

黒字：組合発言 青字：大学発言 ※双方とも IC レコーダー一起こし

(1) 「期末手当の支給割合の一部改正」および COVID-19 関連手当の支給について

① 人事院勧告に準拠した期末手当の支給月数 0.05 月分削減を撤回する。

手島副学長（以下副学長）：国立大学法人の役職員の給与は、国立大学法人法第 35 条で、独立行政法人通則法を準用することになっている。準用する通則法の第 50 条の 10 第 3 項で国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与などを考慮して、ということになっている。これを踏まえて本学では、国家公務員の給与に準ずることが妥当であると考えていて、給与法改正に準拠した期末手当 0.05 月削減を実施した。考え方としては、国立大学法人の給与体系そのものが国家公務員の給与体系に準じて定められていること、人件費の大半は運営費交付金で賄われているので、給与水準は国民の理解が得られる水準が必要であるということで、同じく税を財源としている国家公務員給与の情報を踏まえる必要がある。また本学はこれまでの国家公務員の給与改定に準じて改定を行っている。人事院勧告に準拠した増額改定もしたし、その経緯もある。減額改定の場合について国家公務員に準じないというのも合理的ではない。そのため一般の期末手当減額の撤回はない。

② 撤回ができない場合は、COVID-19 関連の業務増加への手当支給と組み合わせ、実質的に相殺する。

副学長：実質的な相殺も考えていない。

③ 期末手当の削減分との相殺だけを目的とすることなく、COVID-19 関連手当の継続的な支給を検討する。

副学長：関連手当を考えていないので、継続的な支給も考えていない。

組合：通常な事態のときの人事院勧告に従うのはわかるが、今年はコロナの影響を考えたときに人事院勧告自体通常の給与水準で出すのがおかしいのではないかと思う。景気が冷え込んでいるときに削減しなくてもいいところを削減して、さらに景気を冷え込ませるのは政策自体がおかしいと思う。それをそのまま準拠して使う、手当の支給も考えない、ということで法的な根拠も示されていたが、削減率を変更する大学、手当など代償措置を検討している大学も多くある。削減を行わない大学もある。国立大学法人だからといって、人事院勧告準拠しなければならぬわけではないし、実際今年度の教職員の負担の大きさはどこもわかっていると思う。まったく何もしないことが前提で、かつ人事院勧告どおりに従うのは静岡大学の対応としておかしいのではないか。もう少し努力が見られるべきだと思う。

副学長：とくにコメントはない。他大学の事例を紹介されたが、われわれが調べた限り多くの大学はわれわれと同じ対応をしている。われわれとしては基本的には人事院勧告準拠である。人勧準拠ということは、民間企業の従業員の給与が反映され、社会情勢が反映されたものということでそれに従うという考え方だ。

組合：人勧準拠 0.05 か月分削減というのがその考え方であるとしても、この 1 年間のコロナ問題の対応で、教員はもとより職員の負担も相当大きかったと思う。それに対する手当が何もないというのは理由にはならないと思うが。

副学長：手当を措置するところまではいたっていない。その他のコロナ対応は考えていく必要が

あると思っている。手当としては必要性が生じているとは考えていない。

組合：従来の場合、基本的に仕事は大学で家では仕事をしない前提で家の PC やネット回線を使うといったものと、仕事をテレワークで持ち帰る場合とでは家計にかかる費用の意味合いが全く違ってくると思う。また、大学にある PC で作業が進められる環境が整えてあれば家計には関わらないと思うが、テレワークをすると大学として勤めていくのであれば、教職員が従来は必要としなかった機器を家庭で購入する余計な出費も出てくるかもしれない。それは手当として措置すべきではないか。また子どもの一斉休業の間などたいへんな状況だった教職員もいるのではないかと思う。今後検討するという事ならともかくそれに対して大学が何もしないと平然と断言されるのは納得できない。雇用者として何らかの対応をすべきではないか。

副学長：未来のことは確約できないが、当然状況に応じた対応が必要になるかもしれない。今未来のことにについて確約するとは言えない。が、考えていかなければならないことが生じることは有りうるだろうことは考えている。

組合：検討するかしないかは未来のことかもしれないが、テレワークや一斉休業はすでに起きたことだ。それについての対策を考えることは未来のことではないはずだ。

副学長：それに関しては、手当を支給するというところにはいたっていない。

石井学長(以下学長)：テレワークが日常的になったときにどうするかは別の課題だと思うが、民間企業の場合では、通勤手当をやめて自宅勤務を前提とした手当をつけることをやっている。公務員の全体の動向にも関わるが、テレワークを正当化するとすると勤務時間管理やほかの手当との関係の見直しが必要になる場合もあると思う。ただ今年度は国家公務員もとくにコロナに関する手当も支給されていないので、われわれだけがとくにコロナに関する手当を付けるのは公務員準拠という考え方からすると合理的ではないのではないか。

組合：今回 0.05 か月削減することによって余るお金の総額はどのくらいか。

副学長：およそ 2800 万円程度だと考えている。

組合：この 2800 万について、先々最適な使い道を考えているということでしょうか。

副学長：今のところただちに何かということはないが、考えているのはコロナ対策で緊急に必要なものがあれば、対応していきたい。今年の学内予算で予備費も組んでいる。それと合わせてということになると思う。コロナ対応としては、事務的には浜松キャンパスも含めて対策ワーキングをつくり、どういう対策が必要かということに対応している。そこで必要になればそれぞれ対応していきたいと思っているし、入試関係などでコロナ対策が必要になれば順次充てていくと考えている。もしそれでも仮に剰余となれば、大学全体の目的に充てる。剰余金の仕組みでやっていく。そういう意味では環境整備、省エネ化などがまだ進んでいないので、そういうものに充てていければと財務担当個人としては考えているが、学内予算編成を通して学内で議論できればと思っている。

組合：2800 万を主にコロナ対策に有用に使っていくということで理解した。そのお金は年度内に使うということでしょうか。

副学長：剰余が出れば、目的積立金になるので、そちらに使っていく。使い道は多くの場合教育研究、環境改善ということで、省エネの照明 LED 化などできれば早めに対応していきたいとも考えているが、予算編成の問題だ。必ずしも年度内に消化しなければならないという制度ではないので、上手な使い方を検討していきたい。

組合：どのようなところに使われるかをオープンにしていればわれわれも納得できると思うので、できるだけ情報を公開していただけるようお願いしたい。

組合：納得できない部分もあるが、2800万をまずはコロナ対策に使っていただきたい。ワクチンや薬のことを考えると、少なくとも来年度いっぱいには対策を取らなければならないのではないかと思う。長期的な視野を持って予算を使っていただきたい。

副学長：柔軟に対応はしていきたい。

(2) 入試業務における感染症対策の徹底について

丹沢教育担当理事（以下理事）：これから行われる大学入試に関しては、文部科学省から試験実施のガイドラインが示されている。基本的にそのガイドラインに沿って対策を進めてきた。そうはいっても教員の中でも感染に対する危機意識のばらつきがあるので、入試委員会、危機管理等を通じて、さまざまな改善の要望が寄せられている。可能な限りガイドラインを越えて、対応しようとこれまで当たってきた。共通テストでは40人を38人にする、推薦入試のオンライン入試、実技試験のビニールシートを設置などの対応をしてきている。また追加の対応として昨日学長裁定をいただいたが、いちばんコロナ感染者がいる可能性が高い共通テストの別室受験を担当した試験監督者、誘導担当者などにPCR検査の検査費用を、2万円を上限に、大学として一部負担することにした。それだけでなく突発的に具合が悪くなった受験生に直接対応するなど、リスクが高い教職員にも同様にPCR検査費用を補助することを考えている。今回コロナ対策費として300万を計上している。

今回提案されたCO2濃度についても検討したが、静岡大学は共通テストの会場が全8会場ある中で、置かれた環境があまりにも多様で、それを一室一室ごとに徹底的に調査することはひじょうに難しい。そのような事情で統一的な基準も出せないため、その対応は、今は考えていない。

幸い静岡県の感染状況は落ち着いてきている。東西キャンパスで15、6名の学生が感染してきているが、学内の感染はまったく広がっていないことから、基本的な対策をしていると感染はそう広がらないという経験値もある。入試監督業務はリスク管理上社会的な行為として危険な行為とは思われないという国の認識もあるので、それも踏まえて、現在のところCO2の濃度測定は考えていない。今後状況がどうなるかはわからないので、状況を見ながら、追加的な措置が必要であれば、機能的に対応していきたい。

組合：PCR検査補助などの対応はとても感謝している。そのうえで、PCR検査は事後の取り組みであって、大事なものは、感染しない・させない換気をつくりあげることだと思う。コロナに関しては無症状の感染者が多いということから、別室受験の受験生だけでなく、ふつうの受験生との接することもリスクが高くなるのではないかと思う。その意味でも受験会場の環境整備を努力していただければというお願いになっている。静岡大学でも国の基準に従って年に2回CO2濃度を測っているが、学生が教室にいないときに測定していることが多い。これは問題だと思う。来月の試験に関しては、静岡会場の1室でデモを行って、状況に応じたCO2濃度の測定をしたらどうか。

理事：ご意見に関して、認識はまったく同じである。ガイドラインの中に一科目終了ごとに窓をできるだけ長く少なくとも10分程度開放ということがあるが、われわれとしては、試験と試験

の間は、すべて窓は開けるという対応を試験監督者の要項の中に入れていた。それで十分対応できるのではないかと考えている。おっしゃるとおりそういう検査をしたほうがいいことは理解している。やったほうがいいことはたくさんあるが、現実的な問題として、どこまで対応可能かという関係性になってくるので、引き続きその件に関しては検討させていただきたい。重要な提案を感謝する。

組合：静大の中ではかなりよく改善していると思うが、外から入ってくる入試や新年度の他府県から学生が来るときリスクが上がると思うので、慎重に対策を取っていただきたい。

組合：試験当日混乱しないようにするべきだと思う。試験監督の中で慎重さが異なることがあると思うので、この時間はこういう窓開けをするという基準を明示することが混乱を避けることにつながると思う。

理事：きちんと受け止めた。今後ともご協力をよろしくお願ひしたい。

(3) 業務時間管理の徹底および時間外手当・休日手当での適切な支給について

副学長：これは当然のことで、適切に手当を支給する。一方で適切な管理もしなければいけないと思っている。そのうえで、本学は、現在テレワークは必要性がないため規程はおいていない。現行の新型コロナウイルス感染症対策として、在宅勤務や自宅待機を対応して行っているが、これは学長通知に基づいて行っている。その目的は、3つの密を回避することができない職場があるため、感染症の拡大防止を図るため学長が必要と認める場合は、学長が命じることができることになっている。現在はレベル2のため、基本的には出勤して勤務している。なお学長通知に定めることは、在宅勤務や自宅待機中は、時間外労働、深夜労働は認めないということになっている。

組合：昨年度も盛り込んだことなので、基本的には確認である。徹底して行っていただくということを確認していただきたい。ただ職員の方から遅い時間帯にメールが配信されたりした。今は通常勤務になっているからそんなに問題はないと思うが、また在宅勤務が長くなったときに、出勤時間が短くなったことで仕事が終わらずに遅くまで残業をしていることが生じないよう業務量の管理をお願いしたい。

副学長：5月に在宅勤務にならざるをえなかったときに問題になったのは、大学のシステムを使えないということだった。その後対応を検討して、実施できる体制を整えた。また5月と同じレベルになって在宅勤務をせざるを得ない場合は、全員ではないが、システムを使った業務ができるように対策済みである。ときとして遅い時間に発出されるケースもあるが、全体的に残業時間は減っている。できるだけそれを続けたい。きちんと超過勤務の命令を出したときは手当を出す。

(4) 助教・講師のプロモートの促進について

学長：プロモートと新規採用は、全学人事管理委員会で領域ごとのポイントに基づいて、新規採用は前年度の7月、プロモートは10月に行っている。提案のようにプロモートだけ切り離すのは、全学人事管理委員会の立場からするとひじょうに難しいと思う。こういったやり方をする、とくにポイントの黒字のところでは黒字分を使うことが許されないと感じる部局もある。赤字部局で全学のポイントを使われるとすると、強い反対論が出てくると思う。受け入れられる

可能性は少ないだろう。部局によっては、新規採用はいいからプロモート優先するという場合もある。その場合はプロモートにポイントを持っていくことを考慮する余地はあるが、赤字部局を全学的なポイントを使い別枠でやるのは、全学的な理解は得られないだろう。

組合：准教授、教授になるとすごい格差が出るものではないと思うので、部局ごとにポイントを見ながら考えていけばいいということに異議はないが、助教、講師からのプロモートの場合、若くて採用されて低い給与のままあまりに長期間にわたる、また部局によってプロモートができたりできなかったりするのはいま好ましくないと考えている。機械的にポイントで考えるのではなく、ケースバイケースで一部対応できるような仕組みを考えていただいた方がいいのではないかな。

学長：赤字部局だから新規採用やプロモートを一切認めないという運用はしていない。各部局から事情を説明していただき、それに応じて対応することはこれまでもやっているし、これからもやることになるだろうと思う。ただ各部局において教授がひじょうに分厚い部局や講師、助教がひじょうに分厚い部局など状況が多様である。部局で講師、助教のプロモートが遅れていて問題ということであれば、全学人事管理委員会で説明いただいて、他の部局の理解が得られれば、そちらに並べることはできる。ただあまりそういう要求が出たことはない。プロモートが滞ってモラルが落ちているということであれば、部局で考えていただいて全学人事管理委員会に提案いただければ検討の余地はあると思う。

組合：そういう事例があった場合はまず部局の方にプロモートを優先するよう要求していくというかたちで対応していきたい。

組合：入試業務に関する部分で、PCR 検査をする場合に 2/3 の補助を出すということだが、1/3 は自己負担という理解でいいかな。

丹沢理事：上限 2 万円ということなので、1 万 5000 円なら全額出すということだ。超えた分を自己負担ということ。安いところを選んでいただければ、全学大学で補助できる。

組合：可能であれば、全学補助にはならないかな。入試業務でリスクを負ったうえで自己負担があるということ自体が納得できないという人が出てくる可能性があるのではないかな。安いところを選べばというのであれば、そういうところを斡旋するようなかたちで情報提供したうえで、こういう場合なら全額補助されるという表現にいただければ、理解が得られると思う。

丹沢理事：予算規模があるので、全額補助することは考えていない。医者によって値段が全く違うので、逐一調べて提供するのはいま現実的ではないし、やっていいこともわからないので、ぜひそれぞれで調べていただいて、安いところを選んでいただければと思う。

組合：部局ごとに対応することになるかな？

丹沢理事：個人での対応になるので、個人で調べていただくことになる。

組合：了解した。

組合：高校生が大学へ来て受験するわけであるから、高校との対策のギャップがあると不安になると思う。なぜ静大はこうしているのかを CO2 濃度なども含めて理解してもらえるような対応を考えてほしい。