

Vol.110 No.4 2020.3.5		茨城大学農学部 労働組合
-----------------------------	--	-----------------

### 令和 2 年 2 月 20 日の団体交渉事項および大学側の回答内容

令和 2 年 2 月 20 日 10:00-11:30 に水戸本部と農学部組合との間で団体交渉を VCS で行いました。参加者は農学部組合からは執行 3 役（上妻、須藤、増富）および佐藤事務員、水戸本部は、岩切理事、佐藤総務部長、菅谷人事労務課課長ほか 7 名でした。

団体交渉においては、あらかじめ組合より要求事項を送付し、それに対して水戸本部が回答するという形式で行いました。以下に、その要求事項と回答を示しますが、結果としては、組合にとって厳しい内容となりました。組合としては、状況改善のため、今後も継続して要求していく予定です。

#### 要求事項（明朝体）とその回答（ゴシック体）

##### (1) パートタイム職員の原則的な雇用更新上限の見直しについて

本学では原則として 3 年（更新 2 回）という雇用上限にまだ固執しており、勤務成績・評価が優秀な者についてはこれを超える可能性があるとするものの実績は無く、安定的雇用の実現を謳う時代にそぐわない内容となっている。このことは、文部科学省で公表されている各大学法人での無期転換ルールへの対応状況調査結果（下記 URL 参照）でも明らかで、大多数の大学では非常勤職員等（パートタイム職員含）で 5 年以内の上限もしくは 5 年を超えた更新もしくは上限を設けないという結果が示されている。

[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/houjin/\\_icsFiles/afieldfile/2019/08/29/1222251\\_06.pdf](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/houjin/_icsFiles/afieldfile/2019/08/29/1222251_06.pdf)

経験を積んだパートタイム職員を継続雇用することは、現場の負担を減らし、業務効率の改善に資することである。パートタイム職員の原則的な雇用更新上限の見直し（国立大学法人茨城大学パートタイム職員就業規程の第 4 条 2 「契約の更新は、原則として 2 回に限り行うものとする」の変更）を要求する。

また、非常勤職員を減らして派遣職員に置き換えていくということが、顕著に見られている状況である。しかし、派遣職員は非常勤職員と比較して費用が安いかというと、そういう状況でもないはずである。派遣職員を非常勤職員の代わりとして採用することの妥当性について、見解をお聞きしたい。

### 【回答の概要】

- ・外部資金での雇用や優秀な方の雇用を延長した例は過去に農学部でもあるのでその点は指摘しておきたい。

(組合より質問) 現状でもそれは可能なのか

→外部資金(いわゆる“先生付き”)で4年までの雇用延長は可能であるので、相談してほしい。ただし、5年以上は無期雇用への転換も視野に入れて考える必要があるため、財源確保の手段も含めた慎重な対応が必要である。

- ・現在は、障害者の法定雇用率を充足させるため、非常勤職員の雇用には障害者を優先せざる得ない状況にある。非常勤職員の長期雇用よりも常勤職員の配置が望ましいため、非常勤から常勤へ順次置き換えをはかっているところである。(これは現場のニーズでもあると認識している。)

- ・「同一労働同一賃金」が適用されることで、次年度以降派遣社員の単価は上昇する。しかし、パートタイム職員にも一時金を支給することになるため、パートタイム職員の方が単価は高くなる。さらに採用に関わる手続き等も含めて考えると、パートタイム職員の方が明らかにコストは高くなる。派遣社員の方が勤務時間の調整がしやすい。

- ・以上のような状況から、就業規定は変えない方針である。

(組合より質問) 配置転換等で事務系非常勤職員の雇用延長をはかれないか?

→非常勤職員の雇用期間は1年が基本であるため、配置転換という考えはない。他の部課で非常勤の募集がある場合はその情報を該当者に伝える場合は水戸地区ではありうるが、阿見地区では、そもそも事務系非常勤が少ないので、現状やることができない。

(組合より要求) 状況は承知したが、他大学と比較すると対応が違うので今後も検討していただきたい。

### (2) 同一労働同一賃金に対する対応について

昨年9/13に開催された3地区組合合同事前協議会における配布資料6(p14の1-2行目)に非常勤職員等の「同一労働同一賃金」対応が記載されていた。この時の説明では週5日勤務の非常勤職員に対して、住居手当、期末・勤勉手当の支給を行うとの説明があった。ただ、同一労働同一賃金のガイドラインには、賞与などにおいて「同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない」とある。ガイドラインの趣旨に則れば、週5日勤務の非常勤職員に対応を限定するのではなく、週4日以下の非常勤職員に対しても、「違いに応じた支給」を行うべきであり、そのような対応を要求したい。

### 【回答の概要】

- ・週1~4日の場合も全て対象とすると、非常勤講師も含まれることとなり、財源を確保できず雇用自体が不可能になってしまう。
- ・同一労働同一賃金については未対応の大学も多く、「世間的な相場」がまだ決まっていない中で、本学はかなり“頑張っている”と言える。まずは週5日を最初の設定とし、他大学の対応なども見ながら検討していきたい。

(組合より要求) 状況は了解した。休日の付与など、別の方策についても検討していただきたい。

### (3) 地域手当とその引下げに関する代替措置について

平成 27 年度交渉において地域手当が 8.5%に引き上げられる旨の合意がなされたが、本則には記載されず、大学側は誠実に対応することを前提として附則（時限措置）として扱うことを組合側は認めた。しかしながら平成 28 年度には 7.0%になり、さらに令和元年 6 月から 6.0%に引き下げられている。本則記載の 8.0%に戻すことを求め、できない場合の代替措置（昨年 5 月 15 日付代替措置要求文書の事項）についての実現および各項目に対する対応状況の説明を要求したい。

#### 【回答の概要】

- ・財務状況が極めて厳しいことは、2/14 の交渉において説明した通りである。地域手当がさらに低下することがないよう、さまざまな方法で財源確保に取り組んでいる。
- ・代替措置については 2/14 に現状の対応案について、説明している（別紙参照）。  
（組合より要求）状況は了解したが、来年度予算案は現状マイナスになっており、これ以上の地域手当削減は絶対に行わないようにしていただきたい。

### (4) 農学部事務職員の増員について

農学部では改組に伴って学生定員が 1 学年あたり 115 人から 160 人に増加しており、学年進行と共に学生数が増加している。また、国際食産業科学コース新設（約 30 名）による学生派遣も現在すでに開始しているため、学生生活や交換留学に関する業務が格段に増加している。特に学生の海外派遣における危機管理については、十分な対応ができないと大きな事故を招きかねない。また AIMS プログラムや DD プログラムにより、毎年インドネシアやタイから多くの留学生を長期間、農学部で受け入れている。これらに対応できるよう、英語対応が可能な事務職員の適切な増員を要求したい。

#### 【回答の概要】

- ・改組対応として係長 2 名を増員しており、大学全体で集計してみると、農学部での学生一人当たりの事務職員数は他学部よりも多いのでご了承いただきたい。  
（組合側要求）農学部が要求しているのは、単純な職員数の増加ではなく、英語対応が可能な職員数の増加である。AIMS や DD など留学生の受け入れが増加している状況であるので、数値を出してくるのであれば、留学生人数当たりの数値などで示していただきたい。
- 阿見で英語対応可能な職員が空白状態になっていることは承知している。人事異動や臨時での雇用、受け入れ手続きの一部を水戸で引き受けるなど、できる限り早期に対応するよう努力する。また、職員の英語研修なども検討してゆく。
- （組合側要求）大学としてグローバル人材の育成をうたっているの、ハードを強化するために、ぜひとも英語が堪能な職員の採用をすすめていっていただきたい。

### (5) 阿見地区（農学部）駐車場の規定について

全学的な駐車場の使用料金に関する昨年の交渉において、教員1名あたり月1000円で組合は妥結している。しかしその団体交渉終結確認書には、この金額について、料金設定には十分に精査し、教職員の負担にならない額（月額1000円よりも低料金）となるよう努力するという文章も記載されている。しかし、農学部での駐車場整備は令和3年度以降が予定されており、それまでに退職してしまう教員にとっては駐車場整備の恩恵を受けられない。そこで、農学部の該当者においては、駐車料金の徴収免除または減額できるなど、大学共通の規定ではなく、各学部の状況に合わせた規定の策定をお願いしたい。これには駐車場使用可能な対象者を各地区で変更できる（例えば、水戸地区は駐車場に余裕がないが、阿見地区ではある程度余裕があるため、自動車通勤手当を受けている教職員だけを対象とせず、それ以外の希望者にも、同条件（月額1000円）で駐車場を利用できるようにする）なども含むものとする。

#### 【回答の概要】

- ・職員が負担するのは駐車場の（整備費用ではなく）維持管理費用の部分である。したがって「恩恵を受けられない」ということはない。今年度内に、草刈り・砕石敷・トラロープ張り替えを行う予定である。来年度については4、5月頃に決定する見込みである。  
（組合側要求）維持管理としての利用については承知したが、駐車場有料化後の運用方法について、当日の利用申請は認められないなど「原則禁止」が多く、利用者にとってかなり不便な内容となっているので改善していただきたい。
- ・「原則」を決めておくことは必要だが、運用方法については、地区毎の特殊性もあるため、通勤手当の不正受給とならない範囲内で、事務担当と相談の上で柔軟に対応していただいてよい。

以上

## 令和2年3月5日の団体交渉事項（速報）

令和2年3月5日10:00-11:20に水戸本部と3組合との間で団体交渉をおこないました。農学部組合はVCSで参加しました。内容としては、2/20に行った団体交渉で概要が説明された規程等の改正について、今回はその具体的な規程案等（下記）についてのもでした（内容は組合員に3/3メール配信済み）。団体交渉では、同一労働同一賃金に関して、他大学の情報収集と今後の検討を依頼しました。

### 1. 令和元年度人事院勧告等対応

・教職員賃金規定の改正で住居手当について手当額上限を1,000円引上げ（27,000円→28,000円）。また家賃額下限を4,000円引上げ（12,000円→16,000円）というものです。

### 2. 今後の財務状況及び財務改善実行計画等による対応（年度毎）

・教職員賃金規程の改正で管理職手当・職務付加手当について、手当額の20%または10%の引下げを継続（事務系職員は除く）、そして地域手当は昨年度に引き続き6.0%を継続というものです。

### 3. 働き方改革関連法対応（同一労働同一賃金、待遇の見直し）

・非常勤職員賃金規程の改正では精勤手当（期末手当と同じ性質の手当）の新設です。同一労働同一賃金に関する法律の趣旨を踏まえ、週5日勤務者を対象に、年額6万円を支給します。対象者60名（研究室付き等の外部資金雇用者9名）。金額、対象手当の対応は、判例や他大学の状況により引き続き検討するというものです。

・特任教員就業規規定、継続雇用職員就業規、有期雇用職員就業規、パートタイム職員就業規他4規定の改正では慶弔休暇（結婚休暇、父母追悼休暇）が新設されるというものです。

### 4. 条文の整備等

・クロスアポイントメントの実施に関する規程では対象職種を役員まで拡大すること、就業規則の改正では教員への評価について、新教員業績評価制度を追加することなど7規定を改正するというものです。

その後、当日午後開催された農学部組合の執行委員会にて、同一労働同一賃金対応で待遇の見直しなど、ある程度評価できる内容を含んでいることから概ね了承してはどうかという結論になりました。組合員の皆様におかれましては、本件につきましてご意見等がありましたら、3/10までに組合事務室へご連絡ください。

---

※内容についてのお問い合わせや情報提供などありましたら、  
農学部労働組合（029-888-8536 /dp37294827@lf.lolipop.jp）までお願いします。

### 3地区労働組合からの代替措置の要求とその対応について（R02.02.14\_現在）

## 資料 4

◎：対応した（する）。○：現行でも対応している。△：引き続き検討。×：対応不可。

No.	達成度	レベル 1（可及的速やかに実現して欲しいこと）
1	◎	<b>特別付与休暇を年間5日間とし、そのうちの1日を11月13日の「県民の日」に設定すること。</b> 有給の休暇（特別休暇）を年度内5日取得できることを定めた「特別付与休暇に関する要項」を令和元年7月11日に制定・実施した。既に設定されているカリキュラムへの影響を考えると一律「県民の日」（11月13日）に特別付与休暇を取得するよう指定することは困難であるため、特別付与休暇は時期指定を行わないこととし、人によっては「県民の日」（11月13日）に取得することも可能とした。
2	△	<b>ガルーンやポータルシステムを学外からアクセス可能にし、学内と同様の諸機能を使用できるようにすること。</b> 学外アクセスの要望のあったガルーンの機能（全学掲示板、通知一覧、全学文書庫、施設予約、スケジュール）と財務会計システム、教務ポータルの成績入力機能について、学外アクセスを可能にしたときのセキュリティー上の課題等について現在検討している。
3	○	<b>クレジットカードによる立替払いの場合に、明細写しを不要とし、領収書の提出のみでOKにすること。</b> 現行制度において、立替払い事務取扱要項第5条により「立替払請求書に領収証書を添付して、経理責任者に提出するものとする。」とされています。但し、クレジットカード利用による場合は、債権債務が本人に移った時期確認のため利用明細が妥当ですが、当該取引の内容及び引落日の判る資料（画面印刷可）も可とします。
4	◎	<b>財務会計システムの予算執行明細照会の「所管」にデフォルトで個人番号が表示されるようにすること。</b> デフォルトで個人番号が表示されるよう対応した。
5	◎	<b>4月に振り込まれる各種入試手当の内訳を明記すること。</b> 4月の給与明細から各種入試手当の内訳を記載する。
6	○	<b>専門科目でも学部学生による授業補助を可能とする制度を整えること。</b> 現行制度において、アルバイトで対応することが可能です。なお、ティーチング・アシスタント（TA）は、優秀な大学院学生に対し、教育的配慮の下に、学部学生等に対するチュータリング（助言）や実験、演習等の教育補助業務を行わせ、大学教育の充実と大学院学生のトレーニングの機会提供を図るとともに、これに対する手当での支給により、大学院学生の処遇の改善の一助とすることを目的とした制度であるため、学部学生にまでTAを拡げることにはできません。
7	◎ 可能な限り	<b>説明会や研修会の告知や連絡期間が短すぎるので、もう少し早く告知すること（最低でも2週間前）。早くできない場合は、説明会・研修会の映像を配信するなど、後日改めて内容を確認できる仕組みを整えること。</b> 職員が繁忙を極めており、余裕をもって準備するのがなかなか難しい状況であることはご理解いただきたい。しかしながら、多くの教職員に説明会等に参加していただきたいので、職員への負担も考慮しつつ、できる限り早く周知するよう努めたい。また、説明会・研修会の映像を配信するなど、欠席者への配慮も同時に行っていきたい。全学的に同じ対応になるよう、各担当に周知したい。
8	△	<b>教員だけでなく、職員を含め、教職員が副業をしやすい環境を整えること。</b> 教員については、裁量労働制の導入により所定労働時間によるしぼりがなくなったため、副業（兼業）がしやすい勤務制度になったと考えている。しかしながら、授業や校務等で忙しい状況にあることも承知している。職員については、裁量労働制を適用することができないため副業は所定労働時間外で行うことになるが、時間外労働が減らなければ副業をする時間が作りづらい状況にある。労働法上、労働時間は副業の時間も含めて通算されるので、本学での労働時間が削減されなければ、副業をすることは長時間労働の原因にもなりかねない。そこで、働き方改革と業務効率化を進め副業をしやすい環境を作りたい。
9	○	<b>旅費の宿泊費単価（10,000円/泊）が現状に見合っていないので、是正すること。</b> 国内旅費については、国家公務員の基準に照らしても遜色はなく、一般的な宿泊料としては妥当な価格であると考えている。外部資金による海外出張における旅費増額の要求については、現行制度においても、旅行の性質又は特別の事情を考慮して増額して支払うことができるとされていることから対応可能です。
10	◎	<b>駐輪マナーの低下に歯止めをかけるために看板や環境を整え、役員自らも学生に注意すること。現状の対策では学生には全く効果がないため、実効性のある対策を早急に行うこと。</b> 役員も、心がけるが、教職員全体で取り組むべき問題と考えている。職員による立哨指導や駐輪禁止区域に残っていた駐輪マークは撤去したことで一定の効果が得られたと考えている。しかしながら、ピーク時にあふれている駐輪場もあるので、引き続きキャンパス内の交通対策に取り組んでいきたい。

11	○	<b>休日の日付でクレジットカードの立替払いが利用できないという条件を外すこと。</b> 現行制度において、すでにクレジットカードを休日に利用しても問題ありません。立替払い事務取扱要項では休日使用を制限していません。
12	○	<b>アルバイト雇用について2か月となっているが、間にインターバルを設けなければならない、連続して契約できないのはなぜなのか。そのルールを明確にすること。</b> 現行制度において、すでにルール化されている。「アルバイトの雇用及び賃金に関する規程」の第3条(雇用期間)において「アルバイトの雇用期間は、1事業年度内の所定労働日数47日以内とし、雇用者毎に個別に定めるものとする。」と規定されている。 アルバイトは、ごく短期間で終了する業務補助のみの雇用という認識のもと、1事業年度内の所定労働日数が48日(年次有給休暇が発生する法定要件)を超えて雇用する場合は、休暇制度が整備されているパートタイムとして雇用すべきものと考えている。
13	×	<b>水戸地区西側駐車場については、変更で達成しつることよりも変更に伴い発生しつるリスク(近隣地域への迷惑、管理業務の煩雑さに伴う業務量増加、など)の回避が重要なので、祝祭日の対応や平日の一時入構等、2020年度以降も従来通りとすること。朝の入庫の際の対応も元に戻すこと。</b> 有料化したからには、使用料を払っている教職員に対し駐車場所を保証すべきと考えている。また、自由な入構は、教職員の不平等や、給与の不正受給にも繋がることから一定のコンプライアンスが必要と考えている。4月以降の運用方法が絶対的なものではなく、実際に運用するなかで出てくる問題や課題等については、必要に応じて検討のうえ見直していきたい。
14	◎ 一部×	<b>2019年の年末を目処に、今回の代替措置の達成度に対して返答し(今回の代替措置の達成度チェックリストを大学が作成してそれをもとに返答する)、加えて、組合員ではない全教職員も希望すれば参加できる形で、きちんと説明する場を設けること。</b> ◎:本資料のとおりチェックリストを作成した。達成度について引き続き協議していきたい。 ×:説明会の実施については、職員の業務負担が大きいためご容赦いただきたい。
15	△	<b>財務改善に努力し、年度末の期末手当を0.1月でも0.2月でも追加支給すること。</b> 期末・勤勉手当の年間合計月数を4.2月から4.37月に引上げ、昨年度最終月数(4.36月)を上回る月数とした。引き続き年度末に向けて努力したい。
16	×	<b>長期勤務の教職員に対して、褒賞としての有給休暇や年休を追加支給すること。</b> 特別付与休暇やワークライフバランス休暇の創設によって年休以外にも取得できる休暇の種類が増えている。しかしながら、繁忙により休暇を取得しにくい環境にあることも承知しているので、働き方改革と業務効率化を進め休暇を取得しやすい環境を作りたい。 なお、現行でも、永年勤続(20年以上勤務)の常勤の附属学校教員及び事務系職員を表彰する制度や、一定の条件に該当し退職する教職員に記念品を贈呈する制度があり、長期勤務の教職員に対しての褒賞はある。
17	×	<b>工学部フレックス担当の教員に対して、時間外手当等を追加支給すること。</b> 教員については、裁量労働制の導入により、教員の裁量で勤務時間を変更することができるため、長時間労働を抑制しつつ工学部フレックスコースに対応できる制度となっている。
18	△	<b>業務負担を削減し、専門業務型裁量労働制適用者である助教の研究以外の業務が1週の所定労働時間の概ね1割に満たないようにすること。</b> 教員の業務負担軽減に引き続き努力したい。(注:「研究以外の業務」ではなく「教授の業務」が正しい。)

No.	達成度	レベル2(中長期的に実現して欲しいこと)
1	△	<b>地域手当支給率8%にする努力を怠らないこと。</b> 教職員総数と給与水準のバランスを考えたい。各諸手当(地域手当、勤勉手当など)の金額を検討したい。
2	△	<b>夏場は機器の温度管理のため冬場以上の仮設電源を必要とするため、夏休み期間中の一斉電気設備法定点検を冬場か春休みなどの涼しい期間に変更すること。</b> 次ぎの理由から現在は夏の時期で点検を行っている。①学生が長期休暇中であり連続実験が少ない。②大学のイベントが少ない。③冬季は卒業研究の追い込みの時期と重なるため支障が出ることが予想される。④トラブル回避のため入試時期は避けたい。 冬季であってもフリーザー等は仮設電源が必要な状況は変わらず、一概に冬季なら仮設電源費用が安く抑えられるとは言いきれない。しかしながら、夏にしか停電にできないわけではないので、学内の意見を聞きつつ必要に応じて実施時期を見直していきたい。

3	×	<p><b>時間割をもとに戻すなどし、昼休み時間を50分から60分にする。</b></p> <p>平成29年度の2学期クォーター制導入と併せ、3キャンパスの授業時間の同期化を図った。VCSなどのメディア配信などにより、各キャンパスで履修を可能とすることを目的としている。授業終了時刻については、工学部フレックスコースの7講時授業終了時の公共交通機関の運行状況も考慮して設定した。このような理由から昼休み時間を50分から60分に戻すことは難しい。</p> <p>なお、休憩時間については、教員は裁量労働制の導入により分割取得することが可能であり、職員はシフト勤務により時間をずらして取得することで、法律で必要とされている休憩時間は確保されている。</p>
4	×	<p><b>センター試験の受験生の受け入れ人数を削減すること。</b></p> <p>茨城大学のみで対応できる問題ではない。また、茨城地区全体でも受験生が増加傾向にあり厳しい状況にあり、改修工事等のよほどの理由がない限り受験生の受け入れ減は認められない状況にある。</p>
5	×	<p><b>インフルエンザ予防接種の全額補助をすること。</b></p> <p>約900人（共済組合員）×@約2,000円＝約180万円 の予算確保が必要となる。現在の財務状況に鑑みると、恒常的な予算確保を約束することはできない。</p>
6	×	<p><b>健康診断の際、血液検査を全員無料で実施すること。</b></p> <p>約260人（自己負担対象者）×@約4,600円＝約120万円 の予算確保が必要となる。現在の財務状況に鑑みると、恒常的な予算確保を約束することはできない。</p>
7	○	<p><b>労働契約法の改正で定期雇用が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換可能であるが、現状は3年でカットされている。On the Job Training (OJT) の負担軽減のためにも、優秀な人材は継続して3年以上雇用すること。</b></p> <p>現行制度において、勤務成績が優秀で、当該業務の都合により人材確保が困難な場合や、外部資金等による雇用である際には、3年を超える雇用を実施している。（なお、2020年より同一賃金同一労働が適用されるので注意が必要）</p>
8	×	<p><b>事務職員の担当部局の異動を3年間隔ではなく、もう少し長い間隔で実施すること。</b></p> <p>一律3年間隔で異動させているわけではなく、本人の希望を聴取しつつ、職員の適正配置、業務の能率増進、職員の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化などを総合的に検討し異動させており、3年以上もあれば、3年未満もある。異動の周期に一定の枠（長さ）を設定することは、人事の停滞を招き、職員の適正配置等の上記異動の目的を果たすことができなくなるため困難である。</p>
9	△	<p><b>出退勤管理表の集め方を学部間で変えるのではなく、統一して個人情報保護に努めること。</b></p> <p>教員の「勤務開始・終了時刻記録簿」については、勤務状況の把握等に必要な範囲に限定して情報を取り扱っている。収集方法については、学部の事情や事務効率化もあるため、現在、学部の事情に合わせて効率的な方法を採用している。今後は、各学部の事情も踏まえつつ、教職員双方の負担軽減に配慮した最適な収集方法を検討したい。</p>
10	△	<p><b>兼業手続きの基準を幅広くするとともに、兼業手続きを簡素化すること。</b></p> <p>他大学の状況も参考にしつつ、働き方改革や教員評価との関係にも留意して兼業基準の見直しを行いたい。教員の手続きを簡素化したとしてもコンプライアンスは確保しなければならないので、兼業手続きの簡素化によって、かえって職員の確認手続きが増える場合もある。両者のバランスを考慮しながら可能な範囲で業務改善を進めていきたい。</p>
11	○	<p><b>大学院社会人コースの6講時以降（職員の業務時間外）の授業は教職員の負担や残業発生の要因になるため、その運用方法等について検討すること。</b></p> <p>現行制度において、職員はシフト勤務、教員は裁量労働制により負担軽減や残業抑制が図られている。</p>
12	△	<p><b>業務負担を削減し、専門業務型裁量労働制適用者である講師、准教授、教授の研究以外の業務が1週の所定労働時間の概ね5割に満たないようにすること（要件を満たしておかないと将来的にリスクが高まるのではないか）。</b></p> <p>教員の業務負担軽減に引き続き努力したい。（注：「研究以外の業務」ではなく「教授の業務」が正しい。）</p>