

## 要 求 書（労働時間・休暇問題）

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。

**1. 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。

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。

これらの社会貢献活動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。

**2. 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がおおむね45時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。

### 3. 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）

### 4. 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%）の支払いが、更に、前者の場合で代休を取得した場合には35%の休日割増賃金の支払いが労働基準法により使用者に義務付けられており、該当する教職員がそれらの賃金を請求する書類の整備を要求します。

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。

更に、労働基準法上は明確である賃金請求権を行使する申請書類が整備されていないことが、労働基準法違反を助長していると考えます。振替休日または代休が取得できない教職員が現実に存在する以上、当該賃金請求書類（申請書類）を整備することは労働基準法を遵守する上で使用者に義務づけられている事項と言えます。

**5. 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して、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。

**6. 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) 未就学児の保護者である看護師から夜勤免除請求があった場合の夜勤免除の徹底、及び、55歳以上の看護師から夜勤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。

#### **7. 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。**

「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。また、「事務職員が産前・産後休暇を取得したが、その間、代替者の補充がされていない」との報告も受けています。

したがって、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うよう要求するとともに、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」とであることを要求します。

以 上