

令和2年3月11日

広島大学教職員組合執行委員長

中山 祐 正 様

広島大学理事（財務・総務担当）

山 田 道 夫

団体交渉事項（4月1日制度改革案）に関する要求及び回答について（回答）

2020（令和2）年3月4日付けで要求のありました標記の件について、下記のとおり回答いたします。

記

## 1. URAの承継職員化について

### 要求事項1

以下の理由により、現時点では4月1日制度改革に反対します。次年度へ向けた継続交渉を求めます。

他大学に呼応してということではありますが、制度運用上、不明点や懸念が多い状態であることを以下申し添えます。

事務職員でもなく教員でもないURA（※注記：University Research Administratorの略。URAは呼称であり、職名は研究員もしくは事務職員）とは何を行う職務なのかという当組合からの問いに対し、貴回答及び、協議を重ねた上で、次の3つは理解しました。

- ① URAが行う業務は大学全体として組織的な申請業務等を優先したい
- ② 教員個々に対してURAが行う支援業務はこれからの課題である
- ③ 当該URAへの研修や資格認定、目標設定等、今後の検討課題である。現在10数名のURAはシニアURA2名が統括を図っていく。

また、URAを取り巻く状況は次の通りとのこと。

「研究資金獲得のために大学に導入され、他大学においても新しいあり方であるが、全国的に

当該職種の活用自体は進んでいる状態であり、他大学と伍して優秀な人材を獲得するために待遇改善が必要である。その点で承継職員化への道を示し多くの優秀な人材を獲得し研究費獲得の成果をあげたい。」

これについては、これから外部から来られる者、現在、契約期間中である者、双方に効果ある制度であることを期待します。

しかし一方で、「教員のテニュアトラック制のようなイメージで承継職員化をしたい」とのことですが、そうであるならば承継職員化に至る研修、評価基準の設定や業務内容の整理といったことが現時点において不明確で後追いになることには、不合理に承継職員化されない者が増加しないかと懸念します。新たな制度だからこそ、具体的にどのような目標を達成した場合に、承継職員になれるのかを最初に示される必要があるのではないのでしょうか。これまた箱を先に作って、中身は後からでは順序が逆です。

文部科学省のHP [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/jinzai/ura/](https://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/) を見ると、先行例からすでに当大学は後れをとっていることは明らかであり、当該職に関する問題点も具体的に議論されています。職種の位置付け、財源問題、人事採用・育成・処遇・裁量・人事考査等。まずは1年更新のURAの雇用計画や労務管理等を丁寧に行う必要があります。そして、しっかり先行例を研究し土台作りをすべきではないのでしょうか。

また、職務内容が整理されていないまま、裁量労働制の雇用となるURA（研究員）には、一般事務職員の代わりに業務量の増加及び長時間労働の懸念が増します。定例の安全衛生委員会での報告にあるように、URA（研究員）の所属する学術社会連携及び社会産学連携は「時間外勤務手当及び休日手当」の支給実績が概ね高い部署です（例：2019年12月～2020年1月東広島、霞）。この報告には裁量労働制の職員は含まれていませんが、今後、これら報告に上がっている時間給の職種が安易に裁量労働制のURA（研究員）に置き換わる懸念も否定できません。貴回答にあるURAの業務内容は、博士や修士を持つ専門的な知見も必要であり研究員という職位になっていますが、概ね細かな一般事務作業を伴う多くの支援業務が見受けられます。ここにも前段の組合からの問い、また文部科学省の報告にもあるようにURA自身からの問い「URAって何をやる人なの？」が生じる理由があります。

#### (回答)

ご認識いただいているとおり、リサーチ・アドミニストレーターは、研究者の研究活動活性化のための環境整備、研究開発マネジメントの強化による研究推進体制の充実強化、科学技術人材のキャリアパスの多様化などの目的で、各大学等において導入されているものです。

欧米に比べ日本のURA制度は歴史が短く、全国的に導入されて間もない職ではありますが、平成28年度時点で既に全国で当該職に専従するものが約700名に上るなど、すそ野は広がりつつあります。しかし一方で、国の補助事業による支援制度において、実質的な定着が求められる中で各機関が優秀な人材の確保を求め獲得競争が激化しています。そのため本学の競争的資金獲得強化に向けた研究推進・支援体制の更なる充実を目的に、研究推進体制の強化のために雇用しているURAについて、優秀な人材を安定的に確保するための方策として提案したものです。

ご指摘のあった育成などの点については、導入されて間もない職であることから、全国的に同様の状況であると考えています。そのため「リサーチアドミニストレーション人材の育成・能力向上、課題の共有・解決のための検討等について情報交換を行うことを目的」に設立されたURAの全国組織「リサーチ・アドミニストレーター協議会（RA協議会）」に本学も運営委員として参画するとともに、URA制度の整備を審議し全国の研究担当理事が委員となっている「研究大学コンソーシアム」での情報を収集するなど、全国的な動きと連動させ、制度を整備してきたところです。

また、評価については、「研究力強化に関して自身が関わってきた取組」、「自身が提案し又は中心となって実行した顕著な活動」などの項目からなるURA業績評価シートを作成しており、既にURAに提示の上、承継化の際の評価に活用している状況です。新たに雇用する者に対しては、評価項目を採用時に提示し、業務内容及び目標を明確に提示することとしております。

業務内容に「一般事務作業を伴う多くの支援業務が見受けられる」点に関しては、URAが「外部資金獲得業務」や「各種研究力強化の取組企画」などの業務において、教員側からの要請と事務職員への作業依頼という一連の過程における「つなぎ」を担っていただく中で、事務作業も必要となる部分があることをご理解願います。

なお、ご懸念いただいた長時間労働に関しては、大学教員と同様に労働時間管理者がURA個々の出退勤時間を把握することにより、過度の負担がかからないよう配慮するなど、健康障害の防止に努めていきたいと考えています。

おって、大学の研究力強化に貢献するURAがより一層活躍していただけるよう、今後も必要に応じて制度及び体制等を整備していきたいと思っています。

以上のことから、URAの承継職員化に伴う令和2年4月1日の就業規則改正を実施させていただきたいと思っております。

## 2. オープンイノベーション事業本部が扱う大型共同研究に対する報奨金制度の新設

### 要求事項 2

1年限りの暫定にて承諾しますが、1年限りで終了ということではモチベーションアップの持続になりませんので、次年度へ向けて見直しを行うことを求めます。その旨を暫定要項に記載してください。

### (回答)

1年限りの暫定要項に次年度に向けての見直しを行うことについて明記することは法規上困難であることから記載できませんが、本制度の運用開始時における学内周知等の際にはその旨が分かるよう工夫したいと思っております。

## 3. 私傷病による休職の期間等の取扱いの見直し

### 要求事項 (3)

復職可否の判断を第三者機関に委ねる場合において、専門性と客観性を併せもつ人材の配置

を求めます。少なくとも現状では、本校の産業医は精神疾患の専門医ではないため、精神疾患の復職審査の場合はその必要性があります。

(回答)

第三者機関における「専門性と客観性を併せもつ人材」の配置については、当該機関の構成員として「その他必要と認める者」を置けることとし、当該休職者の疾患における専門性と客観性を併せもつ人材を必要に応じて配置したいと考えます。

また、配置できない場合は専門性と客観性を併せもつ人材から意見を求めることとし、そのことを復職のフローチャートの中で明記したいと思います。

なお、現状においても精神疾患を専門とする産業医がいない地区については、必要に応じて精神疾患を専門とする他地区の産業医に意見を伺うなどの運用を行っていることを申し添えます。

#### 4. 人事院勧告への対応

##### ○住居手当の額の見直し

要求事項（4）

令和2年度に限り、増額幅を半分程度に抑え、減額幅を半分程度に抑えることで承諾します。

(回答)

改正内容は人事院勧告と同様としますが、激変緩和措置として令和2年度に限り、改正前と比較した場合の手当の増額幅及び減額幅が半分程度になるような読替え規定を附則に設けることとします。

#### 5. パートタイム契約職員への賞与支給について

要求事項（5）

賞与支給がないという差については、職務の内容、責任の程度が明確でなければ、現場では納得ができません。繰り返しになりますが、常勤職員の減少により少しずつ負荷が契約パート職員へ移行してきており高い職務レベルも要求される現状があります。また、額面の議論はさておき、社会一般が支給される時期に広島大学のパート契約職員に何も支給されていないという気持ちの問題も指摘しているのです。つきましては、部局でも異なり、また様々な業態がある契約パート職員への統一的な考え方の議論を進めながら、併せて契約パート職員のモチベーションアップのためにもまずは支給への道を開く対応を求めます。

(回答)

この点については、継続検討事項とさせていただければと思います。