については、平成 29 年度から機動的な執行を行えるように袋予算化を行ったり、財務マネジメント委員会を設置して予算確保のための増収策等について検討を行っていること、平成 30 年度から既存事業においてクラウドファンディングなど活用して資金調達した場合には、それは学域等のインセンティブとして学域等で教育研究経費として活用できる仕組みを構築したと説明がなされた。

→組合は、今後その基本的な教育条件や研究条件を維持するための金額の保証など、最低限大学として考えて欲しいと意見を出した<sup>10</sup>。

<sup>10</sup> 5 月には、大学本部から、中期目標の留学生確保の数値目標（20%以上増加）が達成できないため、発展途上国の経済的支援の必要な優秀な留学生を博士課程に受け入れるべく、奨学金（月額 4.5 万×5 人×4 年間）を配布したい。その費用は、全学部と教養センターの TA、RA の費用を一律 20% 削減することで確保するという提案がなされています。これは、学生の教育環境の悪化につながるもので、上記の大学側の回答内容と矛盾すると考えております。なぜ、各学部の予算を一律削減するのか、他の項目を節約して捻出できないのか、どのような経営努力がなされたのでしょうか。

また、「科学研究費補助金取扱規程（昭和四十年文部省告示第百十号）」の第二条で示されている公



8) 要求項目8については、吉田理事より、本学では、改正労働契約法の公布施行に合わせて関連規定等を整備し、平成24年6月30日以前に採用され、以来、採用時と同一条件で本年以降4月1日以降も雇用更新される職員については無期雇用労働契約権の発生を認めることとしており、すでに本人には管理監督者を通じて周知をしているところであると回答がなされた。伊藤人事課長補佐からは、平成30年4月に再度通知するとの補足説明がなされた。

また、村田人事課長より、平成24年6月30日以前に採用された者については、本年4月1日以降の雇用更新される職員については無期雇用労働権の発生を認めることとしており、本人が申し出れば無期雇用となるので問題はないと説明がなされ、いわゆる「雇い止め」はないことが確認された。また、本年度から約10年間の間に事務職員の多くが定年退職するという時期を迎え、事務組織体制も大きな転換の時期を迎えることとなるため、人員確保については、国立大学法人等統一採用試験をはじめ、今年度も実施した本学独自の採用試験、非常勤職員を対象とした登用試験なども行っており、これらの職員についても本学で培った経験が生かされるような適正な人員配置に努めていきたいと考えていると説明がなされた。

9) 要求項目9については、村田人事課長より、本学「非常勤職員就業規則」及び「有期雇用職員就業規則」において雇用期間を3年、5年と限度を設けている理由は、労働基準法の第14条に基づいて3年・5年という期間を設定しているとの説明がなされた。

3年、5年を超えて再契約は可能かとの組合の質問に対し、再契約はできない旨の回答がなされた。大学からの補足説明として、雇用更新は就業規則で3年まで可能であり、その後必要に応じて5年まで雇用更新を認めているところであると示された。組合は、5年を超えられない理由として無期雇用権発生が合理的な事由になるのかを問題にした。これに対し、大学からは、「繰り返しになるが労働基準法第14条に基づき雇用期間を設定してるため、大学として合理的かどうかコメントする立場にない」と回答がなされた<sup>11)</sup>。

→組合は、必要であるにも関わらず3年、5年の雇用期間を理由に雇い止め逃れ（無期雇用権

---

募要領を満たす「研究機関」の条件の一つに、教員一人当たりの研究費が36万円以上という規定があります。この条件が本当に満たされているのか、組合としても調査し、問題があれば早急な改善を求めます。：「(6) 外部資金を除いた当該申請機関全体の一人当たりの研究費（申請の前年度の決算額とする。）が年間36万円以上であること。」（「科学研究費補助金取扱規程第2条第1項第1号及び第4号並びに同条第4項の機関の指定に関する要項」）（「指定の基準」の第3の(6)）文科省HP ([http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shinkou/hojyo/04083102.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shinkou/hojyo/04083102.htm))

<sup>11)</sup> 大学の回答が、無期雇用権の発生を理由に雇用の年限を定めていると受け止められる発言をしていたため、上記の質問となっています。また、それに対する大学側は、上記のような発言ではなく「合理的かどうかは別にして本学では認めない」との発言であり、組合が提出した団体交渉内容確認文書案でもそのように示していました。

大学側がいう「労働基準法」の第14条（契約期間等）は、「1. 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、5年）を超える期間について締結してはならない。」としています。その趣旨は、「長期労働契約による人身拘束の弊害を排除するため、労働契約の期間の最長（上限）を原則として3年に制限したもの」（講義、社労士合格ゼミナールHPより）と説明されています。この趣旨を正しく理解し、今後、労働者の減少により労働者の確保が厳しくなることが予想されている現状を踏まえれば、雇用年限を超えて働くことも可能となるよう、就業規則とその運用のあり方を見直していくことも、本学の経営戦略として不可欠であると考えます。 出典 (<https://www.kougisrsemi.com/%E5%8A%B4%E5%83%8D%E5%9F%BA%E6%BA%96%E6%B3%95/>)

発生を避けるために、無期雇用権発生前にクーリング期間を設けるなど)がないよう意見を述べた。また、今後人手不足も予測される中で、大学の非常勤職員の雇用についても問題が出てくる可能性があるので、3年・5年という限度に関しても柔軟に見直していくよう改めて要望し、意見として承ったと回答がなされた。

- 10) 要求事項 10 については、吉田理事より、保健管理センターの専任医師は事業場の産業医を兼ねており、産業医は職場復帰支援などにおいてその当事者と職場の調整役を務める必要があるため、基本的に主治医として当事者の診療にあたるべきではないとされていることを明確にしたのが通知の主旨であり、メンタルヘルスに問題を抱えた教職員の増加が理由ではないこと、また、メンタルヘルスにかかる症例は年により変動が大きいので、必ずしも増加をしているということでもないとの説明がなされた。症例数については、保健管理センターの紀要に掲載されているので、それを参照して欲しいと説明がされた。

カウンセラーの増員については、保健管理センターの人員体制の説明と共に、「厳しい財政状況で直ちに措置することは不可能と思われるが、教職員のメンタルヘルスの対応については大学としても重要な課題であると認識しているので、今後とも注視していきたいと考えている」との回答が吉田理事よりなされた。

→組合は、保健管理センター紀要に掲載された臨床心理士が対応したメンタルヘルスに関する相談件数や医師・看護師の対応件数を挙げ、業務量の負担が危惧されることを述べ<sup>12</sup>、こうした臨床心理士は、メンタルヘルスの症例が悪化するのを食い止めている人材であり、そこに投資をするべきであるとの意見を述べた。吉田理事からは、「財政上非常に厳しいので、今直ちに増員できるような状況にないということをご理解いただきたい」と回答があり、組合の考えも一つの考えだとは思うとの見解が示された。組合からは、意見は承ったが、今後もカウンセラーの増員を引き続き求めていくことを伝えた。

## II. その他

11. 今回建設される大村記念館については、財源不足により人勧不準拠などの現状で維持・管理ができるのか、また維持・管理のためにさらに教職員の給与が減額されるのではないかと、さらに維持・管理のために教職員に新たな仕事の負担が増えるのではないかと、といった不安が寄せられています。大村記念館の維持・管理費の財源と運営をどのように考えているのか、回答を求めます。

12. 施設マネジメント室が確保している空き部屋の中に長期間使われていないものがありま

<sup>12</sup> 本学の保健管理センターのスタッフ（教職員）数は、医師 2 名（常勤 両事業場を兼務）、心理士 4 名（常勤 1 名 非常勤 3 名）となっています。心理士の常勤 1 名は甲府に勤務、非常勤 3 名の総勤務時間は、週 18 時間（甲府）＋週 6 時間（玉穂）のトータル 24 時間であり、常勤の人数に換算すると 1.6 人程度となります。また、保健師 2 名（甲府事業場）、看護師 1 名（医学部事業場）です。

保健管理センターの紀要によれば、甲府キャンパスでの臨床心理士による心理相談件数（相談件数）は、平成 27 年度は 1460 件、平成 28 年度は 1227 件となっています。これだけの件数を実質の人数で対応することは問題であると組合は考えます。

す。教員によっては研究スペースの狭さを感じているものがあり、また研究に携わる高学年の学生には大学内に居場所が必要です。いずれも研究の進展とともに教員の労働環境にも直結する問題です。空き部屋の詳しいデータと有効活用へ方策の提示を要求します。教員の労働環境向上のため空き部屋の有効活用を要求します。

13. 事故・天災等によって業務の延期を余儀なくされ、滞在期間が一日延びたりするなど事故・天災によって予定通りに出張が実行できない場合の旅費・宿泊費・日当などの最低限の保障の仕組み（本人の研究費内であれば支給を可能とするなど）を作ることを要求します。

14. 国立大学法人山梨大学職員兼業規定の第41条「この規程に基づき許可された兼業の総従事時間の合計が、週20時間を超える場合には、学長は兼業を制限することができる。」とありますが、集中講義（本学の授業開講期間以外など）など特別な事情の場合は、柔軟に対応できるように求めます。

15. 教職員組合に対する掲示板の提供は労働協約で認められているところですが、現在、1か所も掲示板は提供されていません。甲府及び医学部キャンパスに1つずつの掲示板を要求します。また利便のため、イントラの掲示板について教職員組合の使用許可を求めます。

## <要求事項Ⅱについての回答>

11) 要求事項 11 については、吉田理事より、大村智記念学術館の建設は大村智記念基金の一大事業であり、記念館をつくるということで寄付を募っているものであり、本学のシンボルとなり大村先生の功績を顕彰するものであるし、地の拠点の役割を果たす施設として地域住民の交流の場としての役割もあると考えていると説明がされた。そして、現在開館に向けて維持管理等に関して検討を進めおり、開館後には担当者を配置し、同窓会等も含めて協力をいただき、寄付金を中心とした財源を活用して効率的な運営を行っていく予定であること、ホールについては一般貸出も行い使用料を維持管理費に充当することも検討していると説明がなされた。

組合は、基本的に本学の財政や部局から人員を配置するものではないと理解して良いかと質問し、吉田理事からは、新たな負担が極力発生しないようにしていきたいと考えているとの説明がされた。また、使用料や利用見込み、維持費などについての組合の質問には、使用料は検討しておりまだ決定されていないこと、利用頻度はまだ見込めてはいないこと、維持費に関しては一般的な光熱水量であれば、あくまで試算ではあるが年間数百万円であるとの回答がなされた。吉田理事からは、山梨大学の知名度とかイメージアップなど金額的には換算できない効果が見込まれるとの説明がなされた。

→組合は、駐車場スペースの問題などもあるので今後の運用の検討を進め、極力学内の予算に影響がないようにするよう意見を述べた<sup>13</sup>。

12) 要求事項 12 については、吉田理事より、教員の研究スペースは教員学生に対する配分基準

<sup>13</sup> この大学側の回答からは、大村記念館の維持・運営費を詳細に検討していないと判断せざるを得ません。寄付金にも依存しない運営体制を考えていかないと、大学の予算を圧迫し、学部予算の縮小などにつながるのではないかと危惧します。また、駐車場問題なども重要な問題です。

面積に基づいて配分を行っており、現状では職員の身分労働条件に関する事項ではないと認識しているので交渉事項ではないと回答がなされた。その上で、空き部屋については、施設マネジメントスペースとして管理しており、使用申請を受けて審査の後、役員会の議論を経て使用許可を行っているため、そのような制度を活用して工夫をしていただきたいと考えていること、未貸与の状況については今後学内イントラで掲示・周知していくことを検討していると補足がなされた。

13) 要求事項 13 については、国立大学法人の山梨大学職員旅費規程第 4 条第 3 項に基づき対応しており、直近においても本規定に基づき延泊を認め所要額を支給しており、今後も同様の方針であると回答がなされた。

14) 要求事項 14 については、兼業に関する合計週 20 時間は、年に平均して週 20 時間であり、一週間の勤務時間の半分を兼業に充てるのが常態化しているものを制限するものであるため、集中講義等で特定の週に 20 時間を超えるようなことを制限するものではないと大学から説明がされた。また、兼業については柔軟な対応ができることとなっているため、基本的には本務に影響のない範囲で行って欲しい旨が大学から述べられた。

組合からは、13 及び 14 については、担当者も含めて学内に周知徹底をはかるよう要望した。

15) 要求事項 15 については、吉田理事より、掲示板の設置場所、スペース等の具体的な内容を確認し検討の上、回答したいと述べられ、イントラ掲示板については、要望としては承るが、本学の教育研究それから管理運営のために設置しているものであるため、当面は見合わせたいとの回答がなされた。

掲示板の設置場所については、組合の要望を聞きながら相談を進めていくことが確認された。また組合としては、イントラの掲示板の方についても要求していく旨を伝えた<sup>14</sup>。

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きます。**

---

<sup>14</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「組合と大学が相談をしながら進めていくこと」としていました。組合では、委員長が（大学に設置場所等について）「一応回答していただいた上でまたこちらで協議を」と発言し、大学側が「そうですね」と回答されていたのに基づいて作成しており、理解が異なっています。

ただ、こちらの要求を聞いて検討するということですので、イントラ掲示板と同等の情報発信が可能となるように掲示板の数や新設等を求めていきたいと考えます。