

要 求 書

広島大学教職員組合

(注) 以下、「回答」とは、当組合のこれまでの要求書に対する貴職からのこれまでの回答を指します。

【 構 成 】

I. 給与・手当問題	項目	1～11
II. 雇用問題	項目	12～15
III. 労働時間・休暇問題	項目	16～22
IV. 資金配分・研究費問題	項目	23～25
V. 労働・職場環境問題等	項目	26～31

I. 給与・手当問題

1. 2006年度給与構造改革に伴う経過措置（現給保障）廃止の代償措置として、2015年度は経過措置（現給保障）を継続した場合の79%を、2016年度以降は同100%を要求します。

2006年4月の給与構造改革による「本給が減額になった者には2006年3月の本給に達するまではその差額を保障する」制度（経過措置）は2014年3月末で廃止になりましたが、その代償措置については、2014年度は継続した場合の60%保障で合意したものの、2015年度以降は継続交渉となっています。

当組合が提出した2014年3月4日付けの「2006年度給与構造改革に伴う経過措置の廃止に係る代償措置案について」でも述べましたように、2013年度の現給保障額を上限にした場合、45歳未満の職員の号俸回復を実施したとしても、2015年度は経過措置を継続したときの78.9%を、2016年度以降は同100%をカバーすることが可能です。2006年度給与構造改革の実施に際して教職員へ説明した内容（「新たな本給月額が、平成18年3月31日に受けていた本給月額に達しない場合は、達するまでの当分の間、新たな本給月額に加えて差額を支給」2005年11月人事部文書）からは、大学として可能な限りの保障を行なうことが求められていると考えます。

2. 特別調整手当（地域手当）を広島市10%、広島市以外7%へ引き上げることを目標とし、直ちに、それぞれ0.65%の特別調整手当（地域手当）引き上げを要求します。

2006年度に国家公務員の俸給表が民間賃金水準の全国で最も低い地域にあわせて改定されたとき、調整手当は地域手当に変更され、広島市は3%であった調整手当を、5年間のうちに10%の地域手当とすることとなりました。広島大学は給与表については国家公務員の俸給表に

ほぼ完全に準じるという政策をとってきており、にもかかわらず、地域手当については、広島市6%、広島市以外3%を最終形態と主張してきています。しかしながら、2006年度の国家公務員の俸給改定が俸給表の引下げと地域手当の設置とを密接に結びつけたかたちで行われたことを考えると、給与表だけを国家公務員に準じさせることは、人事院勧告に基づいた国家公務員の俸給との格差を生み、「社会一般の情勢に適合したものである」（通則法）ことの説明がつきません。また広島大学は国の政策により主たるキャンパスを広島市から東広島市に移転しており、住居は広島に残している職員も多く、さらに広島県内のうち広島市内以外に勤務する国家公務員はきわめて数が少なく、短期的な勤務であるため地域手当については移行措置の対象になるものが大半です。

それゆえ、広島大学職員の地域手当（特別調整手当）は広島市を10%とし、当面は広島市以外は調整手当当時の差である3%を維持し7%とすることを目標とし、実現すべきです。

この10%、7%の実現が財源問題等からすぐには困難であるのであれば、最低でも各々0.65%の引き上げを求めます。これまでの「回答」によれば、広島市及び広島市以外を各々0.1%引き上げた場合、現行より27,420千円（年間）の費用増になるとされていますが、一方で、現行の地域手当（特別調整手当）の総額は国家公務員と同じ基準で支給した場合より179,401千円（年間）少ないものとなっています。そもそもこの差額179,401千円は地域手当（特別調整手当）として教職員へ支給されるべきものであり、したがって、すぐには当該差額相当の0.65%の地域手当（特別調整手当）引き上げが妥当です。なお、この0.65%引き上げに係る費用は後年度負担云々の話ではないと考えます。

3. ボーナス（業績手当）を2008年度（平成20年度）水準の年間4.50カ月に戻すことを要求します。

2009年度にボーナス（業績手当）が年間4.50カ月→4.15カ月へ引き下げられる事案他について団体交渉を行なった際、2009年11月11日付けで以下の団体交渉合意確認書を交わしています。

【団体交渉合意確認書】

広島大学と広島大学教職員組合は、団体交渉の結果、以下の点で最大限努力することに合意したことを確認する。

1. 2009年度中及び2010年4月に行う給与の減額改定（本俸及びすべての手当を含む）については、減額分は全額を人件費に用い、それ以外の用途には使用しない。
2. 上記給与減額分の使途については、団体交渉において協議する。
3. 上記給与減額分が人件費に充てられていることの確認は2011年6月末を以て行う。

しかしながら、当該合意確認書後に大学側からの新たな提案は為されておらず、それに関する協議も行なわれていないにも拘らず、減額分の多くが大学の一方的判断によって使用されました。したがって、合意内容が守られておらず、当該合意前のボーナス水準へ戻すことが妥当と考えます。

4. 年金支給開始年齢の年度末まで定年前勤務形態（フルタイム勤務）で再雇用される元常勤職員（以下、「再雇用職員」と言う）の給与処遇について、当該職員の定年前年間給与額の70%の水準とすることを求めます。

平成 26 年 5 月 22 日付け「回答」では、再雇用職員の年間給与額の当該職員の定年前年間給与額に対する割合は、定年前と再雇用後で同一職位の附属学校教諭の場合で 58%、主査からグループ員へ下がった場合では 51%となっています。

2011 年度人事院による「定年を段階的に 65 歳に引き上げる意見」では、その調査結果に基づき、民間の 60 歳定年後の雇用形態は再雇用等の雇用継続制度が多数であること、そして、当該給与水準の実態は 60 歳前のほぼ 70%であることを述べています。人事院の当該調査後の社会動向では、60 歳後の給与水準が上がることはあっても下がることはないと考えられ、「社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない」（独立行政法人通則法第 63 条）原則からも、定年前年間給与額の 70%の水準とすることが妥当です。

5. 附属学校における人材確保のため、転籍者の採用にあたっては退職金の不利益をカバーする処遇を行なうことを要求します。

法人化前には転籍者に係る退職金の計算において経験年数の移行措置がありましたが、当該措置の無くなった現在では、とりわけ 10 年以上のベテラン教員の転籍受け入れにおいて大幅な退職金の減額が避けられません。その結果、即戦力があり、研究ができるベテラン教員の採用が困難となっています。

以前の「回答」で運営費交付金による予算措置のないことが対応困難な理由として述べられていますが、肝心の点は人材確保に関する基本方針と考えます。当該基本方針が確たるものとしてあれば、そのためにどのような方法を取るかが追求すべき課題となります。

平成 24 年 3 月 29 日付け「回答」で「契約教諭として『特任教員』」については、「本学附属学校教員の給与水準より高給な本給額で待遇する場合に、同じ働き方では、一般的には賃金格差等から教諭間の軋轢を生じるおそれがあります」とありますが、当該「高給な本給額」は後の退職手当の減額と対応しているわけであり、両者を合算した場合は一定の均衡に達することから、他の教諭の理解が得られないものとは考えません。

また、平成 24 年 3 月 29 日付け「回答」が述べる地方公共団体との協定等の困難性については一定、了解できましたが、しかし、そうであれば、勤続年数を通算した場合の退職手当額から、転籍時に本人が受け取った退職手当額を控除し、更に、広島大学において運営費交付金で予算措置される退職手当額を控除した不足額を広島大学が独自に積立金として措置すべきと考えます。

6. 契約職員について、同一労働・同一賃金の原則に基づき、常勤職員と同等の本給体系の構築及び給与上の処遇を求めます。また、永年勤続表彰の対象に、教員及び「週 5 日未満の勤務で勤務期間が 20 年以上」の契約職員も含めることを要求します。

契約職員については本給額、号俸の上限、退職金、ボーナス、再雇用後の給与といった点で常勤職員と比較して不利な処遇が為されています。ヨーロッパ諸国では 10 年以上も前に、同一労働・同一賃金の原則に立脚した労働時間による差別的取扱いの禁止が立法化されているように、日本においても短時間就業などの柔軟で多様な働き方が社会的に広がっており、当該社会状況の変化に対応する「働きに見合った処遇」へ転換、改善する必要があると考えます。

この問題の本質は、労働の実態と給与等の処遇の実態がかけ離れており、合理的根拠のない格差が存在している点です。

なお、平成 24 年 9 月 27 日付け「回答」で「常勤職員と契約職員の給与額（事務系職員）」を

いただきましたが、それに関して以下を明確にしてください。

- (1)各モデルの法定福利費の事業主負担分（14%）を含まない給与額
- (2)各モデルの年齢または勤続年数
- (3)各モデルにおいて時間外労働手当を含んでいるか否かの区分と、含んでいる場合の当該時間外労働時間数
- (4)契約一般職員（パートタイム）のモデルの1週当たりの勤務日数と1日当たりの契約労働時間

また、永年勤続表彰は、「週5日勤務で20年以上」の契約職員が対象となったことは評価しますが、一方で、教員及び「週5日未満の勤務で勤務期間が20年以上」の契約職員が対象から外れていることは理解できません。全職員等しく、同じ基準で遇するのが最も妥当と考えます。

7. 助教の本給表の新設を求めます。

助手が「学生を教授し、その研究を指導できる職」である助教となった時点で、当該助教の職務には「授業と研究指導」という新たなものが付加され、質及び量ともに変化したと考えます。それ故に、助手と異なる新たな助教本給表の体系が必要と判断するものです。

平成24年3月29日付け「回答」も基本的にはそれまでと同様の内容で、要約すれば「教育研究を主たる職務としていた助手を「助教」として区分したもので、授業を担当するか否かでの区分ではなく、また、授業と研究指導を行なうとしても、もともと教育研究を行なっていたのであり、職務実態が多少変わったとしてもそれは職務の範囲内のものだ」となります。

しかし、これまで担当していなかった授業科目等を新たに担当することが、これまでの「主たる職務の範囲内」であるとするのは強弁としか理解できません。例えば、学部授業は、専門性の未だ高くない学部生に対して理解できるように講義を行なおうとするため、その準備、講義内容、事後の指導等において多大な労力と時間を要します。それは、「学部教育のみ担当（開講）していた教員が、新たに大学院教育を担当（開講）することとなったケース」（以前の「回答」）と比較して、それより非常に大きな負担を伴うものです。

すなわち、職務の実態が従前と異なっているのが事実であり、相応の処遇が必要と考えます。

8. 大学院調整額は2007年3月末までの通りに大学院所属の教員全員に調整数2を支給し、一方的な不利益変更を直ちに止めるよう要求します。また、この問題が解決されるまでは、大学院調整額の支給について現行の「暫定措置」を継続することを求めます。

この要求は労働者の個別の同意を得ていない一方的不利益変更を問題にしており、当該不利益変更の廃止が求められるところのものです。

改めて、問題が解決されるまでの「暫定措置」の継続を求めます。

9. 学内非常勤講師手当を復活し、その支給を求めます。また、(1)学内非常勤講師手当を打ち切る前の学内非常勤講師の実態（教員数、担当科目、コマ数、手当額等）について、並びに、(2)現在の主たる所属部局以外で授業を担当している教員とその担当科目・コマ数の実態、及び、当該教員に対する手当等の処遇の状況について、報告を求めます。

これまでの貴職からの説明では、学内非常勤講師手当の支給を行わない理由として「教養的教育への全学的取り組み」、「学部や研究科を越えて授業の相互担当を行う」との観点が示されています。しかしながら、その決定から10年以上も経過した現在、「学部や研究科を越えて授業の相互担当を行う」仕組みは成功しているとは言えない実態があります。まず、教員においては、他学部・他研究科の授業担当は手当が付かないことと合わせ、自分のコマ数としてカウントされず、所属部署で報告もされません。これでは他学部・他研究科の授業を担当することは負担増にしかならず、そうした教員が減少して行くのは必然です。その結果、ある学部では、従来お願いしていた他学部教員による授業が行なえないことになり、学内に人材がいるにも拘わらず、学外者に手当を支払って授業を行なう結果となっています。

「学部・研究科を越えて、全学の協力体制で取り組む」（以前の「回答」）ことを否定しているのではなく、それが成功していない現状があり、したがって、大学としてどう対応するかが不可欠な課題です。それは、「各部局等の判断により、前述した全学的協力体制……可能であると考えられます」（以前の「回答」）といった傍観者的対応では前進せず、大学自体が責任を持って対処することが必要です。

学内の人材を有効に活用せず、学外へ資金を流出させているとすれば、それは無為に経営効率を悪化させていることになります。

平成24年3月29日付け「回答」で『変革期の広大改革』答申にある『教員組織と教育組織の分離』の中で検討したい」旨が述べられていますが、当該「教員組織と教育組織の分離」問題が今後どのような展開を辿るかは未定です。一方、上述しましたように、既に事実として矛盾を強いられている教員と学外への資金流出が存在しており、その解決を図ることが早急に求められています。

10. 産婦人科医等の当直（宿日直）業務を通常勤務として扱うことを要求します。

奈良県立奈良病院の産婦人科医師2名が「当直（宿日直）業務は断続的労働ではなく、通常勤務と同じ」として訴えた裁判は、2013年2月12日の最高裁における奈良県側上告の棄却によって原告勝訴が確定しました。広島大学病院でも同様な問題を抱えており、それは産婦人科医に限定されない可能性もあります。

当直（宿日直）業務を行なっている教職員の労働実態を改めて調査し、それらの当直（宿日直）業務が「断続的業務」（労働基準法）と見なされない場合は通常勤務とすることを要求します。

11. いわゆる「管理監督者」問題について、以下を要求します。また、管理職員の労働実態調査を行なうことを確認していますが、その実施についてははしかるべき体制を確立し、早急に取り組むことを求めます。

なお、下記要求については当組合が提出した2011年11月30日付け『管理監督者』問題に関する要求」をご参照下さい。

(1) 給与規則第24条（管理職手当）第1項において、「管理職手当は、労基法第41条第2号に該当する管理又は監督の地位にある職を占める職員（以下「管理職員」という。）に支給する」として、管理職手当支給対象者（管理職員）と労働基準法上のいわゆる「管理監督者」を同一に扱っていますが、両者を分離し、労基法第41条第2号に拠ることなく管理職員の定義を改めた規則改定を行なうことを求めます。

また、当該規則改定においては、現行の「管理職員」の規定は残置することを要求します。

- (2) 大学規則上の「管理職」と労働基準法上の「管理監督者」を分離した上で、改めて、当該「管理監督者」の範囲を、近年の判決例や行政解釈に基づいて、明確化することを求めます。また、その際、「管理監督者」を労働時間等に関する規定の適用除外とする労基法第 41 条の規定はあくまで「例外規定」であることから、「管理監督者」の範囲はできるだけ狭く規定することを要求します。
- (3) 給与規則第 24 条第 2 項で「管理職」として定める「教員以外の職員」区分の「IV種」にある「病院看護師長」について、「管理職」としては残し、労働基準法上の「管理監督者」からは除外することを要求します。
- (4) 「管理監督者」から外れることとなった「管理職員」の手当について、職務に応じる管理職手当は支給し、時間外労働手当が当該管理職手当額を超える場合には、その超える部分の金額を時間外労働手当として支給することを要求します。

II. 雇用問題

- 1 2. 附属学校園の再編統合について、改めて現在の状況を説明して下さい。また、附属学校園教職員へ当該状況について説明することを要求します。

これまでの「回答」は 2011 年 11 月上旬までの経過説明でストップしています。当該時点より 3 年間に経過しており、改めて現状の説明を当組合及び附属学校園教職員へ行なうことを求めます。

- 1 3. 採用条件説明時において再任条件を明示していない「再任可の任期付き教員」について、本人が希望する場合は再任することを要求します。

「再任可」の条件で任期付き教員を募集する場合、任期後の再任を希望する応募者は当該「再任可」の条件までを考慮して応募します。したがって、任期後の再任条件については採用条件説明時に明示することが必要であり、当該説明が為されていない場合、本人が再任を希望する場合はそれを受け入れることが妥当と考えます。

この当組合の要求は、採用条件説明時において再任条件を明示していないことが労働契約法等に違反しているからに他なりません。

これまでの当組合の指摘事項に対して、貴職からの「回答」は正面から答えるものとはなっていません。改めて以下に論点を明示しますので、それへの回答を求めます。(なお、以下の「回答」は平成 23 年 2 月 10 日付けのものを指します。)

- (1) 労働契約法第 4 条第 1 項の解釈について

- 貴職の「回答」

労働契約法第 4 条第 1 項は、労働契約の締結前において使用者が提示した労働条件につ

いて説明等をする場面や、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面が広く含まれるものとされています。そして、これは労働基準法第15条第1項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものとされています。

●当組合の指摘

労働契約法第4条（労働契約の内容の理解の促進）第1項は、確かに労働基準法第15条第1項の「契約締結時」より広い範囲を意味していますが、それは契約締結時のみでなく、同締結後においても、使用者が労働条件・労働内容（変更等も含む）に関する労働者の理解をより深めるように努めなければならない義務を規定しているのであって（それ故に条文の要約を「労働契約の内容の理解の促進」としている）、労働基準法第15条（労働条件の明示）第1項の「労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」とはその意味する内容が異なります。

(2) 有期雇用契約における更新の有無及びその判断基準を明示する時期について

●貴職の「回答」

労働契約の締結に際し（締結前後を含む。）、雇用期間終了後における更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断基準について、明示しなければならないものと考えています。

●当組合の指摘

「労働契約の締結に際し」は「締結前」または「締結時」を意味し、「締結後」は含まれません。それは以下の「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の第1条（契約締結時の明示事項等）からも明らかです。

◆有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

第1条 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。

2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。

貴職の「回答」で「締結前後を含む」として「締結後」を含めているのは、上記(1)の労働契約法第4条第1項により「労働契約の締結前において使用者が提示した労働条件について説明等をする場面や、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面が広く含まれる」とする点から来ているものと考えられますが、そもそも当該第1項の意味は上述したように「労働契約の内容の理解の促進」であり、契約締結時に明示すべき労働条件等を契約締結後に明示してもよいとの意味ではありません。

(3) 教員任期規則における更新に関する規定と当該規則の締結時の周知について

●貴職の「回答」

その明示の内容については、…… 仮に、労働契約の締結に際し、それを記載した書面の交付がなかったとしても、それを規定している教員任期規則は合理的な労働条件が定められているものに加え、「労働者に周知させていた」という要件を満たしているものと考えられます…

●当組合の指摘

労働契約法第7条では「労働契約を締結する場合において……合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には」、当該就業規則の周知が労働条件

等の個別明示の代替として認められるとしています。

貴職の「回答」はこの第7条を根拠とするものと考えられますが、しかし、教員任期規則には契約の更新に関する判断基準は規定されておらず、したがって「合理的な労働条件が定められている就業規則」の要件を欠くとともに、また、当該教員任期規則が契約締結時に新たに採用された労働者に周知されていたとは考えられません。なお、貴職の「回答」では教員任期規則の第3条（人事交流委員会）、第4条（業績評価）の条文を抜粋していますが、第3条は部局等が設置する人事交流委員会についての規定であり、また、第4条は当該人事交流委員会が行なう任期を定めて任用する教員の業績評価事項についての規定であって、それらは期間の定めのある労働契約の更新に関する判断基準を明示したものではありません。

14. 労働契約期間の定めがある教職員について、不当な雇い止めをしないことを要求するとともに、以下の各号を要求します。

(1) 2013年3月末日在籍者で、契約の実質的終了時期が明示されていない教職員で以下に該当する場合は、期間の定めのない契約（無期契約）への転換を要求します。

①既に5年を超えて契約が反復更新されている場合

改正労働契約法が「5年を超えて契約が反復更新された場合の無期転換権」を定めた趣旨からは、それが2013年4月1日以後の期間に係るものでなかったとしても、「5年を超えて契約が反復更新される」ことは法の基準と同じものです。現に小宮山厚生労働大臣（当時）の発言に「改正法に基づいて無期転換の権利が生まれる前でも、より安定した雇用になるように無期労働契約に転換させていくことが望ましい」（衆議院厚生労働委員会、2012.7.25）とあります。

平成26年5月22日付け「回答」は、この要求に対して「無期転換を行うためには諸々の課題があることが判明しました。したがって、基本的には、改正労働契約法の規定どおりに対応する」旨の内容でしたが、当該判明した「無期転換を行うための諸々の課題」について具体的に説明して下さい。

②通算5年以内でも契約が複数回更新されている場合

契約の実質的な終了時期の明示がないものとは、その職務が臨時的・一時的なものではなく継続的であることを意味しています。したがって、契約が少なくとも複数回更新されている場合は「勤務成績及び心身の状態が良好」と見なされていることを意味しており、継続的職務と合わせて考えれば期間の定めのない契約と考えることができ、そして、契約更新に対する合理的期待も存在すると言えます。（つまり、これらの雇い止めは解雇となります。）

平成26年5月22日付け「回答」は、「上記15の(2)①の回答（上記(1)①の回答…組合注）と同様、労働契約法の定めに基づき対応いたします」ですが、上記(1)の①と同様「無期転換を行うためには諸々の課題があることが判明しました」のであれば、当該判明した「無期転換を行うための諸々の課題」について具体的に説明して下さい。

(2) 2013年4月1日以後の新規採用者で継続的職務に就いている教職員について、期間の定めのない契約（無期契約）への転換を要求します。

これまでがそうであったように、これからも長期的かつ継続的な職務は存在します。

そうした職務に従事する教職員が経験と知識を蓄積して行くことは、組織・業務の運営と

生産性の向上に於いて大きなメリットをもたらします。したがって、そうした継続的職務であるにも拘らず、または、そうした職務の継続性が予定されるにも拘らず、形式的に「通算5年以内」とすることは、広島大学及び労働者の双方にとって大きな損失を招き、この度の労働契約法改正の趣旨にも背くこととなります。それゆえ、無用な更新限度設定は排除すべきであり、また、「通算5年以内」の更新限度を設定する必要が無い職務については、労働契約法改正の趣旨である従事する教職員の雇用の安定のためにも無期契約への転換を行なうべきです。

平成26年5月22日付け「回答」は、「上記15の(2)①の回答(上記(1)①の回答…組合注)と同様、労働契約法の定めに基づき対応いたします」ですが、上記(1)の①と同様「無期転換を行うためには諸々の課題があることが判明しました」のであれば、当該判明した「無期転換を行うための諸々の課題」について具体的に説明して下さい。

(3) 2011年4月より採用された外国語教育研究センター所属の英語特任教員について、2014年4月の契約更新状況を個別具体的に(ただし、個人情報を除く)説明して下さい。

(4) 非常勤職員の雇用契約について、業務遂行及び制度設計趣旨の阻害とならないよう、全学への適切な指導を要求します。

とりわけ、非常勤講師については、例えば8月に試験の採点業務とシステムへの入力業務を行なっていますが、そうした業務の遂行に支障を来すことのないように対処することを求めます。また、ティーチング・アシスタント、リサーチ・アシスタントについては、学生への経済的支援も当該制度の目的のひとつであることから、本来の趣旨を阻害することのない対応を求めます。

平成26年5月22日付け「回答」を受け、以下について具体的な説明を求めます。

① ティーチング・アシスタント(TA)、リサーチ・アシスタント(RA)について

「通算5年を超えて雇用しないことを原則とする」ことにより、TA・RAの契約期間等について従来の契約期間等と比較して変更が生じるか否か、生じる場合はその具体的な内容について説明して下さい。

② 非常勤講師について

「5年度ごとに新たな非常勤講師を雇用することが、学生に対する教育及びその質の保証等について問題がないか等も含め、他大学の状況等について情報収集を行いつつ、対応を検討していきたい」と述べていますが、当該検討状況について説明して下さい。

(5) 期間の定めのない契約(無期契約)への転換ルールを確立することを求めます。

就業規則では、「〇〇教員・〇〇職員から、労契法第18条の規定に基づき、期間の定めのない雇用契約への転換の申込みがあった場合は、現に締結している雇用契約の期間が終了する日の翌日から期間の定めのない雇用契約となる」との条文のみですが、非常に多くの職場と教職員が存在しており、上司等の恣意性やトラブルを排除するため、実務レベルでの「期間の定めのない雇用契約への転換申込み」ルールを整備することが必要です。

平成26年5月22日付け「回答」で「今後、具体的なマニュアル等を作成し」と述べていますが、当該マニュアル等の作成状況について説明して下さい。

15. 大学教員以外の常勤教職員の定年を、年金支給開始年齢に対応させて引き上げることを要求します。

年金支給開始年齢は2014年3月定年退職者から61歳へ引き上げられ、今後も2025年までに段階的に65歳まで引き上げられます。これに対して広島大学は、60歳定年の常勤教職員について、年金支給開始年齢の年度末まではフルタイム再雇用、その後65歳まではパートタイム再雇用での対応としています。

しかし、これまでの定年60歳が年金支給開始年齢と不可分の関係であったことを踏まえれば、より妥当な方法は、年金支給開始年齢に対応させて定年自体を引き上げることと言えます。

Ⅲ. 労働時間・休暇問題

16. パートタイム契約職員の病気休暇について、常勤職員及びフルタイム契約職員と同じ内容で制度化することを要求します。また、常勤職員及びフルタイム契約職員においては特別有給休暇とされていながらパートタイム契約職員においては休暇規定がなされていない社会貢献活動、結婚、親子配偶者の法事（15年以内）、災害休暇の4項目について、常勤・フルタイムと同様の休暇日数をパートタイム契約職員の特別休暇として規定することを要求します。

法人化後、常勤職員が減少する中でパートタイム契約職員は大きく増加し、広島大学の運営にとって欠かせない貴重な存在となっています。また、フルタイム契約職員と比べても、パートタイム契約職員の人数ははるかに多く、大学運営がパートタイム契約職員に依存する割合は非常に大きくなっています。したがって、パートタイム契約職員の人材を確保・維持することは広島大学にとって重要な意味を持つものとなっていますが、一方、働く者において労働条件の魅力の一つである休暇制度はパートタイム契約職員にとってまったく不十分なものでしかありません。それは、いくらかの労働時間差を持つフルタイム契約職員と比較しても大きく劣ったものとなっており、大幅に改善されることが必要と考えます。

特に病気休暇においては、パートタイム契約職員の場合は「一の年度において10日の範囲内の期間」（特別無給休暇）と定められており、その休暇日数の短さについてはほとんどのパートタイム契約職員が不安を有しています。実際に何らかの負傷や疾病で療養する必要がある場合、「一の年度において10日」までとする日数はそれらの療養期間に対応できない可能性が大なるものです。負傷や疾病による療養期間は常勤職員やフルタイム契約職員と比べて少なく済むものではありません。

また、社会貢献活動、結婚、親子配偶者の法事（15年以内）、災害休暇の4項目についても、常勤職員・フルタイム契約職員におけるそれら休暇の必要性はパートタイム契約職員についても何ら変わるところはありません。

これらの病気休暇や結婚休暇等を特別有給休暇として措置することが困難なのであれば、特別無給休暇として措置することを求めます。

なお、平成26年5月22日付け「回答」に「パートタイム勤務の契約職員の病気休暇をフルタイム勤務の契約職員と同様とすることについては、パートタイム勤務者の1日当たりの所定労働時間が短いこと、又1週間当たりの勤務日数が少ない場合もあることから、同一の取扱いとすることは困難であると考えます」とありますが、既に2014年7月17日団体交渉において指摘しましたように、年次有給休暇と同様な計算方法が取れると考えます。

17. 引き続き、時間外労働及び休日労働に関する労使協定（36協定）における特別時間外労働限度時間の縮減を求めるとともに、同協定書第5条（時間外労働の縮減措置）の実施状況の報告、及び、この1年間の特別時間外労働限度時間違反の報告（月次単位、部署ごと）と当該違反を無くすための方策の実施について説明を求めます。

36協定は労働者の心身の保護を目的とするものです。厚生労働省による労災認定の際の「脳・心臓疾患の認定基準」では、「発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱い」、「発症前1か月間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まる」、「発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強い」と述べています。また、後者の「2か月間ないし6か月間にわたって」について、「過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの平均の月平均の時間外・休日労働時間」と説明しています。

各地区事業場における36協定において1か月45時間を超えて80時間を限度としている特別時間外労働は、それ自体が脳・心臓疾患発症との因果性を認められるもので、危険性を持つものです。この危険性を減少させるためには、36協定書の第5条に掲げる時間外労働の縮減措置を継続して実施することが必要です。引き続き、その実施状況を報告して下さい。

また、特別時間外労働の限度時間を超える協定違反が発生した場合には、その原因を個別具体的に把握し、個別具体的な対策を実施することが不可欠です。

18. 労働時間の適法な管理をあらためて徹底することを求めるとともに、以下の各号を要求します。

(1) 時間外労働（診療付加手当を含む）の適正な申告を周知、徹底させることを要求します。

(2) 「就労管理システム」の稼働状況について説明して下さい。また、「大学教員、附属学校教員、教育研究系契約職員（教育研究補助職員を除く。）及び非常勤職員（TA・RA、非常勤講師等）」以外で、「就労管理システム」を導入していない職員における労働時間管理方法の実態とそれらの職員への当該システム導入予定を説明して下さい。

(3) 看護師、歯科衛生士、医療補助員、看護部クランクで更衣に係る時間が労働時間として扱われていない場合、当該更衣時間を労働時間とすることを要求します。

病院用務員（清掃員）や医事グループ等の更衣に係る時間については、所定労働時間内での更衣へ変更するか時間外労働申請とする改善が行なわれましたが、看護師、歯科衛生士、医療補助員、看護部クランクで更衣に係る時間が労働時間として扱われていない場合、それらの更衣は以下に該当するものであり、当該更衣時間を労働時間として扱うことが必要です。

●使用者の指揮命令を受けて、その業務上の必要から定められた制服を所定の場所において更衣することが義務付けられており、また、使用者にとってはそれらの者の服装管理も労務管理の一部となっており、その管理責任も使用者にあると認められる。

（安西愈著「新しい労使関係のための労働時間・休日・休暇の法律実務」より）

19. 各部局における休日予定日（土、日、祝日）の勤務をできるだけ減じるよう、大学本部より要請することを求めます。

また、振替休日を指定されることなく休日勤務を命じられ、その代休を取得しなかった場合、及び、振替休日を指定されて「休日」勤務を命じられ、当該振替休日が業務の都合で取得できなかった場合には、休日手当（135%）を支払うことを要求します。更に、前者の場合で代休を取得した場合には35%の休日割増賃金を支払うことを要求します。

土、日、祝日の休日予定日は、誰もが家庭や私的な事情により種々の予定を組んでいます。この間、入試業務やオープンキャンパスのみでなく、オリキャン・学部公開その他で休日予定日に勤務することが増えており、ワーク・ライフ・バランスを取るためにも、できるだけ休日予定日の勤務を減らすことを要求します。このことは以下で述べる労働基準法遵守の問題と関わるものであり、大学本部が責任を持って対処する必要があります。

また、多くの職場において、「休日出勤は使用者が労働者に命じるものであり、振替休日が必要なのであれば、それを命じる使用者の義務として振替休日を指定しなければならない」点が正しく認識されていません。その必然として、振替休日を取得することが当初の休日予定日に勤務を命じられる労働者の自己責任であるかのように見做され、「振替休日を取らないのは、取らなかったあなたが悪い」とされています。しかし、労働基準法上は、振替休日を取らなかった場合、それは休日予定日に労働したことになりますから、当該休日予定日の労働に対して35%割増しの給与を支払う義務があります。振替休日を取得していないにもかかわらず、事務職からの要請で帳簿上だけ振替休日を取得したように処理されている事例が非常に多数に上っていますが、それは明白な労働基準法違反です。これまでの「回答」はこの点について何ら答えていません。

平成24年9月27日付け「回答」では、『現実的に、振替日や休日に替える日として指定して休める日がない』という勤務態様に問題があるのではないかと考えます」と述べ、「授業時間割の編成上において、教員が休暇又は振替休日を取れるよう1日の全部について、授業や掌握可能な会議等の予定のない勤務日を設けるよう配慮されているか」を調査した結果、「教員個人ごとに、現実に授業や会議等がまったくない勤務日があるかどうかまでは調査・確認できていませんが、事前調査の結果では、配慮している部局等は少ないという状況でしたので、できる限りの配慮をお願いした」と述べています。しかし、この対応は非常に不十分なものと言わざるを得ません。労働法令に違反する問題を発生させているわけですから、部局等に対する「配慮のお願い」ではなく、大学本部が責任を持って具体的に実態を把握し、対処すべきものです。

20. 年次有給休暇について、計画的取得の促進及び労働時間管理者等の年次有給休暇取得に関する正確な理解の促進を求めます。また、前々年度からの繰り越し分で消滅することとなる法定外の年次有給休暇について、当該繰り越し分を対象として、当該繰り越し分の消化を計画化し、当該計画消化日を休日として規定するとともに、当該計画消化日に勤務した場合は通常賃金を支払うこととする労働協約の締結を求めます。

大学及び附属学校の教員並びに医療職員を中心に、年次有給休暇の消化状況は大変な低率となっています。そして、その多くの場合に、取ろうとしても調整が付かずに取れない、取る時期を逸してしまった、といった実態が存在しています。したがって、その改善のためには、各個人における年次有給休暇消化の計画化が必要と考えます。また、労働時間管理者において、年次有給休暇の取得に関する認識が不十分なため、いわゆる「時季変更権」を「労働時間管理者の許可権（または承認権）」と解釈している実態が存在します。

当組合の組合員を対象とし、前々年度からの繰り越し分で消滅することとなる法定外の年次

有給休暇について、当該繰り越し分を対象として、当該繰り越し分の消化を計画化し、当該計画消化日を休日として明確化して、当該休日に勤務した場合は通常賃金を支払う労働協約の締結を要求します。なお、計画消化日を休日として規定することで、当該休日の勤務は使用者の業務命令によってのみ可能となり、また、当該計画消化日である休日は法定または就業規則上の休日ではないことから、割増賃金でなく通常賃金の支払いでよしとします。

2 1. 看護師の過重労働を軽減するための抜本的対策として看護師人数の増加を求めるとともに、以下の各号を要求します。

(1) 看護師の夜勤回数を月 8 回以内とすることを要求します。また、看護師の夜勤回数について、月ごとの、部署（看護）単位での 1 人当たり夜勤平均回数及び 8 回超過者の人数とその夜勤回数を、安全衛生委員会へ定期的に報告することを求めます

平成 24 年 9 月 27 日付け「回答」によれば、手術部を除くすべての部署で月 8 回を超える夜勤勤務者が多数存在しています（2010 年 11 月～2011 年 10 月実績）。人材確保法の基本指針でも、夜勤負担の大きさを考慮して看護師夜勤を月 8 回以内とすることの必要性を述べています。

上述しましたように、現状は月 8 回を超える夜勤勤務者が多数存在していますが、大学として看護師夜勤回数を月 8 回以内とするためにどのように取り組んでいるかも合わせて説明して下さい。

(2) 未就学児の保護者及び 55 歳以上の看護師について、本人からの夜勤の免除請求があれば免除することを要求します。

未就学児の保護者の夜勤については規則で「請求したときは、深夜の勤務を命じないものとする」（「職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規則」第 6 条第 6 項。フルタイム契約職員も同様）となっており、したがって、「看護師長の判断により免除することが可能です」（平成 24 年 9 月 27 日付け「回答」）ではなく、特段の問題がない限り「請求があれば免除する」ことが規則に則ったものです。この点は看護師長及び看護師全体へ周知、徹底させて下さい。

また、55 歳以上の看護師の夜勤についても、心身への負担を考慮し、「免除することが可能」（平成 24 年 9 月 27 日付け「回答」）ではなく、「申請があれば免除する」ことを要求します。

(3) 夜勤交代勤務のある看護師の勤務について、夜勤後の休日を週休にカウントしないことを要求します。

平成 24 年 9 月 27 日付け「回答」では「現行の 3 交替制勤務体制及び看護職員の人員状況の場合、やむを得ないところがある」と述べていますが、中途退職者を減少させ、より安定的な運営と人員体制を確立するためにも、交代制勤務に伴う負担軽減を実現することが必要です。

ILO「看護職員の雇用、労働条件及び生活状態に関する条約（第 149 号）」第 6 条には、「看護職員は、次の分野（労働時間、週休等…引用者注）において当該国の他の労働者の条件と同等の又はそれ以上の条件を享受する」とあり、同条約を補足する「勧告（第 157 号）」では交替制による労働に従事する看護職員について更なる配慮を求めています。交替制で夜間勤務に就く看護職員の職務の特殊性と心身への負担を考慮するならば、他の常日勤労働者の週 38.75 時間労働より短縮された労働時間を実現すべきと考えます。

また、2011年6月17日付けで厚生労働省5局長名による「看護師等の『雇用の質』の向上のための取組について」と題する通達が都道府県知事や関係団体の長宛に出されましたが、そこでも「交代制勤務等に伴う負担をできる限り軽減することにより心身の健康を確保することが求められる」と述べています。また、同通達では「看護師等の離職を防止するとともに、再就業を促進するため、ワーク・ライフ・バランスに配慮した多様な働き方（短時間正規雇用、出退勤時間の柔軟化、夜勤を伴わない就業区分の導入等）を可能とする環境を整備することも重要である」と述べ、必要な人材確保策への取り組みの重要性を指摘しています。したがって、「やむを得ない」とすることではなく、交代制勤務に伴う負担軽減への積極的取り組みが必要と考えます。

22. 育児休業、介護休業、産前・産後休暇等の利用者による欠員に対して、必要な人員補充を行なってそれらの制度を円滑に利用できる環境を整えることを要求します。

育児休業について述べれば、「必要な人員補充が行なわれないことから育児休業を取得できない」との複数の声が当組合へ寄せられています。したがって、これら育児休業、介護休業、産前・産後休暇等の利用者による欠員に対する代替職員の配置について、どのような周知を行なっているかを説明して下さい。

また、前回の要求書で「大学教員が育児休業を取得した場合、当該育児休業取得者に係る人件費が余剰となりますが、当該余剰人件費が該当する部局へ入らないことから代替教員の補充が困難になっています。したがって、代替教員の補充を行なうためにも、当該余剰となる人件費を該当部局へ入れることを要求します」と述べました。これに対して、平成24年9月27日付け「回答」で「各部局等の裁量により残ポイントを活用して代替教員を雇用することが可能となっています」との説明がありましたが、問題は、大学教員が育児休業を取得した場合のその者に係るポイントは当該所属部局で使用中心になっており、実際にはその者に係る人件費は支出されていないにも拘らず、そのポイントが使用できないことが問題なのです。したがって、育児休業中の大学教員のポイントは「不使用」であるとすることを要求します。

IV. 資金配分・研究費問題

23. 外部資金の獲得に関連する以下の事項を要求します。

(1) 間接経費の使途について説明して下さい。

教職員による外部資金獲得に伴って日本学術振興会などの外部資金提供者から間接経費を受け取りますが、その間接経費の65%が大学本部へ配分されています。しかしながら、大学本部へ配分される当該間接経費がどのように使われているかについて、外部資金獲得者及び大学構成員とも認識できていません。大学は、間接経費の使途について大学構成員、とりわけ外部資金獲得者へ公開し、説明することが必要と考えます。

(2) 法人本部に計上される間接経費の一部を、当該外部資金を獲得した研究者・研究グループへ戻すことを要求します。

そもそも間接経費の使途は、内閣府の「競争的資金の間接経費の執行に係わる共通指針」において「外部資金獲得者の研究開発環境の改善や研究機関全体の機能の向上に必要な経費に充当する」と定義されています。したがって、大学本部に計上されている間接経費の一部を外部資金獲得者へ直接、その獲得した額に一定率を乗じた額で、自由な裁量が効く研究資金として還流させることが、この指針の趣旨にそった方法であり、多くの教職員が望んでいるものと考えます。

(3) 外部資金獲得に関する事務支援の強化を早急に求めます。

科研費など外部資金獲得の努力を日々おこなっている教職員にとって、大学本部にもっとも力を入れて欲しい事項は、忙殺されているといっても過言でない申請書類の準備や金銭出納などにあたっての事務サイドからのサポートの充実です。この点、広島大学が旧帝大クラスの大学に比べ、支援策が一步も二歩も劣っているということは教職員の多くが認識しているところです。外部資金獲得に向けた事務支援の強化・拡充こそ、教職員の外部資金獲得に向けたモチベーションを高める施策であり、直ちに取り組むべき喫緊の課題と考えます。

24. 学長裁量による「1%追加削減（召し上げ）」の主たる再配分先であるセンター群について、以下を要求します。

(1) 2009年度（平成21年度）から2014年度（平成26年度）までのセンター群の教員人事体制について、年度単位及びセンター単位に、全学調整分（旧文科省定員分）と全学調整分（別途措置分）を区分して報告して下さい。

(2) 平成23年1月26日付け「ポイント制の導入に関する要求書について（回答）」では、「『平成22年度以降の教員の人員配分の基本方針』において……センター群全体の中で組織及び業務全般の見直しを継続的に行い、人件費削減への対応や新たな配置等を行うことになりました」との説明がありましたが、平成22年度（2010年度）以降のセンター群の見直し状況について報告して下さい。

(3) センター群に関する今後の方針を説明して下さい。

25. 2015年度（平成27年度）以降も引き続き、基盤研究費を削減しないことを要求します。また、附属学校園教員に対して、現在支給されている研究旅費や教育学研究科教員との共同研究費等とは別に、大学の責任で基盤的な研究費を支給することを要求します。

これまでの要求書でも述べましたように、法人化の際に大学教員の基盤研究費は著しく引き下げられ、その後も電子ジャーナル経費を作るための削減等で、通常の研究の継続にも支障をきたす水準になっています。これ以上の削減は総合研究大学としての機能を停止させかねませんので、さらなる削減をやめ、研究のための財源を確保するよう求めます。

また、附属学校園教員は公立学校園教員と異なり研究を義務づけられていますが、それにも拘らず、各教員に対して研究のための経費は何ら保障されておらず、独立した研究を行なう環境がありません。大学の責任によって、各附属学校教員に基盤的な研究費を支給することが必要であるとともに、より優秀な教員が附属学校園での勤務を望む条件となると考えます。

なお、これまでの要求書で重ねて「附属学校教員に対して、現在支給されている研究旅費や

教育学研究科教員との共同研究費等とは別に、大学の責任で基盤的な研究費を支給すること」を求めています。これは「附属学校園の各教員における保障された研究費」の意味ですが、これまでの「回答」ではこの点に関する言及がありません。この点への回答を忘れずにお願いします。

V. 労働・職場環境問題等

26. 東広島地区へ自動車通勤・通学する教職員・学生の駐車場利用者負担金について、年額6,500円を5,000円へ減額することを要求します。

2013年5月30日付け「東広島地区駐車場利用者負担金の減額に関する要求」で計算根拠を示して7,000円→5,000円への引き下げを求めました。これに対し、平成26年1月22日付け「回答」は、「これまで500円のみ負担していた業者にも他の教職員・学生と同じ負担を求める方向としたことにより増収が見込まれることから、……500円減額した6,500円で……」との内容で、当組合としては「2014年度利用者負担金として」それを受け入れました。

しかしながら、東広島地区駐車場の管理・運営方法については改善の余地がまだまだ存在しており、当該改善によって利用者負担金を更に減額することは可能です。

とりわけ、2013年5月30日付け「東広島地区駐車場利用者負担金の減額に関する要求」の【理由】の②「ゲートがオープンになっている大学休暇中は、負担対象から除外すべき」との指摘は根拠あるものであり、その実行を求めます。

また、参考までに述べれば、平成25年8月30日付け「回答」では、「第3ゲートの無人化によるゲート管理要員経費等の変更が予定されており」と述べられていますが、2014年7月以降も当該ゲートの管理要員はそれまでと同様の体制になっています。当組合の試算では、当該第3ゲートを無人化することだけでも1人当たり900円を超える減額が可能です。

27. 引き続き、各キャンパスのバス停や通路等の照明器具運用状況を点検し、安全性確保に不十分と思われるカ所の改善を求めます。

また、東広島キャンパス及び霞キャンパスにおいて、バス停や通路等の照明器具の故障や安全性に問題がある場合に学生・教職員等が連絡する大学窓口について、より分かりやすい広報と周知を要求します。

この問題は継続性が大切であることから、引き続き点検と改善をお願いします。

また、農場入口の照明はLED電球へ交換されたことから一定の改善が図られましたが、これまでの要求書で（補足）として述べて来た農場入口からサイエンスパーク方面の道路については、ほとんど照明が無く、暗闇で非常に危険な状態が続いています。広島大学の管理下か否かが定かではありませんが、早急に改善を要すると考えます。

なお、東広島キャンパスと霞キャンパスの連絡先窓口について、「いろは→各種案内手続き→工事・施設管理関係の制度・手続き→修理等連絡先」に記載しているとの回答をいただきましたが、当該記載は非常に分かりにくいものとなっています。この修理等連絡先の広報について以下を要求します。

(1) 「いろは」での掲載について

① 「修理等の連絡先」が「各種案内手続き」の中に置かれていることについては、あらかじめその存在を知っていない限りは想定できず、不適切です。「各種案内手続き」の中にはない掲示とすべきです。

② 「いろは」での掲示では、トップページにより近いところでの掲示とすべきです。

③ 「修理等連絡先」では対象事項ごとに連絡先が記載されていますが、それらの中から選択することに煩雑さが伴います。また、故障等の状況によってはそれがどの事項に該当するか判断に困る場合もあります。したがって、学生・教職員等からの連絡窓口は一本化して、当該窓口から該当部署へ振り分ける方法を取るべきと考えます。

(2) 学生が連絡する窓口について、「もみじ」で探したものの不明でした。学生窓口が既に掲載されている場合は、上記(1)に倣ってより分かりやすい掲示を求めます。また、学生窓口が掲載されていない場合は、その掲載を求めます。

28. ハラスメント問題及び当組合活動について、以下の各号を要求します。

(1) ハラスメント相談室について、相談が労使・労務問題に関わる場合は団体交渉時などにおいて大学当局から独立性を保つこと、及び、より強力な権限の付与等による運営の強化を求めます。

不幸にしてハラスメントが発生した場合、ハラスメント相談室を中心とする迅速で適切な対応が求められます。

ハラスメント室への相談内容が労使・労務問題に関わる場合、ハラスメント相談室はその独立性を保つ必要があり、そのことによって相談者も安心して相談することが可能となります。

また、平成24年9月27日付け「回答」では「被害者の緊急避難や隔離については、関係部局等と調整し、迅速・適切に対処していきたい」旨が述べられていますが、ハラスメント相談が関係部局等の責任者などに関わる場合は「調整」が円滑に行なわれる可能性は極めて低くなります。ハラスメント問題においては、迅速で適切な対応の遅れは取り返しのできない事態を生じさせます。したがって、複雑さを増し、広がりを見せるハラスメント問題に対処するためには、被害者の緊急避難やハラッサーからの隔離などに関する強力な権限を相談室に付与するなど、適切で迅速な対応という点でこれまでよりも強化されたハラスメント相談室の体制と運営が必要です。

(2) ハラスメント防止のため、これまでのハラスメント防止の取り組みに加え、職場の直属上司に当たる主査や看護師長等の労働時間管理者・労働時間管理補助者層に関するハラスメント防止のための研修強化を求めます。

当組合が相談を受けるハラスメント問題は、そのほとんどで上司のハラスメント問題に関する認識が不十分であることが原因となっています。同じ職場で日常的に接触する関係にあることから、ハラスメント問題を明るみに出して追及することには困難さが伴い、ハラスメント相談室や財務・総務室サービスグループ等が把握する事例は実際に生起しているハラスメントのごく一部に過ぎません。それらのハラスメントを防止し、減少させるためにも、上司に当たる管理職層及びそれに準じる職層のハラスメント防止研修をより強化・拡充することが必要です。

当組合への相談者や退職した職員の多くにおいて、とりわけ、育児休業または育児部分休業の取得、病気休暇の取得、年次有給休暇の取得、時間外手当の支払い等について直属上司

の法令・諸規則の誤った認識が存在しており、それがハラスメントの原因になっています。したがって、各職場における労働時間管理者・労働時間管理補助者層についてのハラスメント防止のための研修強化が必要と考えます。

(3) 当組合の正当な活動を行なった教職員に対する不利益な取り扱いが発生しないよう、管理職層が不当労働行為の禁止について正しく理解するための研修会の実施（研修会における研修課題とすることを含む）を求めます。

当組合の活動を行なった職員に対して、当該活動を理由とする上司の圧力や不利益扱いが発生しています。労働組合法第7条が定める不当労働行為の禁止は使用者としての義務であり、管理職層が不当労働行為の禁止を正しく理解するための対策を実施して下さい。

平成26年5月22日付け「回答」に「まずは、理解促進のためのチラシ等を作成し、各理事室及び各部局等の会議等を通じて管理職員等へ周知等を行うことを検討したい」とありますが、当該検討状況について説明して下さい。

29. 外国人教職員に対し、労働条件に関わる事項について英語説明文を作成し、周知させることを求めます。

労働条件の基本的事項及びその変更については、使用者として労働者へ説明し、周知させる義務を有しています。したがって、日本語による理解が難しい外国人教職員に対しては、当該教職員が理解できる言語での説明が必要であり、現状では、まずは英語での説明文書を作成することが妥当です。

平成26年7月17日付け「回答」では、英語版の「就業規則の概要」、「労働条件通知書」、「専門業務型裁量労働制の適用を受ける教員の労働時間等について」及びその「適用同意確認書」を、2014年4月から新採用者へ配付して活用している旨の説明がありましたが、その後の進捗状況及び今後の新規英語版の計画について説明して下さい。

30. 2014年6月5日の学長選考会議における学長選考法の変更は、憲法第23条の「学問の自由」の一部として最高裁が示した判断に抵触するものであり、学長選挙はすべての在籍する教職員（契約職員を含む）に選挙権を与え、すべての教職員の投票による投票者の過半数の支持を得た者を学長候補者とする（当該過半数の支持を得た者がいない場合は、上位2名の候補者による決選投票を行なう）方法へ変更することを要求します。

大学が学長をどのように選任するかについては、憲法第23条の「学問の自由」の一部として、最高裁の判例（昭和38年5月22日大法廷判決）で示されています。すなわち、憲法第23条について、「同条が学問の自由はこれを保障すると規定したのは、一面において、広くすべての国民に対してそれらの自由を保障するとともに、他面において、大学が学術の中心として深く真理を探究することを本質とすることにかんがみて、特に大学におけるそれらの自由を保障することを趣旨としたものである」。そのうえで、「大学における学問の自由を保障するために、伝統的に大学の自治が認められている。この自治は、とくに大学の教授その他の研究者の人事に関して認められ、大学の学長、教授その他の研究者が大学の自主的判断に基づいて選任される」と判示しています。

憲法はその後改正されておらず、同第23条に関する異なる最高裁判例も示されていないので、憲法第23条と、同条に関する以上の解釈は、現在においても有効です。したがって、大学

に関する諸法令も、憲法第 23 条とそれを解釈して「大学の自治」の内実について示した上記最高裁判例に矛盾なく解釈されなければなりません。すなわち、学長は大学の自主的判断に基づいて選任されることが求められており、法が学長の任命に関する申出について、学長選考会議「の選考により行うものとする」という点についても同様であり、その選考過程において、「大学の自主的判断に基づいて選任される」という点が確保されていないならば、その選考手続きは違憲無効の謗りを免れません。また、広島大学も、学問の自由の担い手たる役割と責任を自ら放棄したものとの批判にさらされるものです。

学長候補者を選出するための構成員による投票や、投票の結果を順位や得票数を含んで公開することなどは、「大学の自主的判断」を明示するうえで、不可欠の要素と言えますが、今回の変更した選考手続きはそのいずれをも含んでいません。

憲法第 23 条の「学問の自由」及び上記最高裁判例に沿って、学長選挙はすべての在籍する教職員（契約職員を含む）に選挙権を与え、すべての教職員の投票による投票者の過半数の支持を得た者を学長候補者とする（当該過半数の支持を得た者がいない場合は、上位 2 名の候補者による決選投票を行なう）方法へ変更することが求められています。

3 1. 広島大学学長と当組合執行委員長を中心とした面談を、年 1 回、継続的に持つことを要求します。

当組合は広島大学で唯一の全学横断組織であり、唯一の労働組合です。また、広島大学の 8 地区事業場のうち、その過半数の地区事業場で教職員の過半数を組織しています。更に、当組合が過半数の教職員を組織していない地区事業場の過半数代表者とも密接に連携しています。

当組合では毎年度、7 月下旬の定期大会を以って執行委員長を含む執行委員会メンバーが交代になりますが、両組織の責任者である広島大学学長と当組合執行委員長が直接面談し、双方の問題・課題等を提示して意見・情報交換を行なうことは、双方にとってメリットのあるものと考えます。

面談時期につきましては、通常は、当組合が新執行委員長体制となる 8 月から 9 月頃がよいと考えます。

以 上