２０１６年　6月　1日

要求書（雇用問題、資金配分・研究費問題、労働・職場環境問題等）

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．雇用問題　　項目　　１～　５
Ⅱ．資金配分・研究費問題　　項目　　６～　７
Ⅲ．労働・職場環境問題等　　項目　　８～１２

Ⅰ．雇用問題

１．附属学校園の再編統合についての考えを直ちに説明して下さい。また、附属学校園教職員へもそれ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。当該時点より既に４年半が経過しており、附属学校園の再編統合問題自体がどうなるのか不明です。

２．フルタイム契約職員を新たに採用する場合は、できるだけ在籍しているパートタイム契約職員で希望する者からの転換を図るようにすること、並びに、そのために大学本部で契約職員に関する全学の在籍者情報及び新規採用情報を集約し、適切な情報提供が行なわれるようにすることを要求します。

多くのパートタイム契約職員が勤務していますが、その中にはフルタイム契約職員としての採用を希望している職員も多数存在しています。フルタイム契約職員を新たに採用しようとする場合に、在籍しているパートタイム契約職員の希望者からの転換を図ることは、それらのパートタイム契約職員が広島大学の業務と運営に関する知識と経験を既に有していることからフルタイム契約職員を採用しようとする部署にとってもメリットがあり、また、フルタイム契約職員としての採用を希望しているパートタイム契約職員にとってはその実現の可能性がより高まることから、広島大学での勤務における姿勢もより積極的になると考えます。

そして、その転換をできるだけ実行するためには、大学本部の一部署への契約職員に関する情報の集約と当該部署からの適切な情報提供が必要となります。

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」は、「締結前」または「締結時」を意味し、「締結後」は含まれません。

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であることに加え,「労働者に周知させていた」こと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。

４．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。

⑵ 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になります。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⑵①の回答（上記⑴①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⑴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。

⑶ 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。
また、２０１４年４月に契約が更新された英語特任教員に関して、今後の契約更新の方針を説明して下さい。

⑷ 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た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（ティーチング・フェローを含む）、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。ティーチング・フェローを含む）、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．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。

Ⅱ．資金配分・研究費問題

６．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な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%（2016 年度からは大学共通部分 60%＋共通人件費部分 10%＝70%）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となる経費に充当する」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、支援策が一歩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。

７．２０１６年度基盤研究費の削減について、その削減理由と削減額の説明を求めるとともに、

削減自体の撤回を要求します。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。

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ないことから、当組合は基盤研究費を削減しないよう繰り返し求めて来ました。

しかしながら、当組合の要求にもかかわらず、2016 年度の基盤研究費が削減されています。ついては、その削減について、金額と理由を具体的に説明して下さい。また、これまでの基盤研究費の水準でも厳しい状態にあり、2016 年度の更なる削減は研究の継続を困難にする可能性があります。したがって、到底、認めることはできません。

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にありません。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。

Ⅲ．労働・職場環境問題等

８．東広島地区へ自動車で通勤・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６，０００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。また、2016 年度の利用者負担金は 6,000 円へ引き下げられています。

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。

９．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、安全性確保に不充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」の中で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ないます。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。

１０．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、迅速で適切な対処の遅れは取り返しのつか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。

⑵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充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ない、ハラスメント相談室や財務・総務室服務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。

⑶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。

１１．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。

１２．２０１４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ませんので、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ければ、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。

以　上