

2018年 3月 26日

広島大学長
越智光夫殿

広島大学職員就業規則の改正等に対する意見書

この度、大学側より示された職員就業規則の改正等について、練習船豊潮丸事業場の労働者の過半数を組織する組合として、以下、意見を述べます。

1. クロスアポイントメント制度の見直しについて

現行のクロスアポイントメント制度は大学教員のみが対象となっていますが、提案はこれに研究員と教育研究推進員の二職種に限定して対象を拡大するというものです。

現行制度は、特に対象となる者の過重労働をいかに防止するかという観点を欠いている等、さまざまな問題があり、制度実施以前から組合側は大学側にそれらを指摘し対応を求めています。しかし、それらへの対応がなされないまま対象者の拡大を行おうという大学側の姿勢には問題があります。今回、対象者の拡大提案を機に、大学側は組合側に対して制度の問題点に関する検討と対応を約束しましたが、それらを速やかに行われることが何よりも重要です。

その上で、二つ意見を述べます。本提案の懸念の一つは、職種を限定されたとはいえ憲法の学問の自由によって研究活動における自主権を与えられている大学教員以外の者に対象者が拡大されることです。すなわち、現行の制度では、機関間の契約としつつも、実質的には大学教員自身のイニシアチブで実施されるものとの前提があり、したがって実施内容についても、対象者当事者がコントロールできるものであると理解することができました。それゆえ、制度の問題点も当事者自身のオーバーコミットメントを雇用者である大学が管理し、制限できるか、という観点から、その改善を考えることができました。しかしながら、機関に命じられて本制度の対象者となる場合、自身のイニシアチブで制度の対象者となる場合とは、前提が根本的に異なります。大学は、新たに拡大された対象者に、実質的にもクロスアポイントメント制度により業務を命じる立場になり、その立場からは、同時に過重労働を管理・制限するという役割を果たすことが単純に期待できません。

また二つ目は利益相反の問題についてです。今回の見直しによって新たに対象範囲とする「教育研究推進員」が産学地域連携センターでの受入れを念頭に置いているとのことでありますが、その一方で大学側は、利益相反のチェック機能は従来、社会産学連携室に持たせてきたため、今後もそうする可能性があるとして説明しています。そうすると、本制度による対象者の受入れ部署と、利益相反をチェックする部署が同一ということになり、その役割を果たせないのではないかと懸念されます。

以上の諸点および従前からの問題点につき、大学側は団体交渉において今後半年以内を目途とした改善提案を約束しており、また制度改善以前においても自主的に実施状況をモニタリングし、労働時間については組合や安全衛生委員会に何らかの形で報告すると約束しています。それゆえ、さまざま

まな懸念は存在しますが、本提案については、大学側からの上記の約束が確実に履行されることを条件として、異議なしとします。

2. 配偶者同行休業制度の導入

国家公務員が配偶者の海外勤務に付随する際に退職をせずに 3 年を超えない範囲で休業できるという制度が導入されるにあたり、このたび、広島大学においても同様の制度を導入しようというのですが、広島大学への導入にあたり、独自に考慮された次の諸点を高く評価し、受け入れます。

- ・ 1 年間の勤務期間があれば再度次が取得できる
- ・ 常勤職員の他、有期雇用職員に適用を拡大する
- ・ 取得回数は何回でも可能である
- ・ 1 回取得すると 1 年経たないと次は取れないが、累積による制約はない

なお、配偶者同行休業取得者が当該休業中に続けて産前産後休暇、育児休業に移行した場合は、代替職員の配置が産前産後休暇期間中には中断されるという制度の作りになっています。したがって代替職員、および現場にしわ寄せがおきないように、運用面で十分な配慮を求めるとともに、今後、制度そのものの中に、本制度から連続して取得する産休についての特例措置を組み込むことを求めます。

3. 人事院勧告への対応

(1) 勤勉手当の勤務成績割合の改定

国立大学法人である広島大学は自主的・自律的な労使関係の下で給与等の労働条件を主体的に決定すべきであり、大学自らが主体的に改定案を作成することを求めますが、今回は引上げ改定に関するものですので、受け入れます。

(2) 昇給抑制の回復措置への実施

平成 30 年 4 月 1 日において 37 歳未満の職員への引上げ改定であり特段異議はありません。

4. 契約職員の単価の見直し

社会情勢等も踏まえ、この間継続的に組合側が契約職員のベースアップ要求を行ってきました。まだまだ十分とは言えませんが、このたび以下の職種の本給表の改定を提案され、受け入れます。なお、今後も常勤職員の給与改定に合わせ、同時期に契約職員の本給表の見直しと一時金支給の検討をすることを求めます。

【割増対象は 22 職種】

パートタイム 時給 5 円増、フルタイム月給 1,000 円増

(ただし※印はパートタイム時給 25 円増・フルタイム月給約 4,000 円増・・・目安はパートタイムの時給 900 円未満が対象)

1) 契約専門職員・契約病院専門職員

- ・グループ員・室員（一般職 1 級）相当の 1～4 号俸＋再雇用
- ・グループ員・室員（一般職 2 級）相当の 1～4 号俸
- ・主任相当の 1～3 号俸

2) 契約一般職員・契約技術職員

- ・1 号俸※
- ・2～9 号俸＋再雇用

3) 契約病院一般職員

- ・1～9 号俸＋再雇用

4) 契約看護師

- ・1～4 号俸＋再雇用の一部

5) 契約薬剤師

- ・1～5 号俸

6) 契約診療放射線技師・契約臨床検査技師

- ・1～5 号俸＋再雇用

7) 契約作業療法士・契約理学療法士・契約視能訓練士・契約言語聴覚士・契約臨床工学技士・契約栄養士

- ・1～5 号俸＋再雇用

8) 契約歯科衛生士・契約歯科技工士

- ・1～6 号俸＋再雇用

9) 契約技能員・契約環境整備員・契約病院技能員

- ・1～10 号俸＋再雇用（内、1 号俸の広島市勤務以外※）

10) 契約環境整備員

- ・1～3 号俸※

11) 契約用務員

- ・1～10 号俸＋再雇用（内、1 号俸※、2 号俸の広島市勤務以外※）

（1 号俸※部分は広島県の最低賃金対応を毎年やっているため+25 ではなく+23、

なお、フルタイムの拡大幅は今まで最低賃金対応をやっていなかったため+4,000 ではなく+8,000）

12) 契約病院調理師

- ・1～6 号俸＋再雇用

13) 契約病院調理員

- ・1～6 号俸＋再雇用（内、1 号俸※、2 号俸※）

（1 号俸※部分は広島県の最低賃金対応を毎年やっているため+25 ではなく+21、

なお、フルタイムの拡大幅は今まで最低賃金対応をやっていなかったため+4,000 ではなく+8,000）

1 4) 契約病院医療補助員

- ・1～6号俸＋再雇用

1 5) 契約病院用務員

- ・1～5号俸＋再雇用

1 6) 特任教員・寄附講座等教員・共同研究講座等教員

- ・特任助教1～6号俸、特任講師3～6号俸、特任准教授5～7号俸

1 7) 病院助教

- ・1～2号俸

1 8) 研究員・教育研究推進員

- ・助教相当1～9号俸、講師相当4～9号俸、准教授相当6～9号俸＋64歳以上

1 9) 教育研究補助職員

- ・1～7号俸（内、1号俸のパートタイム勤務※）＋61歳以上

2 0) 病院診療医

- ・歯科診療医

2 1) 病院研修医

- ・医科研修医又は医科研修医心得
- ・歯科研修医又は歯科研修医心得

2 2) 契約教諭

- ・1～5号俸

5. 「外国人研究員」の廃止

職名自体は廃止ですが、実態としては「特任教員」として存続され、従来この職名による任用枠を持っていた部署が今後も同様の任用ができると説明されるため、認めます。なお、従来この職名の枠を持っていたのは教育学研究科、学習開発学講座1名、国際協力研究科2名、教育開発国際協力研究センター1名とのことですが、今後、「外国人研究員」枠がなくなったことによっても上記部署が「特任教員」として同様の任用を続けることに不利がないことについて、上記部署に対しては大学からの説明を十分行うことを求めます。

6. パートタイム勤務者の病気休暇（無給）の取得単位の拡大

パートタイム勤務者が病気休暇を1日単位ではなく時間単位・分単位で取得できるという改定は制度を使いやすくする改善であり異議はありません。しかし、パートタイム契約職員は病気の際にも無給の病気休暇ではなく年次有給休暇を取得しているという実態もあり、無給のままで制度の使いやすさのみを改善しても、問題は解消しません。該当者が病気の時には病気休暇を取得できるように、制度の前提を改善することを求めます。それには、まず常勤職員やフルタイム契

約職員と同様にパートタイム契約職員にも無給ではなく有給で病気休暇の取得ができるよう改善を求めます。

7. 職名の新設

従来一律に客員教員（客員教授、客員准教授、客員講師）としてきた授業担当者について、それとは別に大学の応援団の位置付けで、本学の定年退職者を対象に「Special Professor」、経済界・産業界等の有識者を対象に「Splendid Professor」の職名を新設するという提案です。

本提案については、客員教員から上記の二類型を区別することが、それぞれの類型に対して大学が特別の敬意を示すものであるという限りにおいて、異議なしとします。したがって、実施時期と予定されている2019年度（平成31年度）までに、学内における研究の継続や滞在场所における特別の配慮等、その他大学が教員に提供できる各種便宜の提供など、特別な敬意を示す具体的な方策を明らかにすることを求めます。合わせて「別に定める」とされている給与等の金銭的な処遇面においても、2018年3月14日開催の第156回教育研究評議会が承認した、現行の客員教員に比しての半減案を完全に放棄し、現状維持以上の、特別な敬意にふさわしい配慮がなされることを強く求めます。以上のことを満たさない限りこの職名の新設は意義がないと考えます。

また、「Special Professor」および「Splendid Professor」と提案されている職名そのものについては、既存の「教授」「准教授」「講師」「助教」「客員教員」といった他の職名の体系と整合性がとれず違和感が甚大です。また、当該単語の意味、直訳すると「特別な教授」や「素晴らしい教授」といったことを考えたときに、付与され自称する該当者にとって適切かどうか、また対外的にも職名として通用するのかといった懸念もあります。したがっていずれも日本語での表記が望ましいと考えます。なお言語学の専門家によると、「横文字は軽い響きがあると言われることがある」（堀田隆一「#335 日本語語彙の三層構造」<http://user.keio.ac.jp/~rhotta/hello/2010-03-28-1.html>）とされており、特に後者の「Splendid」は学外の方々に対して使用されるものであり、他の適切な表現にされるよう再考を強く求めます。

8. 附属学校における非常勤講師の更新上限の変更

更新上限の原則が65歳との提案ですが、「ただし大学が必要と認めたときは、この限りではない。」という但書により個別に応じた対応が可能と説明されました。

非常勤講師は時間的猶予がない時に探さないといけない場合が多く、特に広島市内のように比較的人材を見つけやすい地域ではない福山地区では、幅が限定されるとお願いが困難であるという事情もあります。したがって、この但書が現場の判断を尊重するものとなるよう、附属学校部を始めとする各部署に周知徹底することを求めます。この但書に沿って申請が行われた場合、現場との齟齬なく承認がなされることを条件に、本提案を受け入れます。

9. 育児部分休業及び介護部分休業に関する見直し

(1) 勤勉手当における除算の見直し

現状より不利にならない改定であり異議はありません。

(2) 部分休業の一部取消しに関する規則整備

運用面を文言化した規則整備とのことで異議はありません。

10. 契約専門職員及び契約病院医療補助員の本給表の見直し

(1) 契約専門職員

現在、契約専門職にはパートタイムの勤務体系がないため、契約一般職として雇用していた者を、専門職として雇用したい場合のパートタイム勤務体系の新設ですが、現状に応じた対応ということで異議ありません。しかし、これによってフルタイム雇用を減少しパートタイム雇用への切替えを促すような運用をされないように強く求めます。

(2) 契約病院医療補助員

SPDセンターの再雇用職員へパートタイム勤務体系を新設するもので、再雇用の方への幅広い勤務選択を可能とするもので異議はありません。

11. 職員の勤務時間帯（勤務パターン）の見直し

(1) 東千田図書館の常勤職員（1名）の勤務時間を10：30～19：15にするもの。

現在の当該職員の勤務時間8：30～17：15を上記時間に変更する提案です。再雇用職員の退職に伴い、人員配置は朝8：30～夜22：00まで開室の現場を、朝、夕は学生バイトを導入し、上記コアタイムを常勤1名で担当、その他、契約パート職員1名の体制となるものです。現在は1名の学生バイトが19：15～をカバーしていますが、朝の常勤職員が不在時を学生と契約パート職員が当たることとなりますので、しっかりフォロー体制をとるよう求めます。また、図書館の運営体制に関しては、学生の試験時等の繁忙期には当該職員の勤務時間をずらす運用が行われる可能性があるとのことですが、本来はそういう場合を想定した勤務パターンも就業規則に書き込まなければ、労働者は不規則な勤務を強いられることとなります。本提案を受け入れますが、当該部署における勤務パターンについては、さらなる検討を求めます。

(2) 看護部に勤務する二交代制職員の長日勤に7：30～19：45、8：00～20：15を追加するもの。

希望者のみが二交代制を選択するという部分が変わるものではないとのご説明ですので、長日勤の時間パターンの追加は受け入れます。

(3) たんぽぽ保育園（大学病院）の職員の勤務時間に7：45～16：15までを増やすもの。

朝の登園に手間取る園児対応のためとのことで、特に異議はありません。

なお、園児への対応のために細やかな出勤時刻のパターンを作ること自体は現場の要望に沿っていると考えますが、それに応じて昼休憩に入る時刻が少しずつずらされている状態は、労働者が一斉に休憩に入る権利を保障している労働基準法に照らして、問題があると考えます。今後、この点の改善を行うよう、求めます。

以 上

広島大学練習船豊潮丸事業場
広島大学教職員組合
執行委員長 坂元国望