

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、霞事業場の労働者の過半数を代表する者として、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。

現行制度には、さまざまな問題がありますが、特に対象となる者の過重労働を防止する制度が整っていない点が大きな問題です。それへの対応がなされないまま対象者の拡大を行うのではなく、それぞれの対象者に応じた制度の構築と共に提案されるべきです。

今回、大学は組合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、それを速やかに行われることが必要です。教員の場合、例えば、広島大学での年間の授業を半年で実施し、残りの半年で同じ授業を他の大学で行うことが一見可能になります。裁量労働制では、授業や会議等時間の拘束されたものが就業時間の半分以下にならねばならないとされていますが、授業の準備のための時間は含まれていません。実際には、授業を行うためにはその準備は必然であり、けっして裁量の範囲ではありません。配付資料の原稿作成、印刷といった物理的なものすら裁量の範囲とされています。私個人の実績を例に挙げます。これまでの最大の担当コマ数（試験を含む）は年間 230 コマでした。これは広島大学ではかなり多い方です。これを半年（仮に 20 週とします）で行いますと、 $230 \text{ (コマ)} \times 1.5 \text{ (時間/コマ)} / 20 \text{ (週)} = 17.25 \text{ (時間/週)}$ となり 40 時間/週の半分を下回ります。すなわち、裁量労働の範囲でふたつの大学での授業が可能となるのです。しかし、前述の通り、授業のためにはその準備が欠かせません。実態としては教育だけでも 40 時間/週を越え、これに社会貢献、研究のための時間が加わります。このようなことを防止する制度が必要です。今回の提案の職種に対しても、どのような労働形態になるのか、大学による説明は具体性に欠き、問題点の指摘すら出来ない状況です。

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すが、その一方で大学は、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。

以上の問題点につき、大学は組合との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、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、本制度から連続して取得する産休の場合には代替職員の継続的雇用が可能となる制度の構築を求めます。

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た、契約職員の単価の見直しと一時

金支給の検討を求めます。

【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

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

8) 契約歯科衛生士・契約歯科技工士

- ・1～6 号俸

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）

14) 契約病院医療補助員

- ・1～6号俸＋再雇用

15) 契約病院用務員

- ・1～5号俸＋再雇用

16) 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

17) 病院助教

- ・1～2号俸

18) 研究員・教育研究推進員

- ・助教相当1～11号俸，講師相当4～9号俸，准教授相当6～9号俸＋64歳以上

19) 教育研究補助職員

- ・1～8号俸（内、1号俸のパートタイム勤務※）＋61歳以上

20) 病院診療医

- ・歯科診療医

21) 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

22) 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、無給のままでは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。該当者が病気の際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の意義が大学の説明からは明らかにされず、またその名称の特異性からも反対です。

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説明でしたが、定年退職者全てに、そうでない客員教員より高い敬意を表す必然性はありません。とくに敬意を表さなければならぬとするなら、他大学からの客員教授の中で、例えばノーベル賞受賞者には同様、もしくはより高い敬意を表す職名を与えなければならぬでしょう。このような差別化は逆に「客員教員」の職名の価値を下げることとなります。

「別に定める」とされている給与等の金銭的な処遇面については、現行の客員教員に比しての半減案が、2018年3月14日開催の第156回教育研究評議会で承認されましたが、「客員教員」に対して半額の給与が、「客員教員」以上に「敬意を表す」ことにつながる理由が明らかではありません。また、当事業場では、大学から報酬を支払われない客員教員が毎年数十人採用されています。これは非常勤講師手当削減に対する対応策としてできた制度ですが、こちらとの整合性もとれません。

「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。和文の中に混在させても良いアルファベットは、一般に知られている略称（NHK、UNESCOなど）に限るのが通例です。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」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云われることがある」（堀田隆一「#335 日本語語彙の三層構造」<http://user.keio.ac.jp/~rhotta/hellog/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許され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 名の学生アルバイトが 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可能であるとのことですが、その勤務パターンも就業規則で規定し、労働者が不規則な勤務を強いられないようにしなければなりません。

以上、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) たんぼぼ保育園（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、特に異議はありません。

以上

広島大学霞地区事業場過半数代表
青山裕彦