

2020年3月4日

広島大学長
越智光夫様

広島大学教職員組合
執行委員長 中山祐正

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

貴職の日頃の奮闘と当組合活動へのご理解・ご協力に敬意を表します。

さて、2020年1月15日および、2月7日に団体交渉事項として諸事項の説明を受け、2月14日、20日に協議を行いました。つきましては、2月20日付の貴回答および提案に対し広島大学教職員組合の判断を示します。

記

1. URAの承継職員化について

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です。

「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、「教員のテニユ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/ 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。

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

（2020年2月20日大学回答）

1年限りの暫定要項を作成し対応したい。

（組合回答）

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。

3. 私傷病による休職の期間等の取扱いの見直し

休職期間の通算上限5年は受け入れますが、以下を求めます。

（2020年2月20日大学回答）

（1）産業医面談の必須化について

主治医の診断（復職可能）と産業医の判断（復職困難）が異なることとなった場合は、復職の可否を審議する機関に諮ることを予定しています。

（組合回答）

（1）第三者機関に委ねるにおいて、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。

4. 人事院勧告への対応

○住居手当の額の見直し

(2020年2月20日大学回答)

(3) 緩和措置について

増額幅を半分程度に抑えるのであれば、令和2年度に限り減額幅を半分程度に抑えることは可能と考えます。

(組合回答)

(3) 緩和措置について

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。

5. パートタイム契約職員への賞与支給について

(2020年2月20日大学回答)

パートタイム契約職員については、常勤職員と比べて職務の内容、責任の程度において、相当な相違があり、現在のところ不合理な相違があるとは考えていないため、今回見直しは行わないこととしています。ただし、今後の他大学の状況や最高裁の裁判例により状況が異なることとなれば、見直しを検討することも考えています。

(組合回答)

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。

以上