平成２８年１２月８日

広島大学教職員組合執行委員長
吉　田　将　之　　様

広島大学理事（財務・総務担当）
片　山　純　一

団体交渉要求項目（労働時間・休暇問題）に対する回答について（回答）

標記のことについて，貴組合から２０１６（平成２８）年１月２７日付けで提出のありました７の要求項目について，下記のとおり回答いたします。

記

要求項目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充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。

（回答）

パートタイム勤務の契約職員の年次有給休暇以外の休暇制度については，国の非常勤職員の休暇制度を参考に，本学独自で定めていますが，常勤職員（フルタイム勤務）よりも1日当たりの所定労働時間が短いことや，1週間当たりの勤務日数が少ない場合もあることから，全てを常勤職員やフルタイム勤務の契約職員と同一の取扱いとすることは，適当ではないと考えます。

一方，大学としては，パート勤務の契約職員も含めて，職員の職務に対する意欲と能力を十分に発揮できるように，休暇等の労働環境を改善していくことは必要と考えます。

よって，今回要求のありました4項目のうち，災害に関する休暇については，国及び他大学の状況を考慮し，「特別有給休暇」とし，それ以外の3項目については，「特別無給休暇」とする方向で検討することといたします。

要求項目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。

（回答）

○　長時間にわたる過重な労働は，疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因であると考えられていることは，十分に認識しており，特別時間外労働の縮減について，引き続き努力していく考えです。

○　時間外労働及び休日労働に関する協定書第5条に定めている時間外労働の縮減措置の昨年度の状況は，次のとおりです。

(1)　適正な労働時間管理等の推進並びに労働時間の管理体制及び管理状況等の継続的な実情調査

イ．就労管理システムでの管理

適正な労働時間管理，特に時間外労働等の所定手続を経た労働時間の自己申告とその確認，参考情報であるPCログとの自動乖離チェックと事由・時間申請，労使協定に定める限度時間との自動チェックと警告表示，当該限度時間を超える時間数の延長申請と入力制限・解除等を行うことにより，時間外労働等の所定手続及び適正な自己申告を促しています。

ロ．労働時間監督者，労働時間管理者等の確認・更新

人事異動が行われる都度又は必要に応じて，労働時間監督者，労働時間管理者及び労働時間管理補助者の指定の確認・更新作業を行い，労働時間の管理体制を維持するとともに，被指定者の認識・自覚を図っています。

ハ．特別時間外労働を行った部署に対する実情聴取

1月につき45時間を超える特別時間外労働を行った部署に対し，長時間労働による健康障害防止マニュアルに則り，当該職員に自己チェック票（産業医が該当する職員の勤務状態及び健康状況を正しく把握し意見を述べ，又は面接指導等において判断・指導を行うなど，職員の健康管理に関する措置を行うためのもの）を配布するとともに，当該労働時間管理者に対する実情聴取(①当該職員の健康状態，②限度時間超過の主な原因，

③今後の対応・改善策(何をいつまでに行うのか等)を，継続的に実施しています。

また，1年間につき360時間を超える特別時間外労働を行った部署に対しても，同様に，実情聴取を継続的に行っています。

ニ．労使協定違反を行った部署に対する実情調査

該当する労働時間管理者に対して，①時間外労働等の管理状況，②違反状態となった主な原因区分及び具体的な業務内容，③労働時間管理者等の認識状況等，④即時是正策及び今後の対応・改善策，⑤今後の対応・改善に当たり阻害要因であると思われる事項等に関する実情調査を，継続的に実施しています。

また，1か月経過後に，①即時是正策の具体的な実施内容及びその効果，②今後の対応・改善策の具体的な実施内容及びその効果等に関する是正・改善実施報告を求めています。

さらに，業務量の多い部署に対しては，人事異動等で可能な限り，人的措置について見直しを行っています。

(2) 定時退勤の推進

・ 週2日ノー残業デーの設定

事務系職員においては，平成24年10月から原則として「週2日ノー残業デー」を設定してもらうこととしており，各部署等で当該ノー残業デーの推進に努めてもらっています。

・ 「夏の生活スタイル変革」に伴う「朝型勤務」の試行及び実施

事務系職員のうち実施可能な職員を対象に平成27年7月及び8月に試行し，又，平成28年7月から9月まで正式実施した際に，労働時間管理者に対して，朝方勤務の職員が時間外労働を行うことのないように，時間どおりの会議の終了やノー残業デーの実施の徹底について依頼しました。

(3) 業務の簡素・効率化の推進及び業務処理方法の見直し

時間外労働の縮減に向け，室・部・グループごとに，日頃から心掛けて業務に取り組んでもらっています。今後も，労働時間管理者に対しては，これまで以上に業務の改善・効率化を図るため，必要性の低い業務は廃止し，それに対する（代わる）適切な対策等を講じるとともに，大学改革等の新たな業務に対応するため，非効率な業務の改善を行うよう努めていくように周知したいと考えています。

(4) 管理職員等に対する啓発及び指導等の実施

上記(1)～(3)のとおり，その都度，労働時間管理者に対しては時間外労働の縮減に関する啓発や指導等を実施しています。

(5) 時間外労働縮減のための体制及び方策の整備

・ グループ・室での年間の時間外労働時間数の目標値を設定することや，適正な労働時間管理及び時間外労働の縮減について，当該グループ・室の目標に組み入れるとともに，平成29年4月から，グループリーダーや室長等自身の個人目標項目に組み入れることを検討します。

・ また，平成28年度の全学の安全衛生目標に「時間外労働の縮減に努める」を掲げており，効果的な対応方法を検討し，縮減に取り組んでいくこととしています。

○ 平成27年度における特別時間外労働の限度時間超過等違反の月別・部署別人数は別紙のと

おりです。

また，当該違反を無くす方策としては，まずは，上記記載の時間外労働縮減措置を継続して実施し，その上で，個別に措置を講ずることを考えています。

要求項目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。

⑴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。

⑵「就労管理システム」の稼動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。

⑶看護師、歯科衛生士、医療補助員、看護部クラー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、看護部クラー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）

（回答）

⑴ 時間外労働（診療付加手当を含む）について

要求項目２においても回答しているとおり，就労管理システムにおいて PC ログとの自動乖離チェックを行うなど，時間外労働（診療付加手当を含む）の適正な申告については，これまでも大学として労働時間管理者・各個人に対して周知・徹底しているところですが，今後も研修等の機会を利用し，引き続き周知・徹底を行っていきます。

⑵ 就労管理システムについて

・ 就労管理システムの稼働状況については，常勤職員においては一般職員，技術職員，技能・労務職員，病院診療支援部の医療職員，契約職員においては契約事務職員，病院診療支援部の契約医療職員に対し，一部の者を除いて導入しています。

・ 導入していない一部の者は，在籍出向中である者，他システムで管理を行っている者，教員が労働時間管理を行っている者，日常的に利用できるパソコンがない又は Mac のパソコンのみである者等，就労管理システムを利用できない環境にある者です。

・ 就労管理システムを導入していない職員の労働時間管理方法については，紙媒体の出勤簿・休暇簿または勤務状況記録簿等により，管理を行っています。

・ 上述の現在就労管理システムを導入していない職員への導入予定については，就労管理システムを利用できない理由の解消を図ることが可能かどうか検討していきたいと考えます。

ただし，原則として部局・グループ等の単位で導入する必要がありますので，各部局等と調整の上，検討を行っていきます。

⑶ 更衣時間について

更衣時間については，その時間が使用者の指揮・監督下にあると認められるような特別な

事情があるときは労働時間になる場合があり，実態等に応じて個別に判断する必要があると考えています。

要求項目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充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。

（回答）

大学としては，業務の都合上必要がある場合に限り，休日における勤務を命じることとしております。現在，大学又は部局等ごとに様々な行事等が企画され，休日に実施されていますが，それらの企画目的が最大に発揮されるように大学又は部局等の中での話し合いにおいて，設定されているものと理解しております。今後もこのような努力をしていかなければならない状況であることについて，ご理解とご協力をいただきたいと考えます。

なお，本学では，業務上の必要により休日に勤務を命ずる場合には，代休日制度ではなく，事前の休日振替制度を採っており，休日の振替日について，就労管理システム，勤務状況記録簿又は休日・時間外労働等記録簿による休日振替及び休日労働の申請・承認手続きにより，あらかじめ職員本人の意向を確認し指定した上で，勤務を命ずることとしています。

特に就労管理システムの利用者においては，休日振替手続を同システム上で行うこととしており，事前の休日振替制度であることから，労働時間管理者等（代理権限を委任された者を含む。）の突発的な不在等の物理的に不可能な場合を除き，事後に手続できないよう制御しています。

大学としては，適正な手続きにより休日振替を実施していると認識しておりますので，要求書にありました『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』がありましたら，是正する必要があると考えていますので，具体的な事例をお知らせください。

要求項目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充分なため、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。

（回答）

大学としては，折に触れて労働時間管理者及び各個人に対し，年次有給休暇（以下「年休」という。）の取得促進を呼びかけているところですが，大学教員，附属学校教員等を中心に年休の取得率が低い状況にあることは承知しており，その対策として，年休の取得計画をあらかじめ立てることや，管理者への意識啓発が重要であることは認識しています。

現在，政府等において年休取得の義務化が検討されているため，その検討状況を踏まえて，「計画年休」を含めた年休取得促進策を引き続き検討していきたいと考えています。

要求項目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。

⑵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、心身への負荷を考慮し、「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。

⑶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。

（回答）

(1)　看護職員の夜勤回数について

本学病院看護職員の１月当たりの平均夜勤回数は，看護部全体で，26 年度 7.95 回，27 年度 8.11 回ですが，妊産婦及び産休・育休取得者の外，育児等の家庭の事情で夜勤が困難な者が少なからずいるため，本人承諾の上で，対応が可能な者に月８回を超えて夜勤を命じている状況です。

このような状況は決して好ましいものではないことは十分認識しており，病院としても，看護職員の新規採用に当たっては，交替制勤務の必要人数，退職予定者数，産休・育休予定者数，休職者数，年次有給休暇の取得等を考慮して募集を行い，増員を図っているところです。引き続き，看護職員の勤務環境の改善に向けて，取り組んでまいります。

なお，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については，報告する方向で調整いたします。

(2)　未就学児の保護者の看護師及び55歳以上の看護師からの請求による夜勤免除について

未就学児の保護者の看護師及び55歳以上の看護師からの夜勤に関し,該当者から夜勤免除の申出があれば，各看護単位の状況を考慮しつつ，看護師長の判断により免除することが可能です。なお，各看護師長には，特段の問題がない限り免除するように指導しています。

(3)　夜勤交替の勤務の看護師の休日を週休にカウントしないことについて

本学病院看護部の夜勤において，2 暦日に渡って勤務するのは準夜勤（16:00～24:45）ですので，準夜勤明けの日の取扱いについてお答えいたします。

昭和63年3月14日基発150号（第35条関係）によれば，休日は原則，暦日で0時から24時までの休業を指しますが，8時間3交替制のような番方編成による交替制勤務における休日は，継続24時間の休息が与えられていれば差し支えないこととされています。

本学病院看護部では，準夜勤明けの日を休日扱いとする場合，その翌日に深夜勤を入れることはなく，基発150号でいうところの継続24時間の休息は確保されているため，法律上休日と扱って問題ないと認識しています。

なお，ワーク・ライフ・バランスに配慮した多様な働き方は，病院としても必要と考えておりますが，当該休日を週休にカウントせず，別に4週8休を確保する点については，所定労働時間の短縮となるため，現在の勤務体制，看護職員の人員状況及び他の夜勤を行う職種との均衡をかんがみると，非常に困難と考えます。

要求項目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。

（回答）

育児休業，大学院修学休業，附属学校女子教員の出産及び国際貢献活動休業に伴う代替職員については，就業規則において配置できる旨を規定しており，その規定内容は「いろは」の各種案内手続き（人事関係制度・手続き）で公開し周知しています。

また，事務系職員については，育児休業，大学院修学休業及び国際貢献活動休業時に加えて産前・産後休暇時において，該当部局等から当該休業等の相談があった場合には，人件費を考慮して代替職員を配置できる旨の説明を行っております。

なお，大学教員が育児休業を取得した場合の代替教員の配置については，育児休業取得中の

教員に係る人件費ポイントを使用し雇用することが可能です。