

令和2年2月20日

広島大学教職員組合執行委員長

中山 祐 正 様

広島大学理事（財務・総務担当）

山 田 道 夫

団体交渉事項（4月1日制度改正案）に関する要求について（回答）

2020（令和2）年1月31日付けで要求のありました標記の件について、下記のとおり回答いたします。

記

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

要求事項（1）

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給化を求めます。

(回答)

パートタイム契約職員の特別無給休暇のうち、結婚等休暇については、同一労働同一賃金の観点から有給化しました。また、仕事と育児の両立支援の観点から、子の看護休暇についても、この度有給化の提案をしております。今後もパートタイム契約職員の特別無給休暇の有給化については、パートタイム契約職員の職務内容や責任の程度、当該休暇制度の趣旨などを総合的に判断し、必要に応じて検討していきたいと考えています。

16. 病院に関する見直し

(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

要求事項（2）

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ことについて、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。

（回答）

病院において業務の特殊性を考慮し導入するものですが、病院に導入した結果、求人への応募状況が向上するなどの状況があり、他部局に展開することで同様の効果が期待されるようであれば、検討していきたいと考えています。

（3）職務付加手当（業務的付加）の適用対象の見直し

要求事項（3）

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。

（回答）

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対して手当を措置するものです。今後、同様な資格等による業務的付加の状況がありましたら、人件費総額等を考慮の上、必要に応じて検討していきたいと考えています。

（4）特殊勤務手当の見直し

要求事項（4）

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。

（回答）

医師の人員配置については、本学病院のみならず、広島県全体での医療の提供を鑑みて行っている側面もあることから、人員補充は容易ではありませんが、時間外・休日・深夜における診療業務については、医師である大学教員のほかに、契約職員である病院助教、病院診療医、病院夜間・休日診療医が従事することができるため、これらの職の組み合わせ等も併せて、時間外勤務等の状況改善を図りたいと考えています。

(5) 在籍出向制度の見直し

要求事項 (5)

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。

(回答)

今回の例は、広島県内の慢性腎臓病の診療レベルの向上を目的として設置された寄附講座の教員を、地域の中核病院に出向させることにより、地域において専門性の高い診療等を実践し、併せて人材育成を図ることで地域医療に貢献するものです。

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

要求事項 (6)

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。

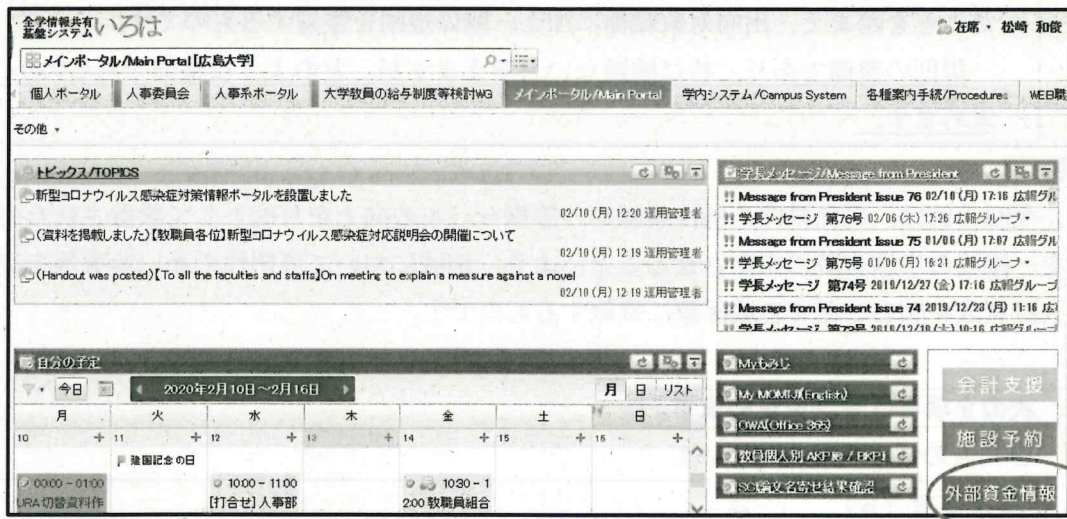
(回答)

URAの業務内容は以下のとおりとなりますが、人数も限られるため、大学として組織的な申請を行う事業などへの対応を優先的に行っている状況です。

- 学際・融合研究拠点の形成支援
 - ・研究拠点形成
(評価システム構築、大型外部資金獲得研究グループ形成、理研科技ハブ)
 - ・シーズ・ニーズマッチング、リサーチコンプレックス構築 (例:100人論文)
- 国内外部資金→若手・女性・外国人、人社系などへの申請支援、及び大学の組織的申請支援
 - ・若手研究者に対する科研費獲得支援 (個別相談、セミナー開催) 等
 - ・若手スタートアップ支援、研修プログラム策定
 - ・組織的な科研費採択率、大型研究プロジェクトの採択件数の向上に向けた取組企画
(JST等ファンディング機関の担当者を招聘しての説明会開催企画等)
- 研究成果の国際発信支援
 - ・国際研究広報を行う専門人材として外国人フェローの雇用(URAがシーズ紹介)
 - ・英文プレスリリース執筆・発信支援 (EurekAlert!, AlphaGalileoへの投稿)
 - ・国際学術論文促進セミナー等の開催
- 新たな国際研究ネットワークの構築支援
 - ・研究拠点形成支援 (STI for SDGs、例:NERPS)
 - ・海外大学とのMOU締結支援 (個のネットワークから組織的ネットワークへの拡大)

- ・大学間包括協定に基づく研究交流の実施支援

これらの支援を行う際には、「いろは」への掲示又は各部局等に向けメール等での案内を行います。「いろは」においては、以下の「外部資金情報」に掲載していきますので、ご確認くださいませようお願いいたします。



14. 1月以内の変形労働時間制の適用対象の見直し

要求事項 (7)

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。

(回答)

職種の追加等情報は別紙のとおり (組合へ提示済み)

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

要求事項 (8)

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。

(回答)

この度の報奨制度の新設は、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後押しを組織的に行うことが目的であり、そのために本人にとってモチベーション向上につながるインセンティブを選択の上、与えることとしています。

なお、業績評価制度の枠組みとして共同研究の獲得額又は件数は評価項目の一部となることは想

定されますが、多くの項目のうちの一つであり、本項目が処遇決定に与える影響は一定程度であると思われます。

ただし、ご指摘いただいた状況になることを懸念されるのであれば、当該報奨制度を暫定措置として導入し、業績評価の項目が決定された後の処遇への反映の状況を踏まえ、必要に応じて見直しの検討を行うという対応は可能と考えます。