

2017年 6月 7日

広島大学長  
越智 光夫 殿

広島大学教職員組合  
執行委員長 吉田 将之

## 「2016年度要求書（第二弾）」の提出と団体交渉の申し入れ

貴職の日頃の奮闘と当組合活動へのご理解・ご協力に敬意を表します。

さて、2017年2月28日付「2016年度要求書（第一弾）」の残り項目を第二弾として提出するとともに、2015年要求書へご回答をいただいた要求項目に関しては団体交渉の申し入れをしますのでよろしくお願いいたします。

（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。

以下3点は文章での回答をお願いします。

### 【1. 給与・手当問題】

#### 1. 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医療従事教職員の労働実態を改めて調査するとともに、当該教職員の当直（宿日直）業務は通常勤務として扱うことを要求します。

### 【2. 雇用問題】

#### 2. 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。

2016年12月1日の「附属学校園諸問題に関する懇談会」では松浦副理事が次のように述べています。「再編統合は附属学校支援グループの範疇だけでは進められない。計画はあるが新設は現実的には予算的に難しい状況だ。先週、学長に何らかのアクションを提示せよと言われ、考える」と答えたところだ。その後どのような状況であるかをお示してください。

### 【3. 労働・職場環境問題等】

**3. 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。特に日本語能力を求めない外国人教職員については、英語のみによって必要なすべての労働条件が明示されない限り、雇用を行わないことを求めます。**

使用者は、労働契約の締結に当たって労働者に労働条件を明示する義務を有しています。また、近年は日本語能力を全く求めない外国人教職員の募集が行われようとしていますが、現実には日本語を全く解しない教職員を採用する場合は、当該教職員が理解できる言語での説明が必要であり、それのない状態での採用は、労働基準法第15条違反となります。

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。しかし、「労働条件通知書」はその内容の多くを就業規則等を参照するものとなっており、たとえ英文による「労働条件通知書」が配布されているとしても、それでは労基法15条の義務を果たしたことになりません。さらに2016年度には、日本語を十分に解さない外国人教職員の中に、「労働条件通知書」の英語版を受領していない者が見受けられました。当人は日本語の通知内容を十分理解できておらず、実態は貴回答と乖離しています。また、2017年2月21日「第99回部局長意見交換会」での馬場国際協力研究科長が「使用できる言語が英語のみの教職員を採用する際に、日本語の契約書しかない。個々の対応は限界があるため、全学的な体制整備をお願いしたい」と述べている通り、本部の要請に沿って国際公募により日本語を解さない外国人教職員を採用しようとしても、当該教職員にその労働条件等を周知させる等の法が求める対応のほぼすべてが部局に任されており、本来その責任を負うべき学長（すなわち大学）が義務を果たしていません。それゆえ、労働基準法施行規則第5条第1項に規定される13の項目が過不足なくすべて英語で提示できるようになるまでは、日本語を解さない外国人教職員を雇用しないことを求めます。

また、国際公募により外国語を母国語とする方々を採用するためには、就業規則の完全な英語版を準備するか、外国人教職員を特定の職種に限り、その職種のための英語の就業規則を用意しておく必要があります。そして当然のこと、この就業規則は過半数組合ないし労働者代表の意見聴取の対象になります。

以上

---

以下の10項目は団体交渉をお願いします。

【1. 給与・手当問題】

1. **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、直ちには、2018年4月1日からのそれぞれ1.5%の特別調整手当（地域手当）引き上げを要求します。**

2. 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。

3. 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。

### 【3. 労働時間・休暇問題】

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。

5. 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。

6. 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。

7. 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。

**8. 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

(2) 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。

**9. 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。**

【4. 研究費配分等問題】

**10. 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。**

以 上