

## 2020 年度活動方針

2020 年 7 月 15 日

愛知県立大学教職員組合

### I 法人への改善要求

#### 1 新型コロナウイルス感染症への対策強化

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）は、新型コロナウイルス（SARS-CoV-2：サーズコロナウイルス 2）によって引き起こされる感染症である。

2019 年の末、中国湖北省武漢市において謎の肺炎患者の多発が報告され、2020 年 1 月には、これが新たなコロナウイルスに因る感染症であることが確認された。同じ 1 月には、日本においても感染者の確認がされた。このウイルス感染症は世界全体に広がり、3 月 11 日には、WHO がパンデミック（感染症の世界的大流行）との認識を表明した。日本においても 3 月以降感染確認が増え続け、4 月には法律の基づく緊急事態宣言が発令された。

新型コロナウイルス感染症では、感染者の約 8 割が無症状か軽症であるとされる。軽症のものの主な症状は、発熱、咳、のどの痛み、倦怠感、頭痛などや軽い肺炎とされる。約 14%は重症化し、重い肺炎、呼吸困難、低酸素血症などの症状が現れ、約 5%は重篤化して呼吸不全、ショック、多臓器不全などに陥るとされている、重症化や重篤化するものは、高齢者や基礎疾患（高血圧、糖尿病、心不全、呼吸器疾患、癌の既往など）をもつものが多いとされている。

本学の教職員には、70 代や 80 代の高齢者はいないものの、基礎疾患を有する者は少なからず存在する。さらに最近では、若い世代でも重症化する事例が報告されている。

本組合は、新型コロナウイルス感染症から教職員を守るために必要な要望を、大学や法人に必要な回数行っていく。これまで知られている致死率からみれば、愛知県立大学全体から数名の死者が出て不思議ではない。緊張感をもって、この問題と向き合う必要があると考える。

#### 2 運営費交付金削減停止の要求

本学予算の約 6 割を占める運営費交付金は、毎年度、効率化係数 1%で削減されている。これは法人化以来、経営の効率化を求める国の方針に由来するものである。それが継続することで教育の質の維持を困難にするとともに、教職員の労働条件を圧迫することはつとに指摘されてきた。今年度は、2007 年度に法人化が実施されてから 14 年目に当たる。つまり、1%削減が 13 回目となる年度である。 $0.99^{13}=0.88$  であり、単純計算では運営費交付金は 1 割以上削減されていることとなる。これは大学としての役割を果たし得る限界を超えた削減であると言わざるを得ない。愛知県における豊かな高等教育環境を創出するためにも、運営費交付金の削減停止を実現するよう一層の努力を要求する。また、企業、卒業生などの寄付による基金の充実を図ることも引き続き要求する。

#### 3 非常勤講師予算充実の要求

研究・教育の質を向上させるために、必要かつ十分な非常勤講師予算が確保されることを求める。とくに次の 2 項目の改善を求める。

(i) 「長期学外研修」により研修する教員の担当コマを、非常勤講師で担当するよう予算の確保を求める。現行制度で非常勤講師の予算措置がなされることになったが、研修費を削減する形となっており、制度上の不備があると言わざるを得ない。このようなあり方では、進んで「長期学外研修」を取得し難い。さらに進んだ解決を求める。

(ii) 病気等で勤務状態の軽減が必要な教員に対しての非常勤講師枠の充当を要求する。現在、休職をすれば非常勤講師枠が充てられるものの、軽減ではそれがなされていない。そのことで、軽減が客観的に必要な状態であっても、学科や専攻の同僚に気を使い、無理をして勤務を続ける教員がいる。そのことで、より悪い状態に陥り、軽減されていれば回避できた休職を余儀なくされる事態があり得る。このような状態の改善を求める。

#### 4 契約職員身分、待遇の改善要求

契約職員の待遇改善として、以下の4項目の改善を求める。

(i) 改正労働契約法の主旨にのっとった運用を求め、無期雇用への転換を阻むような雇い止めに強く反対する。2019年度より、法人はこれまで“必要であれば実施する”としていた無期転換の試験を毎年実施するとした。この方針転換を本組合としてはこれまでの要求が実ったものとして大いに歓迎したい。同時に、希望するものすべてが無期転換となる訳ではなく、引続き改正労働契約法の主旨にのっとった運用を求める。たとえば、月給の契約職員（一般職）が5年の任期期間満了後、採用試験の再受験を一律不可とすることには問題がある。満了後すぐに再受験可能となるよう、6か月のクーリング期間（空白期間）の廃止を求める。

(ii) 正規雇用職員の採用に際して、契約職員を対象とする採用枠を設けることによって、積極的に契約職員からの採用を行うべきである。

(iii) 最高裁判所において正規職員と非正規職員の間で不合理な待遇格差となる手当の不支給は違法であるとの判断が示された。同一労働同一賃金の実現に向けて、待遇面に関する契約職員との不合理な格差の是正を求める。

(iv) 時間給の契約職員（アルバイト職員）の時給は、愛知県の最低賃金であり、現行の交通費は実費を下回る。この結果、教員が研究のためにアルバイトを雇おうとすると、交通費を賃金から補填しなければならなくなる。本学の業務に相応しい賃金の値上げと交通費の実費支給を求める。

#### 5 労使交渉の充実

昨年度は第三期中期計画に教員任期制を導入しないよう本組合は要求したが、それが受け入れられたことを評価したい。任期制を導入することで良質な教育環境ができなくなる恐れがあるため、本組合は引き続き、教育環境の悪化につながる教員任期制の導入に反対する。一方で、教職員の身分にかかわる制度の導入を検討する際に、依然として教職員組合との話し合いが適切に行われておらず、決定後に通告するやり方が継続している。たとえば、教職員の55歳以上の昇給停止について事前に十分な交渉が行われなかったため、本組合は2019年2月6日に意見書を提出した。教職員組合が検討するために必要な時間的余裕をもって通知するよう求めるとともに、労働条件にかかわる案件について交渉を行うための機会を定期的に設置するよう要求する。

昨年度、2020年2月18日において、本組合と法人とのあいだに「安定的な労使関係に係る覚書」が結ばれた。これは、本組合と法人との、労使懇談会および団体交渉について定めたものである。当然のことながら、本組合と法人はこの覚書を誠実に実行する義務がある。本組合は、覚

書で定められた懇談会や交渉を充実させるべく努力する。ただし、ここに記載されている日程については、今般の新型コロナウイルス感染症の影響によっては柔軟に考える必要があろう。

## II 職場環境改善への取り組み

### 1 大学運営について

2014年度の大学教学改革人材育成諮問会議の最終答申では、学部長の選考手続きについて、「学部からの推薦を基に、学長等が指名する方式」と「直接、学長等が指名する方式」が併記され、学長等が判断するとされた。本組合は、各学部の民主的な運営を保障するために、「学部からの推薦を基に、学長等が指名する方式」を今後も継続するよう強く求める。

また、大学の運営にかかわる重要事項について、常に教授会の審議を尊重するよう求める。とくに研究・教育に係る事項については、各学部教授会の議論を経て教研審で審議することを求める。さらに、委員会および各センターについて、各学部および事務の意見を十分に反映できる仕組みをつくり、より多くの教職員が納得できるような運営を求める。

### 2 教員の職場環境改善について

教員の研究環境が悪化してきていることが指摘されてきたが、近年、その傾向が継続し、教員が教育・研究にあてる時間が減少している。一因として考えられるのは次項で指摘する職員の削減であり、さまざまな事務を教員が負担する機会が増えている。その他にも、管理部門での労働環境変化が教員の研究環境を阻害している場合があり、その原因究明と解決策の提示が必要になっている。たとえば、年度末の研究費利用にあたって、年々、締め切りが早くなり、効果的な研究費の利用が難しくなってきた。教員と職員の職場環境の差異をよく検討したうえで、全体としての職場環境の改善を求めていくとともに、教員定数の増加についても要求する。

### 3 職員の職場環境改善について

2016年度に各部署は、適切な業務分担のあり方を検討する基礎資料として、人事課からの照会で、書面で問題点および改善要望を回答し、人事課はこれを「管理部門の集中、集約化（平成26年7月実施）の検証について」（2018年3月）としてまとめた。この検証では、集約化当初の混乱が収束したことから問題点がなくなっているように述べられているが、実際には、仕事量は増えているのに人員は削減される一方で、職場環境がよくなったとはとうてい言えない。検証により明らかとなった問題点を整理し改善を図るべきであり、むやみに人員を削減することに反対する。

また、正規職員が担うべき責任を伴う業務を非正規職員が担う現状は、職場環境に大きなゆがみがあると言わざるを得ない。職場環境改善のためには、たんに無期雇用への転換だけではなく、正規職員を増加することが必要不可欠である。

人員配置についても、職員個々の事情について十分に配慮しているとは考えにくい。たとえば学務部には、妊娠中や育児中の職員が他の部署とくらべて高い比率で配置されている。職員が時短勤務になったり、遅番を担当できなかつたりする状況において、当該の部署で処理できる業務量が低下することは予測できる。部署間の負担において著しい格差が生じないよう適切な措置を要望する。

### Ⅲ 組合組織率の改善

#### 1 組合員率引き上げへの努力

昨年度、本組合の組合員比率は愛知県立大学長久手キャンパス教職員の過半数を有しないことが判明した。本組合の組合員の数が徐々に減ったことと法人が組合員の比率を表す母数を大幅に変更したことによる。学生アルバイトまで母数に含む法人の考え方に対して、昨年度の執行委員会はその再考を求めたものの、これまでの母数の考え方においても現状では過半数組合ではない。

組織率の向上は労働組合にとって至上命題である。今期においては、これまで以上に組合員の拡大に努力を注ぐ必要がある。

#### 2 労使交渉の重視

近年、組合組織率が漸減している傾向に対応するため、本組合はこれまで以上に労使交渉を重視し、組合員の労働条件がこれまで通り維持されるよう全力を尽くしていく。本組合は 2007 年に法人と労働協約について交渉し決裂した経緯があるが、労働協約は事業所において組合員が過半数に達していなくとも交渉できるものであり、労働協約において合意された内容は組合員のみ適用される。今年度より、これまでのような労使交渉に加えて、労働協約の締結を視野に入れた活動を展開する。

#### 3 守山キャンパス教員組合との関係の発展

守山キャンパスには教員組合が存在している。守山と長久手は同じ愛知県立大学のキャンパスであるから、本組合と守山の教員組合との連携は極めて重要である。本組合としては、守山の教員組合との連携を強化し、ともに、愛知県立大学での労働条件や研究・教育条件の発展を目指していく。

#### 4 愛知県立芸術大学教職員組合との関係の発展

昨年度、本組合は愛知県立芸術大学教職員組合との交流をもった。芸大の教職員組合は 2018 年に発足し、われわれは昨年度その存在を知るところとなった。さっそく、連絡を取り、数度の懇談を行ってきた。今後さらに交流を深めていく。

また、組合員である職員が芸大との間での異動となった際に、簡単な手続きで移動先の組合員になることができるような協定の締結も目指していく。

### Ⅳ その他の活動

1 現在の労働環境に関して、組合は情報を収集し、組合員に知らせることがきわめて重要となっている。組合はニュースレターを発行して組合員との情報共有をはかる。

2 組合員の生活を守り、充実した職場環境をつくるため、2013 年度より実施している顧問弁護士による法律相談が効果的に活用されるよう広報および啓発を行う。

3 赴任補助費を新設する。県大に新たに赴任した教職員が、赴任から半年以内に組合に加入した場合、1 万円の赴任補助を支給する。