

2020年1月31日

広島大学長
越智光夫様

広島大学教職員組合
執行委員長 中山祐正

団体交渉事項（4月1日制度改正案）に関する要求及び回答

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、2020年1月15日に団体交渉事項として諸事項22項目の説明を受けましたが、以下の通り、広島大学教職員組合の判断を示します。

つきましては、回答をお願いします。

記

（※ 各議題項目の付番は貴提示の資料2020年1月15日付に基づき全22項目に対応しています。下線部が組合回答です。）

I. 次の17項目については承諾します。

1. 2019年度人事院勧告への対応について

（1） 勤勉手当（役員については期末手当）の勤務成績割合の改定

2019年11月22日付の給与法の改正により、一般職員・再雇用職員・特定幹部管理・指定職・役員（理事）の勤務成績割合が年間0.05月増とされたものについて、2020年度においては6月期及び12月期に均等に0.025月ずつに割合を振り分けるものです。
特に問題ありません。

2. 同一労働同一賃金への対応等に伴う見直し

（1） パートタイム契約職員の特別無給休暇（結婚等休暇）の有給化

結婚に伴い必要と認められる行事（結婚式等）について、特別無給休暇から有給化（連続する5日の範囲内の期間）とするものです。

同一労働同一賃金の対応であり、承諾します。しかし、広島県の会計年度任用職員においては、特別休暇等（有給）は病気休暇、妊産婦検診休暇、通勤緩和休暇、生理休暇、新型インフルエンザに係る休暇等も含まれさらに充実しています。同一労働同一賃金の推進の観点からは広島大学においてもこれらの有休化を求めます。

（2） 通勤手当の支給対象の追加

契約職員、非常勤職員については、通勤距離が片道2km以上で、交通機関又は自動車等を利用して通勤する職員等に対し、以下3つ全ての条件を満たす職員のみ支給されてきました。

- ① 雇用予定期間が1月以上、
- ② 勤務形態が週3日以上、
- ③ 勤務形態が1日3時間以上、

今回の見直しにより、④勤務形態が週2日以下又は1日3時間未満のもの（単価算出に通勤手当相当額が含まれているものを除く）を追加するものです。そのことにより、実質①のみが支給の条件となります。同一労働同一賃金の対応であり、承諾します。

7. 特殊勤務手当（教育業務連絡指導手当）の見直し

附属小学校、中学校又は高等学校において、教務主任、生徒指導主事などの業務に従事する主任及び主事に対し支給している教育業務連絡指導手当（1日あたり200円）を、月額固定（月額3,600円）の職務付加手当（業務的付加）に見直すものですが、承諾します。

8. 通称使用の適用対象範囲の見直し

性の多様性についての基本理念に基づき、通称の定義に「性別違和により本名以外の呼称として通常使用しているもの」を加え、通称使用の適用対象範囲を見直すものですが、承諾します。

9. 年次有給休暇の付与時期等の見直し

契約職員及び非常勤職員が在職中に勤務形態変更や雇用期間更新等となる際の年次有給休暇の付与時期等が新規採用者より不利になる場合があるため、付与時期等を見直すものです。該当事者にとって有利な制度への変更であり、承諾します。

10. 特別休暇の取得単位の見直し

出勤後に急遽親族が亡くなったため特別休暇を取得することになった場合、当該休暇の取得単位が日単位しかないことから当日の取得ができなかったため、取得単位に時間及び分を追加し、当日の取得を可能にするものです。該当事者にとって有利な制度への変更であり、承諾します。

11. クロスアポイントメント制度の見直し

国内外から優れた人材を幅広く確保し、本学における教育、研究及び産学連携活動をより推進するため、同制度を適用し雇用する対象職種に共同研究講座等教員及び一般職員を追加するものです。人材の流動化推進には現場で基盤業務を担う担当者の減員や負担増に繋がらないか等の懸念もありますが、今回の拡大職種は外部からの受入れを対象としている旨、説明を受けましたので承諾します。

12. 年俸制導入促進費措置対象の年俸制（現年俸制）における年俸改訂時期等の見直し

現年俸制における取扱いを以下の通り見直すものです。

(1) 改訂時期の変更

評価結果が確定する時期を踏まえ、年俸改訂時期を10月から1月に変更するものです。現場の事務作業の時間的都合によるものとのことで、承諾します。なお、毎年
のことであり繁忙を極力緩和するためには併せて人員補充等の対応も求めます。

13. クォリファイド・ティーチング・アシスタント (QTA) の適用範囲の見直し

クォリファイド・ティーチング・アシスタントの適用範囲に、専門職学位過程に在籍する者(法務大学院、教職大学院)を追加(時間給:1,000円)するものです。すでに手当支給により運用をされている部分を制度化するものとのことであり、承諾します。

15. パートタイム契約職員の特別休暇の見直し

パートタイム契約職員の特別休暇のうち、9歳年度末までにある子の看護にかかる休暇(年間5日)について、処遇改善のため、無給である特別無給休暇から有給である特別有給休暇に見直すものです。

組合からの要望を実現するものであり、承諾します。

16. 病院に関する見直し

病院における取扱いを以下の通り見直すものです。

(1) 病院に勤務する契約職員の就業規則の構成等の見直し

病院に勤務する契約職員に関する規定(教育研究系契約職員任免等規則、事務・技術系契約職員任免等規則)について、その業務の特殊性を考慮し、所定労働時間が承継職員よりも短い契約職員のうち、勤務時間が固定(週5日、1日6時間又は7時間勤務の契約事務職員に限る。)されているものについて、時間給制度から月給制度に改定を行う。そのうえで規則を集約し、病院勤務職員の任免等規則を新たに制定するものです。病院におけるパートタイム契約職員の新規募集時における処遇アピールのための工夫であるとのことですが、そういった理由よりも月給制は該当者にとり月々の収入が安定し生活の見通しが立ちやすいという利点があり承諾します。なお、他部局でもパートタイム契約職員への月給制導入の要望がありますので、併せて検討を求めます。

(2) 本給の調整額の支給対象の見直し

精神病患者の作業療法に直接従事することを本務とする作業療法士を、その職務の困難さを考慮し、本給の調整額(調整数2適用)を支給するよう見直すものです。看護職にはすでに適用されている対応の拡大とのことであり、承諾します。

(3) 職務付加手当(業務的付加)の適用対象の見直し

診療報酬加算・施設基準に必要な有資格者の安定確保のため、当該資格をもって業務にあたる医療職員について、業務の負担等を考慮し、職務付加手当（業務的付加）の支給対象に追加するものです。

【対象資格及び手当月額】

- ・ 専門薬剤師（5,000 円）、認定薬剤師(3,000 円)
- ・ 医学物理士、放射線治療品質管理士、放射線治療専門放射線技師、専門理学療法士及び作業療法士、認定理学療法士及び作業療法士、認定臨床染色体遺伝子検査士、一級遺伝子分析科学認定士、PET 専門技師（いずれも 3,000 円）

組合統一要求（2015 年度秋）「がん専門薬剤師、放射線治療専門放射線技師、認定臨床微生物検査技師に係る月額 3,000 円の職務付加手当の新設、放射線取扱主任者手当（3,000 円/月）の倍額への引上げを求めます。」を含む内容であり、承諾します。なお、今回、対象資格に含まれなかったものについても検討を求めます。

（４）特殊勤務手当の見直し

時間外・休日・深夜における手術等の時間外加算の診療報酬請求のため、請求の要件となる当該手術等に従事した医師に対する手当（緊急手術手当（仮称））を新設するものです。診療報酬請求のための対応とのことですが、承諾します。しかし、時間外等の厳しい勤務実態に対しては、人員補充等の対応も併せて求めます。

（５）在籍出向制度の見直し

寄附講座の設置目的の達成のため、寄附講座等教員を他病院に派遣する必要性が生じてきたことを踏まえ、出向対象職種に加え、関係規則を整備するものです。規則の整備であり、特に問題ないと考えますが、どのような整備であるのか、詳細説明を求めます。

17. その他（運用の見直しに伴う改正）

（１）期末手当及び勤勉手当の運用の見直し

期末手当及び勤勉手当における不在期間の算定方法について、私傷病、欠勤などの際の算定をより分かりやすくするため、実際に勤務を欠いている日数をもって算定する方法に見直すものです。事務作業の簡便化であり、問題ないと考えます。

Ⅱ. 次の 1 項目は条件付で承諾します。

5. 非常勤職員の職種の追加

博士課程（後期）学生を企業との共同研究に参画させ、イノベーションの担い手として産学連携による人材育成を図るため、非常勤職員の職種に「ジュニアリサーチャー」（時間給：2,000 円 受託研究、共同研究及び受託事業の経費より支弁）を追加するものです。

企業に限らず「国からのプロジェクト」も対象であるとの説明です。博士課程の論文執筆等の学業に支障が生じないような運用を求めた上で、承諾します。

Ⅲ. 次の2項目は説明を求めます。

1. URAの承継職員化について

2014年から研究推進体制の強化のために雇用している「研究員（URA）」について、更なる競争的資金獲得強化に向けて優秀な人材の安定的な獲得・確保をするために、有期雇用であるURAを、評価に基づき、期限を付さない雇用（承継職員）へ移行させることができるよう就業規則の整備を行うものです。

業務内容、担当者、依頼手順、ルールなどのURAの実態がよくわかっていませんが、今後、担当部署から説明をいただけるものとして、今回は回答を保留とします。

1 4. 1月以内の変形労働時間制の適用対象の見直し

特別の形態により勤務する必要がある職員（病院に勤務する理学療法士（新規）、病院栄養管理部に勤務する栄養士、調理師（追加）等）に対して適用する1月以内の変形労働時間制の適用対象及び勤務形態について、体制の状況に応じた見直しを行うものです。

職種の追加等を2月初旬に改めて説明をいただく予定ですので、今回は回答を保留とします。

Ⅳ. 次の1項目は再検討を求めます。

6. オープンイノベーション事業本部が扱う大型共同研究に対する報奨制度の新設

オープンイノベーション事業本部が進める大型研究創出のため、オープンイノベーション事業本部が扱う大型共同研究の獲得者に対するインセンティブとして報奨制度（手当支給又は研究費配分）を新設するものです。

- ・オープンイノベーション事業本部が扱う共同研究のうち、契約1件あたりの獲得額（直接経費と間接経費の合計額）の当該年度における入金額が3,000万円以上のもの
- ・間接経費受入相当額の5%を支給（研究代表者が提出するエフォートに応じて研究分担者にも支給）

個人評価による業績年俸との関係が現時点で不明であり、この報奨制度を新設するとダブルインセンティブになる可能性もあることが懸念されます。個人評価と連動して偏ったインセンティブにならない制度とする方が望ましいと考えますので、業績評価制度と併せて継続議論を求めます。

Ⅴ. 次の1項目は次回、回答します。

4. 私傷病による休職の期間等の取扱いの見直し

私傷病による休職の取得後に、療養過程と思われる復職が行われ、結果的に休職を繰り返すこととなっている状況を回避するため、当該休職の期間の通算等の取扱いを見直すものです。

- ・病気休職からの復職時に産業医面談を必須化
- ・休職期間の通算制度の導入（復職後1年以内に同一疾病により休職した場合は通算）
- ・休職期間の取得上限を見直し（3年→通算4年）
- ・休職給の支給期間の通算制度の導入（休職の期間が満1年（休職の期間が通算される場

合は、通算 1 年) に達するまで支給)

組合内部で確認中のため、2月に改めて回答をします。

以上