

2021年7月14日

国立大学法人京都工芸繊維大学長殿

2021年職員組合からの統一要求書
－質問と要望事項－

京都工芸繊維大学職員組合

前略

先日の事務テレワークに関する緊急要求につきましては、最低出勤日数を撤廃して頂くなど、労働環境や条件の改善を進めて頂き、大変感謝しています。引き続きよろしくお願いいたします。

2021年1月以降、組合は、非組合員も含む本学教職員に対して、アンケート等により近年の本学の状況について意見収集を行ってきました。以下は、それらの回答を基に作成した質問と要望事項です。

質問事項は、主として、これまで法人によって行われてきた施策、事業、運営方針に対する説明を求めています。このような説明を組合から求める背景には、(1) 現法人と教職員の間で十分な意思疎通が成されていないこと、(2) 現法人の一方的な運営姿勢に対して教職員の不安が堆積していること、(3) 現法人への信頼が近年著しく低下していること、の3点があります。

要望事項は、主として、職場の労働条件と閉塞感の改善を求めています。1年以上続いているコロナ禍は不測の事態でもあり、教職員は、ある程度、職場の混乱を受容しています。この一方で、ポストコロナ時代のニューノーマルも目の前に近づいてきています。今こそ労使の協同で、大学全体の体制を刷新する絶好のタイミングです。このような改善要望の背景には、コロナ禍という事態を差し引いても、現在の業務量が本学の教職員数とリソースの処理能力を超えている事実があるからです。

法人におかれましては、本書の内容を真摯に受け止めて頂き、2021年8月31日までに誠実なご回答をお願いいたします。同時に、職場環境の改善について、労使協議の場を設けて頂くことを切にお願いいたします。冒頭申し上げました通り、本書は学内アンケートを基に作られましたので、ご回答内容を公開する予定にしております。また、ご回答の内容によりましては、第三者に具申する用意がありますので、ここに申し添えます。

草々

【質問事項】

① 教員の人事方針変更の理由と目的を説明してください

教員人事については、今年度から、内部昇任を前提としないことを骨子とした人事方針へと変更されました。この変更は、人事委員会が主体となって実施されてきたこれまでの内部昇任人事の検証がなされた上で、決定されたと推察しています。しかし、その検証結果や、今後の狙いが教員に説明されておらず、学系長宛に一方向的に通知文が送られただけです。このため、現場に動揺が起きています。人事方針変更のご説明を求めます。

② 事務組織変更の理由と目的を説明してください

今年度、事務組織が大きく変更されました。構成員にその理由と目的をご説明ください。今回、地域担当の部署が廃止されて、研究推進課及び学務課と合併されています。第3期中期目標期間における国立大学改革の中で、本学は、本学のミッションを提示しました。その提示に応じて、本学は「重点支援①地域のニーズに応える人材育成・研究を推進」により支援されている55大学の中の1校に分類されています。したがって、「地域貢献」は本学の重要項目と思われませんが、これに間違いはないでしょうか？もし、第4期中期計画・目標の中で、地域貢献への重要度を下げる方針へと変更されているのであれば、ご説明ください。その説明によって、教職員は方針を認識することができます。もし、重要度が下がっていないのであれば、なぜ地域担当部署を廃止し、研究推進課及び学務課と統合されたのかご説明ください。

③ 執行部の人員構成の変更の理由と目的を説明してください

人件費比率を下げるために、法人は教職員数を減らしておられるように見えます。このような厳しい雇用状況の中で、役職手当が発生する副学長ポストが増やされました。また、特命理事というポストが新たに設置されました。そして、執行部の人員構成が変更されています。教職員にその理由と目的をご説明ください。

④ 森裁判の和解内容、原因の分析、今後の対策、けじめを説明してください

森前理事・副学長と、現法人との間で生じた労働裁判(以下、「森裁判」という。)の和解内容については、可能な限り、その詳細を教職員に直接ご説明ください。教職員の多くが、本件の不透明な状況について好ましくないと考えています。訴訟問題では、当事者間で守秘義務があることは存じ上げていますが、本学の教職員は内部構成員です。教職員が森裁判の内容を十分に理解することが、今後の大学運営にとってメリットになると思います。以下、ご回答いただきたい5つの具体的ポイントを列挙します。

(1) 森裁判の争点の一つに「職務発明に当たるのか？」という点がありました。この争点は、どのように決着したのでしょうか？特許は第3者にも許諾されていたと聞いています。しかし、この点が曖昧なままなので、第3者は困惑したままです。職務発明の認否が明

確にされると、本学での今後の知財届にも良い影響を及ぼします。

(2) 退職金は支払われたのでしょうか？懲戒解雇のケースでは退職金を不支給とするケースが多く見られますが、あとで訴訟を起こされ敗訴するケースが増えています。

(参考 1: <https://kigyobengo.com/media/useful/1935.html>)

(3) 裁判所から和解勧告が出されて、双方がその勧告を受け入れました。この和解勧告は、法律が学内での懲戒内容の一部を否定したと受け取れます。森裁判以降、教職員に対してコンプライアンスの徹底が求められています。しかしながら、そもそもコンプライアンス違反が生じた部署は、現法人トップ運営組織内部です。にもかかわらず、教職員への管理強化をもって、再発防止の対策が講じられたと外部に発信されたことは理不尽です(参考 2)。この一方で、学長は、「1 人に多くの権限が集中したのが大きな原因」と問題点を説明されています。さらには、「再発防止に向けて、これまでの体制を抜本的に見直し、・・・」ともコメントされています。この事件から長い時間が経ちましたので、現法人トップ運営組織内部で

(a) 権限の分散

(b) 要職に就いている者が私利私欲に走ることを抑止する体制の確立

(c) その抑止体制をチェックする機能の設置

がなされたと思います。どのようにして(a)-(c)を実施されているのか、具体的な改革内容を教職員に対して明らかにしてください。本学が評価を受ける前に、これが明確になされていたならば、本学の大学評価に×が付けられなかったかもしれません。

(参考 2: <https://rovins-craft.com/tokkyo-husei-mori/#i-2>)

(4) 森裁判には特許訴訟を専門とする弁護士が選出されました。顧問弁護士に訴訟担当を依頼する時の相場以上の費用が本学から支出されたようですので、森裁判への支出総額をご報告ください。

(5) 森裁判は何度もマスコミによって報道され、世間一般の本学に対するイメージを悪くしました。また、この一件が原因で、文科省の本学大学評価が下げられました。これらによって、我々教職員は失望させられました。直近に株式会社東芝や三菱電機株式会社でも見られましたように、通常、会社のブランド価値を低下させるような重大なコンプライアンス問題が引き起こされた場合、経営陣が交代するなど対外的責任を示します。申し上げるまでもなく国立大学は社会的公共性の高い機関です。森裁判に対する本学法人の一定のけじめを示してください。それが世間の本学に対するイメージを回復させるだけでなく、教職員の法人に対する信頼回復にも繋がります。

⑤ 和楽庵について説明してください

今年度の初めに学長から教職員に対して厳しい財政状況が説明されました。この状況

下ですので、新たな施設である和楽庵に対して教職員から疑問が寄せられています。

(1) 和楽庵に関します以下の(a)-(d)の4つの質問に対してご回答をお願いします。

- (a) 設置に至る経緯
- (b) 本学に移築する必要性
- (c) 移築に要された費用の総額、および、その妥当性
- (d) 建物のバリアフリー化を含む施設維持費の捻出方法

(2) 東京地方裁判所から本学に対して和楽庵に関する民事訴訟が起こされたとの情報が組合に寄せられています。この事実関係についてご説明ください。

インターネット上に、昔、この建物(旧何有荘)は差し押さえられていた物件であり、トラブルに巻き込まれていたと読めるページがあります。もし、今後、本学が解決金のようなものを支払うことになる場合、これも運営費交付金から支出されるのでしょうか？この支出は、また、教職員と学生に金銭的損害を与えることとなります。もし、訴訟が事実でなければ、本項目はご放念ください。

(参考3 : https://hamanas.at.webry.info/200609/article_23.html)

(参考4 : <http://kenchiku228.blog85.fc2.com/blog-entry-627.html>)

(3) 和楽庵はすでに完成した施設であり、その有効活用が望まれます。大学内外の教育研究行事への活用以外に、教職員と近隣住民が利用することができて、本学のシンボルの一つとしての新たな価値を生み出す運営方法をどうぞご説明ください。

⑥ 従来事業、新規事業に対する検証と将来ビジョンを説明してください

福知山キャンパスや新しい専攻(dCEP)の創設など、これまでに法人が実施されてきた大学事業の事後検証と今後の具体的ビジョンについてご説明ください。

(1) 福知山キャンパスは当初目的の機能が果たせていないという声が、教職員、学生、そして、ステークホルダーから聞かれます。しかし、容易に廃止できない大学事業の一つです。今後の改善計画をご説明ください。

(2) 平成30年10月以降、COC推進拠点が実施組織の事業の一つに「綾部・北部産業創造センター運営経費 [機能強化経費]」があります。この経費が北部産業創造センターの借料のようですが、このセンター施設は利用されていないのが現状です。誰も利用していない施設に令和2年度実績が4,680千円、令和3年度予算が4,407千円と計上されています。費用対効果に対する評価と、今後の目的をご説明ください。

(3) dCEPにつきましても、dCEPとその関連拠点到に配分されている予算と、dCEPとその

関連拠点が生み出している成果の質と量、つまり、費用対効果をどのように評価されておられますか？ 科研費のような個人研究とは異なり、大学事業はその目的と規模が大きいです。教職員は dCEP とその関連拠点を注視しています。

⑦ スペースや研究費の配備の仕組みを説明してください

スペースチャージが導入されますが、現場は、座学が中心の文系科目教育と実験を含む理系科目教育の違い、実験系研究室と非実験系研究室の違い、大型設備を使う実験と小型設備を使う実験の違い、個人と研究グループの関係など、個別には多様で非常に複雑化しています。このため、学域・拠点に面積当たりでスペースチャージが掛けられることに対して、現場が困惑しています。

教員がスペースチャージを支払えない状況に陥った場合、そのスペースに設置してある研究設備の処分費用も支払えません。支払えない教員は、教育・研究を放棄せざるを得ません。別の懸念として、定年間近の教員が研究室を畳み始めることを助長する恐れがあります。これらは活力を落としますので、必然的にその研究室の学生の学修環境は悪化します。学生は毎年授業料を支払っています。その授業料が教職員の給与の原資です。このため、我々は学生に対して、何よりもまず「公平な教育」を施さなければならないという道義的責任を負っています。この責任遂行が第一任務です。

教育責任の次にくるのが、研究費が配分される限り、研究者の自由な発想に基づく研究遂行責任です。教員の研究活動の中で、研究室の学生は研究開発の設備にはじめて触れることができます。現法人は、本学を「理科系」と呼ばずに、やたらに「工科系」と強調されていますので、学生が設備に触れることの重要性を重々ご認識されていると思います。それならば、現法人は、各教員が教育と研究のために必要とする最低限のスペースに対しては、その最低限スペースを保証して、その最低限スペースに対してはスペースチャージを掛けるべきではないという声が上がっています。

競争的研究資金は、直接経費と間接経費から成っています。間接経費の中には、施設費や設備費が含まれています。研究者は、その間接経費の全額を研究実施機関に委任しています。つまり、本学に間接経費を支払っている研究者や研究グループにとっては、スペースチャージの二重払いになるという声が上がっています。

スペースチャージの導入は、学内の建物維持費の捻出だけでなく、学内の遊閑地を撤収することも目的の一つとされています。これに対しまして、学内遊閑地の撤収は、スペースチャージを掛けなくてもできる事という声が上がっています。

現法人の運営によって、本学は、質問事項⑤や⑥のような施設費を増やしています。このような大学運営が行われている中で、どのような理屈によって教育スペース、研究ス

ペース、基盤教育費、そして、基盤研究費が教員に配備されることになるのか、その仕組みをご説明ください。仕組みが明快にされることは、教員、特に若手研究者が、本学が将来にわたって適切な研究環境なのかどうかを判断するための役に立ちます。

【要望事項】

① ワクチンの職域接種の早期実施

学内でのワクチン接種は、組合で考えていた要望事項の一つでした。本学は早くにマスコミに報道されましたが、結果的に近隣大学より遅れます。しかも他学での職域接種希望を学生に対してだけ問われているようです。本学での職域接種は、たとえ遅れるにせよ、実施して下さい。常勤教職員 400 人、学生 4,000 人に対して、午前 100 人、午後 100 人、合計 200 人/日のペースでワクチン接種が進むと仮定すると、常勤教職員には 2 日、学生には 3 週間で完了します。すでに構成員の中には自治体や家族の職域接種により、ワクチン接種を終えられている構成員が出てきていますので、実際にはその見込み期間より短くなると考えられます。もし、8 月下旬から本学で職域接種が開始されれば、後期開始頃に 2 回のワクチン接種が完了されます。職域接種を中止すると連絡が回されていませんので、教職員の中には本学での職域接種開始を待っておられる方がいます。また、松ヶ崎や岩倉の地元住民も待ち望んでいます。期待に応えてください。

② 緊急時在宅勤務手当の制定

大規模災害の発生時や指定感染症の蔓延時等において、在宅で勤務することを命ぜられた教職員に、緊急時在宅勤務手当を支給してください。北海道教育大学の例では、1 日あたり、在宅勤務が 6 時間以上の場合は 500 円、3 時間以上 6 時間未満では 250 円が支払われています。これが在宅勤務に伴って発生する光熱水料および通信費の一部をカバーします。

③ 事務テレワーク用のノート PC、モバイル Wi-Fi ルーター、携帯電話数の迅速増台

事務局では、情報漏洩を防ぐために、法人文書データを学外に持ち出す際は、その都度、監守者(課長)の許可を得る事とされています。このため、事務員がテレワークを行う時には、テレワークを行う場所から事務室にある各事務員のデスクトップ PC へとリモートログインすることで業務が行われていることは承知しています。この端末数を増やしていくことが、感染力がさらに強いデルタ株の急襲に対する最も効果的な対策になると考えられます。事務テレワーク用の貸し出しノート PC、モバイル Wi-Fi ルーター、そして、携帯電話の増台を急いでください。費用がかかっても、デジタルツールを積極的に導入することは、将来にわたって事務業務が滞らないことに対する先行投資です。

④ 事務で使用される書類の電子化

テレワークへの移行が円滑に進まない大きな理由が紙書類です。それらを電子化し、クラウド管理することで、はじめて本質的なテレワークが可能で、事務における書類の取扱いの抜本的改革を進めてください。

⑤ テレワークを最大活用するための規則改正の推進

すでに最低出勤日数を撤廃して頂きました。テレワークが最大利用される時、育児部分

休業や看護のための特別休暇など、すべての形式が連動して変わると思います。ニューノーマルの時代にも入りますので、規則が全体として整合性を持つように、一つずつ改正を進めてください。これは急いでおらず、その都度で結構です。

⑥ 退職金不支給の見直し、または抑制的運用

(参考 1)には、「懲戒解雇において退職金を不支給とすることについては、労働者のそれまでの勤続行為を抹消ないしは滅殺してしまうほどの著しく信義に反する行為があった場合に限られるとの判決が出されることがある。」と説明されています。つまり、抜いてはいけない刀と理解できます。本学でも、退職金を不支給とする規程の見直し、あるいは、退職金不支給の抑制的運用を求めます。

⑦ 短時間勤務非常勤職員に対する一時金支給の制定

2020年4月より、正規労働者と非正規労働者との間の不合理な待遇差を禁止するパートタイム・有期雇用労働法が施行されました。これに伴い、国立天文台の例では、短時間契約職員に対して年2回、合わせて1ヶ月分の一時金が支給されています。本学の特に事務組織内では、短時間勤務非常勤職員は、恒常的な業務に欠かせない存在になっています。短時間勤務非常勤職員は短時間契約職員と同じと見なせますので、本学でも一時金を短時間勤務非常勤職員に支給してください。

⑧ オンライン開催となる国際会議参加に対する夜間勤務手当の制定

労働基準法第37条第4項目は、使用者は午後10時から午前5時までの間に労働者に労働をさせた場合、労働者に割増賃金を支払わなくてはならないと定めています。これは、裁量労働制の教員に対しても例外ではないことは、ご承知の通りです。東京都立大学の例では、新型コロナウイルス感染症拡大によってオンライン開催となる国際学会への参加については、夜間勤務手当が支給されています。本学も早急に同様の手当を制定し、支給してください。

⑨ 教員組織のシンプル化

本学のような小さな大学が、課程、専攻、学域、学系と分けられて、組織が複雑化しています。教員組織(学系)と教育組織(課程)に別けられたことの弊害は、人事は学系マター、入試や教育は学域マターのように、責任の所在を曖昧にして、教員を無関心にする事です。現実的には、現場の教員が人事を立案しますし、作問や教育もこなすのが今の本学の体制です。現場のフローを良くするために、教員組織をシンプルにしてください。これにより、議事内容や出席者が重複している会議や連絡メールの数が減少します。全学で見ると、このシンプル化で捻出されるトータルのエフォートは相当量になると思います。教員はそのエフォートを教育・研究に使える一方、法人は、微々とはいえ、役職手当を削減できます。

⑩ 教職員配置の見直し

昨年秋の学長への挨拶の際、従業員数を減らしても仕事処理量上げることは可能とのご説明がありました。それ以降、教職員の労働状況を観察していますが、月あたり 80 時間の超過勤務者さえ出ている課があると過半数代表者から伺っています。また、教員にも同様の超過勤務者が出ていることを把握しています。つまり、現実には、従業員を減らして仕事処理量上げることはできていません。アンバランスな仕事の偏在状況などを平準化するプロセスの中で、重点配置を求めます。

⑪ 異動官職人事の改善と事後対応

事務管理職の異動官職の人事改善についてご検討ください。職員から、ここ数年、異動官職によるストレスが増大しているとの声が寄せられています。内外問わず、上司からストレスを受けることはあると思います。しかし、昨年度までの異動官職が職員に与えたストレスは、職員の許容限界を超えていました。異動官職の場合、2～3 年で本学から異動されます。このため、職員は基本的に我慢しがちです。加えて、本来なら職員が相談できるはずの管理職がストレスの元凶であるために、職員が相談できないケースもあるようです。今年度に入って以降、こういった声は聞いていませんが、今後も同じ事態が起こる可能性が考えられます。法人には異動官職の登用時に十分な注意を払っていただきたいですが、すべてを防ぐことは難しいと思います。組合は、定期的に職員にアンケートを取り、実態を把握し、その都度対応する等のケアは可能と考えており、法人にその対策を求めます。

⑫ 第 3 者による監視機能を有するハラスメント対応チームの組織と組合参加

本学は規模が小さいため、ハラスメントが発生しても、被害者が申し出ることを躊躇しやすいです。大学外部の第 3 者を実質的チームリーダーとすることで、被害者が声を上げやすく、かつ、学内で事実のみ消しが絶対に発生しない組織的対応ができると思います。また、公平な目が行き届くこと及び労働者保護の観点より、組合からそのハラスメント対応チームへの担当者参加を要望します。

⑬ 大学として行う事業の取捨選択

一旦、教職員数が決められますと、教職員の総エフォート量は自動的に決まります。今は教職員数が減少しているので、総エフォート量も減少しています。したがって、今の教職員数では、10 年前に本学がこなせていた事業量をこなせません。これをこなすなら超過勤務以外に手段が見当たりません。大学として行う事業を取捨選択して下さい。例えば、ISO14001 の認証 (EMS) は、現在、(a) 安衛法で規定された衛生管理者による毎月の点検と、学内安全衛生委員による学内巡視という実質的に同じことが 2 つ並行していること、(b) 環境マインドが本学教職員や学生に浸透したという成果が挙がり事業目的が達成済みであること、(c) 紙使用量の削減に代表される幾つかの点検項目がもはやコロナ及びポストコロナ時代にそぐわないこと、そして、(d) 費用対効果、の観点から廃

止した方がよい事業です。廃止することにより出てくるエフォートは、新しい事業に充てられます。

⑭ 風通しのよい大学とボトムアップの活用

本学を良くするために、法人のご見識で色々と思慮されておられることは理解しています。一方、現場の教職員も、本学を良くするための方策を色々と考えています。教員は外のアカデミックコミュニティにも所属していますので、外の情報も持っています。大学はこれらも活用できます。このために、風通しの良い組織を復活させてください。

文科省から学長のリーダーシップという評価項目が出された時、トップダウンの導入でその評価項目が達成されました。ところが、それと引き換えに、学内の風通しが悪くなりました。小さい本学は総員の力の結集が必要であり、これはボトムアップを併用した組織運営で実現されます。加えて、今は DX を利用した説明や発信、意見徴収が容易になりました。これらを有効に使うことで、民主的アジャイル型も実現されます。

以上