

<h1>組合ニュース</h1>	24-① 2023年11月20日 青山学院大学教職員組合
-----------------	------------------------------------

## 春季要求回答について

10月24日及びに11月15日開催の団体交渉において、2023年度春季要求に対する法人回答が示されました。

一時金については、10月24日の交渉時には回答が一旦保留されたものの、最終的には冬季分について、昨年度実績維持の回答を引き出し妥結しました。基本給等の賃金に関する要求については、先日組合速報でご報告の通り、法人・人事部より「給与に係る改革提案」を受けました。その他の労働環境改善等に関する要求については全てゼロ回答でした。以下、要求に対する回答をご確認ください。

今年度の要求事項について、さらに交渉を継続すべき項目や確認が必要な項目等ございましたら、所属支部の執行委員あるいは組合事務局まで、一旦12月7日（木）までにご意見をお寄せください。必要に応じて2024年度執行部が引き継ぎ、交渉を継続します。

なお、「給与に係る改革提案」の件は、12月13日の執行委員会で議論し、組合としての回答を決定する予定です。支部長・執行委員を通じて執行部としての今後の対応方針を別途報告いたしますので、ご意見等ございましたらお知らせください。執行委員の皆様はお取り纏めにご協力ください。どうぞよろしくお願いたします。

---

## 2023年度 春季要求および回答

### 1. 賃金に関する要求

#### ① 組合員一人につき一律10,000円のベースアップを要求する。

ベースアップについては、2006年度に0.082%の引き上げが行われて以来ゼロ回答が続いている。消費税が2014年に8%、2019年に10%に増税され、さらに私学共済の掛金率が上昇するなど、国の政策により労働者の負担が増加しているため、可処分所得の低下が続いている。実際にどの程度の負担になっているかは、別途資料を添付する。

加えて、昨年から顕著になったインフレは、生活に直結する電気代やガソリン代、食品などの値上がりをもたらし、生活水準の低下が明確に実感できる状況である。2020年度4月を100とすると2022年度4月の消費者物価指数が101.5であったのに対し、2023年度4月の消費者物価指数は105.1に達し、1年で3.6ポイント上昇している。このように状況が大きく悪化することにより、組合員は生活に不安を抱えて働くことになる。法人は教職員の生計維持に関する責任をどのように認識しているか、まずは確認したい。教育研究における最大の資源は人であり、総合的な判断が必要なものの、この状況下において人に報いるのが法人の責務ではないか。生活水準を少しでも回復できる金額として、今年度は組合員（助手・助教等の有期雇用契約者も含む）一人につき一律10,000円のベースアップを要求する。

2022年度の法人の決算では大学コミュニティ人間科学部や学費改定の年次進行効果等により全体で前年度比7.8億円の増収となり、2022年度の基本金組入前当年度収支差額は25.3億円となって

いる。このような堅調な財務状況において全く労働者に還元されないというのは法人の姿勢が問われる。ベースアップによる 2 億円超の支出増は法人財務において許容できる範囲と考える。法人としては光熱水費の上昇もあり、設備投資等の計画もあるだろうが、それを理由に人に投資をしないという姿勢を見せるべきではない。

また、MARCH の大学専任職員の初任給について、募集要項を比較すると、本学 207,200 円(非世帯主住宅手当含む)、法政大学 208,200 円(非世帯主住宅手当含む)、中央大学 222,900 円(住宅手当含む)、立教大学 201,000 円(手当別)、明治大学 200,200 円(手当別)となっており、本学が一番低い。このような状況を良しとすべきではない。

今年度に限らず、次年度以降についても継続的な課題として検討いただきたい。

(回答)：③と併せて回答する。

組合執行部の皆様には色々ご協力いただき感謝申し上げます。

学院の経営状況や方針、学院で働く教職員の变化、要望などについて、組合と情報共有しているが、これまでも法人としては属人的手当については解消しておきたいと伝えている。昨年提案した住宅手当の基本給組み入れは、これまで支出してきた手当の原資の中でライフスタイルや社会状況の変化等に鑑み、見直しを行いたいというものであった。是正の方向については一定のご理解をいただいていると考えている。現在の社会情勢のもと、昨年から引き続いて光熱水費や物価の上昇等は国民に大きな影響を与えているが、学院財政においても例外ではなく、今後 10 年間の修繕更新予測に代表されるように経営を取り巻く情勢は不確実性が上昇している。このような状況下でもより良い教育と研究と社会貢献の実現のために、各設置学校の理念や教育目標と青山ビジョンに基づいた持続に教職員が積極的に取り組み、今後の環境変化にも対応した魅力ある継続的な学院を育てるための学校運営に努めていきたいと考えている。限られた収入見通しの中、将来の固定的なコスト増となるベースアップについては、慎重にならざるを得ず、判断は困難であるが、教職員皆様の今後の学院への貢献への期待、併せて物価上昇等を理由とする組合の要求については、一定の理解を示すべきとの判断から、基本給組み入れによる住宅手当の解消を条件に、ベースアップの提案をしたい。加えて、初任給をはじめとした若年層の給与年収は、他校との比較において、若干低い傾向という事は法人も認識しており、考慮した結果、若年層 40 歳程度までに基本給の加算をすることを併せて提案する。ベースアップ、住宅手当の基本給の組み入れ、若年層への基本給加算、以上三項目を一体として提案するので検討をお願いしたい。来年の 4 月 1 日から施行を考えているので、規則改正やシステム改修が必要となることもあり、時間的にタイトだが、遅くとも 1 月末までには回答をいただきたいと考えている。なるべく早く回答をお願いしたい。

《資料：給与に係る改定提案》に沿って、給与課担当者より詳細説明 (添付資料参照)

表の補足説明：住宅手当を解消して、基本給に一律 14,000 円の組み入れをすると世帯主の現状の住宅手当年間の合計額との差額がマイナス 38,220 円になるが、1.の基本給月額 2,500 円の引き上げ(一人当たり年間@2,500×18.32=45,800 円)により、減額分を上回り年間で 7,580 円プラスになる。

【意見】：特に若年層に配慮いただいている点については、MARCH 等他大学の中でも低い状況にあったので感謝したい。インフレに給与が追いついていないという総理(政府)の発言もあったが、現状に反応いただいたことは有難いと思う。

【質問】：若年層に対する対応は感謝ではあるが、インフレや物価高は年齢関係なく影響がある。昨年の提案より改善はされているが、インフレや物価高に関する年配の方達、若年層とは呼ばれない方達に対しては、実質賃金で考えるとアップにはならないと思うので、個人的な意見ではあるが、その辺りをもう少し考慮いただけると有難い。

(回答)：ご要望としてお聞きする。

【質問】：今回組合員が誰も損しない形での提案は有難く思う。今回の提案で、人件費が上がることになると思うが、年間どれくらい上がる試算になっているのか。

（回答）：今回合意いただいた場合、約一億円弱と考えている。

【意見】：若年層の給与が低いのも目立ってきていたので有難いことだと考える。実際にこの提案について執行委員会で議論するが、物価高の影響は非常に大きいので、ぜひ来年度以降前向きなご検討をいただければと思う。

（回答）：高齢者も大変だと十分理解しているが、皆様が長期的にそれなりの収入を得られるためには学院がこの地位を保っておかなければできないことであり、バランスを見て色々と考え、今回の結論に達したわけである。ご承知のようにベアをずっと凍結していた。前回ベアを行ったのが17.8年前の2006年で、その時は0.082%であったが、今回は一律なので何%ではないが、平均から言うと約0.45%になる。色々考慮して決断したため、重々ご検討いただきたいと考える。教職員あつての学院であり、逆に言えば学院あつての教職員、というところをお互い考えながら、落としどころは決めていただきたい。

※「給与に係る改革提案」についての詳細は10月31日付『組合速報』でご確認ください。

② 2023年冬季期末・勤勉手当、期末手当(年度末手当相当分)および2024年夏季期末・勤勉手当は、現状維持を要求する。また支給額および支給日を一括で回答すること。

組合として、期末・勤勉手当については安心して働くために大事にしたい月数規定と考えている。①の通り、ベースアップが実現されれば一時金の金額面は連動するため、月数については現状維持を要求する。ベースアップはできないという法人の説明および、一時金の半期毎の交渉方式に関する法人の説明について、組合としては妥当性が低いと考えている。そのため、特別な事情による期間を除いた、従来通りの年間支給額および支給日の一括回答を要求するが、半期毎に回答したいという法人の意向については引き続き検討する。

（10/24回答）：一時金については毎年団交で説明しているが、直近年度の決算やその時の状況を総合的に検討した上で判断することが誠実な回答になりうる。毎回説明している通りだが、今後とも年2回その都度きめ細かく交渉する方が合理的で現実に即していると考えている。従って、2023年冬季期末勤勉手当のみ回答することを考えているが、本日は回答せず、もう少し検討の上、次回団交で回答する。

【意見】：組合としては、かつて協約を結んでいた通り、年間一括交渉を維持するべきだと改めて主張する。

（11/14回答）：本年コロナ感染症の位置付けが2類から5類となり、制限されていた学生生活・学校行事もコロナ前に戻り、149周年記念の諸行事も対面開催となり、3年ぶりに懇親会も行えた。その時々状況に応じて、学生・生徒・児童・園児の教育環境を守るため、皆様が大変な努力をし、変化に対応いただいたお陰だと考えている。今後の継続的な研究・教育活動の成果への期待も込め、総合的に判断した結果、組合の要求通り現状維持の回答とする。

前回の団交では、冬季期末勤勉手当について検討するため回答を保留とした。かつてのように安定した社会情勢ではなく、非常に速いテンポで状況が変わっていく中、冬夏一括回答は非常に難しい。その都度話し合いをしながら決定していく方が適切だと考えている。世界的に度重なる自然災害、紛争などの影響で、世界中の経済状況も流動的になり、円安も続いている状況で不透明感が強い。現在2024年度の予算編成をしているが、来年度予定している大型の出費も重なり、なかなか予算が組めない状態。そのような状況下にあっても青山学

院の研究・教育活動の充実のため、また学生・生徒・児童・園児が安定して学べる環境を作らなければならない。そのためには教職員の皆様も安心して生活できることが必要だと考えている。法人としては、その点充分配慮しながら対応していきたいと考えている。各設置学校の理念や教育目標と青山ビジョンに基づき、中長期計画を策定して、その実行を前進していくが、コロナ禍を超えて、青山学院の魅力と競争力をさらに向上させ、存在感のある教育機関として、引き続き発展していくため、今後とも皆様のご協力をぜひお願いしたい。

【意見】：不安定な要素が多い中、据え置き回答をいただき感謝したい。ただし、一時金の交渉方式については、引き続き、従来通りの年間支給額および支給日の一括回答を要求したい。

※妥結内容の詳細は、11月16日付組合速報「冬季一時金、据え置き回答で妥結」をご確認ください。

### ③ 住宅手当相当分として基本給を組合員一人につき一律3,000円引き上げること。

組合員の支出に影響するもののひとつに、住居費がある。この住居費が、首都圏で上昇している。例えば（株）東京カンテイ「『分譲マンション賃料推移』2022年（年間版）」（<https://www.kantei.ne.jp/report/T2022.pdf>）では、2022年の首都圏分譲マンションの賃料が2013年比で31%上昇している。このような状況を受け、組合員の意見として、住居費が生活圧迫要因であるとのアンケート回答があった。そのため、①のベースアップ要求とは別に、住宅手当を名目として賃金要求を行う。ただし、法人として属人手当について増額検討しないという姿勢があるため、ベースアップという形で加算することを要求する。

（回答）：①の回答の通り

## 2. 情報開示についての要求

### ④ 修繕計画と見込まれる費用の今後数年間の見通し

昨年度、組合のベースアップ要求に対して、法人からは、今後修繕費が大幅に必要であるということなどから、据え置き回答が示された。そのため、修繕費がどの程度財務に影響を及ぼすかを知りたいという趣旨で、昨年度からの継続要求として、修繕計画の内訳や見通しなど、具体的な情報の開示を要求する。

（回答）：《資料：今後10年間の修繕更新費予測》に沿って説明。（添付資料参照）

24年度に44億円程予算の中に入れたいという管理部側の考えではあるが、今のところ30億円程度来年度の予算に組み込もうと考えている。必要だと考えている費用に対して、ほぼ10数億円が毎年次の年に繰り越しになっている。必要な金額を全て入れると学院の財政が成り立たなくなってしまうので、一応来年度は30億円程度と考えているが、積み残したものがなだらかに崩れていくという事を繰り返している。相模原が20年経って、色々な箇所を更新しなければならない。特に空調関係の熱源の入れ替えをやっているので24年、25年が大きな数字になっている。青山キャンパスも同じ傾向にある。毎年必要な数字に対して、かなり減額した数字で動いているのが実態。大体25億円～30億円程度に抑え込まれている中、2033年まで見ると、累計で約300億円必要だということになるが、やはり大きな金額が学校の建物を維持管理していくために必要なので、ご承知おきいただきたい。夏休みに8号館の補修をやっていたが、法律でやらなくてはならない工事を限界まで伸ばしてやっていたのが実状。青山学院の修繕費の予測としては、なかなか減額出来ないということになる。

【意見】：情報開示いただいたことにお礼申し上げます。現在の状況についてよく理解できた。過去

の回交でも、やりたい設備投資が全然できていないという話を伺っていた。本当はすぐにやりたい修繕も1年2年待ってもいいという場合、後回しにできる場合もあるので、ある程度一定水準に収まるといった話が出ていた。法人の方でしっかり精査、やり繰りし、一生懸命取り組んでいただいていることに感謝したい。

【質問】：長期的にどれぐらいのお金が必要か知りたい。一番最後の2033年が低い棒グラフになっていて、それ以降2034年、2035年と続くとなれば、平均30億円ぐらいに収まるのか、それとも減っていくのか。見込みだと思うが、将来のことを教えていただきたい。

(回答)：年々先に行けば行くほど精度は落ちていくので、表の数字で議論しても価値はないと考える。同じように伸びていくのではないかと考える。今のところ明確に法律で必ずやらなければならないものがこの表に残っていて、例えば空調機械が何とか先に伸ばせるか、といった数字は反映されていない。和式トイレをなくしていきたいといったWANTのレベルの話はあまり先の方には反映されていない。直近の2024年、2025年はかなりリアルなものが入っている。

### 3. 教職員の労働環境、働き方、組織についての要求

- ⑤ ハラスメント事案の相談をしやすいするため、外部の相談窓口を設けてほしい。相談窓口の機能は、1) 外部業者が相談を聞き、学校法人に報告すること、2) 匿名性が確保されたアンケートを行うこと。 [教職員共通]

2022年度の春季要求において、ハラスメント事案についてヒアリングを行うような外部業者への委託を要求していた。外部業者が行うのがヒアリングまでであり、ハラスメント行為の有無を認定するのでなければ、法人が指摘する非弁行為には当たらない。よって、より公平な審査が行われるために（あるいは公平と考えられるために）、ヒアリングまでを行う外部相談窓口を設けてほしいという希望は未だにある。

ヒアリングまで行う外部相談窓口には費用も掛かるであろうし、うまく機能するかも未知数であるが、表に表れない、いわば「泣き寝入り」「諦め」がどれぐらいあるのかは、組合としてもアンケートの意見として知る限りであり、どの程度であるかを的確に把握することはできない。

そこで、相談を聞き、報告する役割の外部相談窓口を設置してほしい。これは他大学でも設けられているものであり、少しではあろうが相談のハードルを下げることができる。そして、外部業者であれば、匿名性の高いアンケートを実施できる。職場にどれぐらい潜在的なハラスメントがあるかを知ったうえで、どのような体制が望ましいかを法人・組合双方で考えて行くことができればと考えている。

(回答)：基本的にハラスメント事案の相談をしやすいことは重要であり、学校法人もそのように考えている。その上で回答する。外部の相談窓口を設けることが一概にハラスメント事案の相談をしやすいとは考えていない。現行規則第15条では、相談希望者は所属する学校部署等に関わらず、いずれの相談窓口においても防止対策員の紹介を受けることができるので、ハラスメント事案と全く無関係な防止対策員を紹介してもらうことができるため、相談がしにくいとは一概には言えないと考える。春季要求のように外部の相談窓口を設け、外部業者が相談を聞き、学校法人に報告をするという制度を採用した場合、相談者は外部業者に相談した上、また改めて学校法人の相談窓口において、防止対策員に対しハラスメント相談をすることになる。これでは相談者は二重の負担を強いられることになり却って相談することを躊躇するのではないかと。これについては今現在では考えていない。回答は以上の通りである。

匿名性が確保されたアンケート調査として、毎年11月に行われているストレスチェックにおいて、職場で自分がいじめに遭っているかという調査が行われている。その調査結果は厚生労働省の行っている全国の企業団体を対象とした実態調査の結果と比較して、かなり少ない状況である。勿論少ないからいいという問題ではないが、今後ともどのような取り組みが望

まれるのかについて、色々ご意見をいただきたい。

※ 執行部としては、法人に現状どのような問題があるかを具体的に共有することが重要であると考え、次年度に引継ぎ、より具体的なアンケート調査を実施したいと考えている。

⑥ 教員のなかで一部の教員に過重な負担がかかっているため、問題を把握し、手当が必要なならば手当、人員増が必要なならば人員増の対応をして欲しい。

具体的なやり方はさまざまな可能性があるが、例えば、各学部で学部執行部から独立した調査委員会を立ち上げ、問題を調査し、学部執行部に報告するなどが考えられる。学部執行部は、報告を受けて、何らかの回答を出す。内部の負担調整や学部の制度変更だけで解決できればよいが、そうでない場合、手当や人員増が必要であることが明らかになる。

〔教員対象〕

受講者数が多い講義、やむを得ない増コマ、複数の大学院生への論文指導、配慮を必要とする学生への対応、夜間の講義ばかりを担当すること、特定の人への入試問題の作成負担の集中など、過重負担が生じる原因は多くある（組合員のアンケート調査でも複数意見があり、また不満があることが教員間の会話でも出てくる）。これまで問題があることは分かっていたつも、改善するきっかけがなかった。どのような具体的なやり方を探るにせよ、実態を把握するという第一歩を踏み出してほしい。そこから手当や人員増などが出てくるとしても、それは無駄な支出ではなく、本学の教員が教育・研究においてよいパフォーマンスを発揮することに資する支出である。

（回答）：前回団交時に回答したように、共学の問題なのでまずは大学執行部と協議してほしい。

⑦ **在宅勤務の制度化について、客観的な調査に基づき導入の可能性を検討してほしい。**

〔職員対象〕

本学では、在宅勤務は、あくまでも新型コロナウイルス感染症の予防という観点からの一時的な措置であり、昨年の春季要求でも恒常的な制度化は考えてないという回答があった。すでに制度化を実現している他大学についての見解も示されなかった。しかし、在宅勤務の制度化については、多くの組合員から望まれているものである。在宅勤務制度を導入することにより、介護や育児、軽度な病気、怪我など従来であれば休まざるを得なかった場合でも、勤務が可能になることで、人的資源の有効活用とともに、労働者への働き方改革の促進にもつながることが大いに期待できる。また、昨年の春季要求の回答で、在宅勤務の導入に否定的な理由として、サービス低下の懸念があるとの主旨の見解が示されたが、むしろ今回のコロナ禍を機に疫病や自然災害時でも業務が継続できるよう「危機管理」のためにも制度として備えておくことが、結果的には「サービスの維持」につながるとも考えられるのではないかと。法人は、昨年の回答で在宅勤務制度の導入には消極的姿勢を示されたが、「制度がある」ということと「その制度をどのように運用し適用するのか」は別の問題であり、昨年の回答のように「本学は在宅勤務の制度化はしない。」という結論ありきの回答ではなく、早稲田大学を始めとした、在宅勤務制度を導入している他大学の実態を客観的に調査し、本学での在宅勤務制度導入の実現について真摯な検討を行っていただきたく改めて強く要望する。

（回答）：①育児介護傷病等人が限定される場合と、②疫病の流行、自然災害等学院全体を対象とする場合が考えられる。要求の中で在宅勤務の制度化に関して、2種類の場合が挙げられているが、それぞれ分けて考えていきたい。前提として、他大学の状況に関しても在宅勤務の上限を週1回、月2回程度とした実施が多くみられる。フルリモートは現実的ではなく、想定しているのは週1回程度の在宅勤務と考えているが、①の育児介護の場合だが、休暇休業、時間短縮、時差勤務といった制度を事情に合わせて利用することで、仕事との両立を図り、ライフスタイルを形成していただけるものと考えている。週に1度在宅勤務ができることで、迎

えの時間が削減されるなど負担軽減にはなると思うが、恒常的な育児介護への支援というよりは、個人への通勤緩和的な福利厚生の意味合いもあり、育児介護を行っていない者には認められないのか、という議論になる危惧もある。傷病に関しても、通勤が出来ないほどの病状であれば、しっかりと休暇休養をして、体調を戻すことが必要だと考えている。在宅勤務が可能な仕事があることは理解しているが、学生・生徒・園児が校内にて教育を受けている以上、対面でなければできない仕事も多く存在をしており、在宅勤務は対面に対応している人達が居てできている部分がある。コロナ時に関する在宅勤務のアンケートでも意見が出ているが、この制度は部署間で出来る出来ないの不公平感が存在していることは否めないと考えている。

②疫病や自然災害時でも業務が継続できるよう危機管理のためにも制度として備えておくということで要求いただいたが、青山学院の教職員全員が一時期フルリモートで出来るような体制を整えておくためには、データの持ち方、学院VPNでのアクセスやクラウドの活用、セキュリティ対策のかかった持ち運び可能なPCにするなど、今まで窓口や電話でできていた外部からの問い合わせに対応するためのシステムをどうするかといったIT関係の整備が重要になると考えている。このような整備には多額の費用がかかるものと想定されるので、一朝一夕に体制を整えられるものではない。また日々社会状況やICT化技術も進化していくことから、実際に今回のコロナへの対応を行ったようにその時点で、状況に合わせて、できる範囲のツールでできることを段階的にやっていくしかないのではないかと考えている。

**⑧ 時差勤務の制度化について、導入の可能性を検討してほしい。** [職員対象]

在宅勤務と同様に時差勤務も、あくまでも新型コロナウイルス感染症の予防の観点からの一時的な措置とし終了する旨の通達があったが、時差勤務も多くの組合員が要望しているものである。在宅勤務と同様に介護や育児、通院の付き添いなど従来であれば休まざるを得なかった場合も、勤務が可能になることで、人的資源の有効活用とともに、労働者への働き方改革の促進にもつながることが大いに期待できると考える。また、今回のコロナ禍を機に通勤不安の解消などの「危機管理」のためにも制度として備えておくことは必要でないか。在宅勤務制度と同様に制度の導入とその運用は切り分けて考え、現場の職員の要望も調査いただいて、制度導入の検討を行ってほしい。

(回答)：育児介護の時差勤務については、すでに制度が定められている。現時点で数名の利用者がいる。また業務上の都合で上司の了解のもと、通勤開始時間を前後させ、超勤時間を削減することも推奨している。危機管理の為に必要が生じた際には、今回のコロナ対応と同様に状況に合わせ適宜判断をして、実施することが望ましく、個人の事情で労働時間を自由に動かすことは難しいと考えている。

**⑨ 人員の配置について、各部署の状況を把握したうえで適正配置に努めてほしい。**

[職員対象]

2020年度春季要求において無期専任事務職員と有期専任事務職員の人数配分について現状の法人の方針を伺ったが、無期専任事務職員と有期専任事務職員の配置については各部署の業務内容や人数を考慮した配置をしてほしい。各部署の実状を場長だけでなく現場の課員からも調査し、「総合職」、「一般職」、「有期事務職」に分けて、調査結果を組合に報告いただきたい。その上で、調査結果に応じて、無期専任職員を増やすことを求める。

(回答)：人事部としては、無期専任事務職員と有期専任事務職員の配置については、各部署の所属長とヒアリングをして確認をしている。各部署の業務の状況を理解しているのは所属長であり、今後も所属長からのヒアリングにより状況を伝えてもらうことを考えている。人事部がアンケートにより、直接意見を吸い上げることは意義はあると考えるが、個々の課員、特に職種ごとに要望を聞き入れて配置を行うことは困難であり、人員配置上有益とは考えられない。

所属長とのヒアリングに当たり、それぞれの職種の課員の意見を吸い上げ、それを踏まえた形でヒアリングに臨める体制を作ってもらえるよう所属長にもお願いしたいと考えている。実状として、有期事務職員と一般職の配置を切り替えることは無期職員の増員と位置づけており、人件費の面からも安易に切り替えを行うことは難しいと考えている。

⑩ 人事考課制度の負担感を減らしてほしい。〔職員対象〕

人事考課制度について、組織目標を軸とした現状の方法は一定の効果はあると思うが、その一方、学院、大学が提示した目標から個人の目標を設定する際に、所属部署や業務内容によって、目標設定のしやすさの差が大きく、多くの組合員が負担感や不公平感を感じている。昨年の回答で、「考課者の視点により判断が異なる部分があるのは致し方ないことであり、本学の人事考課・目標管理の目的を良く理解してほしい」という説明があったが、目標・理念に実態が即しているか、所属長だけでなく課員からも十分な調査を実施し、現状の問題点を把握してほしい。

(回答)：7/19の団交の際にもお伝えした通り、目標設定に関しては1年単位のプロジェクトがなければ立てられないというのではなく、長期計画の段階を追って、今期はここまで、という形で設定することも可能であり、マニュアルにも書かれている通り、日々行っている業務を見直して課題を発見し、目標を立ててもらえばいいと考えている。業務や人事考課の目標設定について、他部署や他人の置かれた状況と自身の状況を比較し違いに対して、負担感や不公平感を感じられるというのは非常に残念だと考えている。それぞれ配属された部署で与えられた役割を担うという職員としての責務があるので、そこで自分が何をすべきか考えた時に学院目標、大学目標と関連するような目標を立て、自分がその目標に対して、どこまで達成できたのか、成長出来たのかという事を所属長と共に確認するというのが、本学の人事制度であると考えている。

あくまでも学院目標や大学目標は広い範囲の業務をカバーできるよう抽象的な内容になりがちになっているが、各部署においては業務内容の現状における課題、事務分掌上行う事が必要な業務、担当部署が目指す組織運営に沿った形で、個人目標を作り、上長と相談しながら上位目標に繋げていくことを実践していただければと考えている。

⑪ 休暇取得と超過勤務の削減について法人が率先して啓発を行ってほしい。〔職員対象〕

年次有給休暇取得、計画年休を促すとともに、土休の取得状況の把握、超過勤務の削減について、常に状況を注視いただき、特に恒常的に36協定の特別条項を締結している部署には、⑨とも関連するが、法人全体もしくは各設置学校内で抜本的な改善策を検討してほしい。

(回答)：各所属部署にはその部署で超勤縮減対策、年休取得策を作成して提出いただいている。超過勤務が月45時間を超える場合には改善策を所属長に提出していただいている。5月以降45時間を超える超過勤務はデータ上出ていない。0時間だと記憶している。各部署で立てた改善策を実施していただけるよう是非組合員の皆様方からも積極的に働き掛けを行っていただきたくお願いしたい。

以上