

要 求 書

2010年12月 2日
広島大学教職員組合

(注) 以下、「回答」とは、2008年(平成20年)12月22日付け要求書に対する貴職からの回答を指します。

1. 附属学校設備について、以下及びその他の必要な改修、改善を行なうことを求めます。

(1) 東雲中学校

① 準備室へのクーラー設置

暑さで業務に支障を来し、窓を開けると砂埃が入る。

② トイレ小便器排水設備の改善

タンクでの定期排水方式だが、故障がちで異臭が発生し、学習環境が劣悪。

(2) 翠地区

① 老朽化した附属中学校・高等学校3号館の改修

② 附属小学校のグラウンド整備

(3) 三原地区

① 校舎の鉄枠窓をアルミサッシの窓へ変更

鉄枠なのでさびや曲がり、開閉ができなくなっている窓があり、また、とても重たくて開閉が大変(特に古くなっているものほど)。

2. 附属学校園の再編統合について、改めて現在の状況を説明して下さい。また、構成員の意見・要望の聴取の実施について、その具体的計画または方針の説明を求めます。

今後の再編統合の具体的方針及びあり方について、附属学校園の多くの教職員が不安を抱えています。また、「回答」では「構成員の意見・要望等を聴取する必要がある場合には、その方法について検討の上、実施することとなります」とありましたが、その具体的な計画または方針はどうなっていますでしょうか。

3. 附属学校における教育実習のあり方について再検討を求めます。また、教育実習全体の仕組み、中四国他大学附属学校での教育実習との比較、新規の実習による効果について説明と情報提供を求めます。

教育実習の種類が増え、期間も長くなり、教員及び生徒の負担が増加しています。そのことによって生徒に提供する教育の質が低下し、また、実習を受ける生徒の質(姿勢、意欲、緊張感等)も下がり、結果、質の高い実習を行なうことが困難になるのではないかと危惧しています。また、教育実習全体の仕組みがどうなっているのか、当該仕組みが他大学と比較してどうなのか、更に、新規の実習によって学生(実習生)にどのような効果が出ているのかといった点も不明です。

4. 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給与待遇を行なうことを要求します。

法人化前には転籍者に係る退職金の計算において経験年数の移行措置がありましたが、当該措置の無くなった現在では、とりわけ10年以上のベテラン教員の転籍受け入れにおいて大幅な退職金の減額が避けられません。その結果、即戦力があり、研究ができるベテラン教員の採用が困難となっています。

5. 附属学校・幼稚園における時短実施及び1年単位の変形労働時間制の下での勤務実態と実労働時間の把握を行ない、報告することを求めます。また、教職調整額に含まれる時間を超える時間外労働に対し、割増賃金を支払うことを要求します。

問題は、多数の変形労働時間制適用者において所定（労使協定により定められた）労働時間を超える過重な労働実態が存在していることです。労働基準局名による通達（基発）でも所定労働時間を超える部分は時間外労働である旨が明示されており、したがって、教職調整額を超える部分に対しては賃金の支払い義務があります。

6. 病気休暇等で教員に欠員が出た場合は、授業及び校務を担当する非常勤講師の補充を求めます。

附属学校においては、病休等で教員の欠員が生じた場合、授業については時間講師によるカバーがありますが、校務についてはその他の常勤の教員がカバーしており、大きな負担になっています。公立学校と同様、非常勤講師による授業及び校務の担当が必要と考えます。

また、大学では、常勤教員病休時における非常勤講師の給与について、当該病休教員の研究費による負担を要請される事例がありました。

これらの両方において、欠員をカバーする措置は運営者の責任と考えます。

7. 助教の本給表の新設を求めます。

「回答」では、「助教は学生を教授し、その研究を指導できる職となりましたが、助手から助教への移行は昇進ではなく、本学における「助教」と新「助手」の職階及び級別標準職務表の位置付けは同じものとしており、これまでどおり教授、准教授、講師、助教・助手という職階に変更はありません。したがって、新たに助教の本給表を新設することなく教育職本給表（A）2級を適用することが適当である」と述べています。しかし、この論理は「助教と助手を同じ位置付けとしている」以上の意味を持ちません。当組合が問題としているのは、当該「同じ位置付け」に対する疑義なのです。助手が「学生を教授し、その研究を指導できる職」である助教となった時点で、当該助教の職務には「授業と研究指導」という新たなものが付加され、質及び量ともに変化したと考えます。それ故に、助手と異なる新たな助教本給表の体系が必要と判断するものです。

8. 大学院調整額は2007年3月末までの通りに大学院所属の教員全員に調整数2を支給し、一方的な不利益変更を直ちに止めるよう要求します。また、この問題が解決されるまでは、大学院調整額の支給について現行の「暫定措置」を継続することを求めます。

この要求は労働者の個別の同意を得ていない一方的不利益変更を問題にしており、当該不利益変更の廃止が求められるところのものです。

9. 学内非常勤講師手当を復活し、その支給を求めます。

「回答」では、学内非常勤講師手当の支給を行わないこととした経緯が説明されており、不支給にする理由として「教養的教育への全学的取り組み」、「学部や研究科を越えて授業の相互担当を行う」との観点が示されています。しかしながら、その決定から10年以上も経過した現在、「学部や研究科を越えて授業の相互担当を行う」仕組みは成功しているとは言えない実態があります。まず、教員においては、他学部・他研究科の授業担当は手当が付かないことと合わせ、自分のコマ数としてカウントされず、所属部署で報告もされません。これでは他学部・他研究科の授業を担当することは負担増にしかならず、そうした教員が減少して行くのは必然です。その結果、ある学部では、従来お願いしていた他学部教員による授業が行なえないことになり、学内に人材がいるにも拘わらず、学外者に手当を支払って授業を行なう結果となっています。

- 10. 昇給・昇格、勤勉手当の各部局等における評価基準の開示を求めます。また、特別手当については、職務遂行状況に応じたより公正・公平な職務手当へ解消することを求めるとともに、「回答」の最後の段落で述べられている4つの課題の検討状況を説明して下さい。**

「回答」では、「いろは」内の「人事関係の制度・手続き」や「広島大学における教員の個人評価の基本方針」に触れていますが、求めているのは「各部局等において勤務成績等を勘案の上」とある当該部局等における具体的な評価基準の開示です。その開示によって評価基準の妥当性や公平・公正性は担保され得るものと考えます。なお、評価基準を求めており、個々人の具体的な選考過程の公開を求めているわけではありません。また、特別手当については、「回答」で述べられている通り「学内外に対して客観性・透明性を確保した手当とすることが必要」であり、そのためにも教職員個々人の職務遂行状況に対する公正・公平な基準による職務手当とすることが妥当と考えます。

- 11. 時間外労働及び休日労働に関する労使協定（36協定）について、特別時間外労働を行なう要件を厳格にし、また、限度時間は縮減する方向とすることを求めます。**

36協定は労働者の心身の保護を目的とするものです。厚生労働省による労災認定の際の「脳・心臓疾患の認定基準」では、「発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いが、おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まる」、「発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強い」と述べています。また、後者の「2か月間ないし6か月間にわたって」について、「過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの平均の月平均の時間外・休日労働時間」と説明しています。したがって、各地区事業場における36協定において、1か月45時間を超えて80時間または100時間を限度としている特別時間外労働は、それ自体が脳・心臓疾患発症との因果性を認められるものであり、当該特別時間外労働の要件を厳格にし、また限度時間を縮減する方向は適切なものと考えます。

- 12. 教員の研究時間確保のため、裁量労働制適用下でも、授業・会議・診療による拘束時間が暦週20時間を超える場合は、時間外割増賃金相当額を支払うことを要求します。**

「回答」は、労働基準法の時間外割増賃金の支給基準について述べられていますが、労働基準法の「1日8時間超、1週40時間超」の支給基準は法定する最低基準であって、それを上回る支給とすることには何ら問題はありません。したがってまた、裁量労働制適用者の勤務時

間を管理する必要があるといった問題でもありません。この要求の趣旨は、裁量労働制適用者において発生している授業・会議・診療の過重な負担を制限し、研究時間を確保することにあります。授業・会議・診療はそれに拘束される時間が明確に把握できることから、客観的計測が可能となるものです。

1 3. 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) タイムカードやICカード等、より客観的な方法による労働時間の把握を求めます。

職場の多くは、労働時間管理を「自己申告制により行わざるを得ない場合」に該当するとは考えられません。また、時間外労働に関する自己申告制度の「勤務状況記録簿」は、それへの記載が労働実態を正確に反映していない事実が多々あります。タイムカードやICカードによる労働時間管理は社会的にも多くの企業・組織で採用されており、自己申告制と比較してより客観的な記録としての優位性があると考えます。

(2) とりわけ震地区事業場における時間外労働の適正な申告を改めて周知、徹底させることを求めます。

この間も震地区における具体的事例を指摘しましたが、一方で、そのような職場では長年にわたる上下関係によって「適正な申告はできないとの認識またはあきらめ」の風土が造成されています。使用者の責任として、繰り返し、「適正な申告」を周知、徹底させることが必要と考えます。

(3) 看護師、歯科衛生士、病院用務員（清掃員）、医療補助員の更衣に係る時間を労働時間として扱うことを要求します。

これらの者たちは、使用者の指揮命令を受けて、その業務上の必要から定められた制服を所定の場所において更衣することが義務付けられており、また、使用者にとっては当該者たちの服装管理も労務管理の一部となっており、当該管理責任も使用者にあると認められます。

(4) 研修会等への参加が労働時間として扱われるか否かについては、当該研修会等の年間計画と参加を労働時間として扱うか否かを所属部署ごとに明示した一覧表を作成し、公示することを要求します。また、病院及び病院内の各部が企画する病院内研修会への参加を業務として認めることを求めます。

ひとつの研修会への参加が所属長の判断によって、一方では労働時間として扱われ、他方では労働時間として扱われないといったトラブルが現実には発生しています。あらかじめ整理した形で研修会等の種類とそれへの参加の扱いを明示することが必要と考えます。また、病院及び病院内の各部が企画する病院内研修会は職務内容そのものに関係するところのものであり、参加の必要性が極めて高いことから、業務として扱うことが妥当と言えます。

(5) 職員の始業・終業時刻と窓口対応時刻とを点検し、サービス時間外労働が発生しないより合理的な運営体制・運営方法の確立を要求します。

職員の始業が8時30分、終業が17時15分の体制で、当該職員の窓口対応業務の時間帯が8時30分～17時15分と一致している部署が存在します。言うまでもないことですが、業務を開始するにはその準備が必要であり、業務が終了すればその片づけが必要です。また、窓口対応業務の場合は、対応中の学生等に対して「時間になったから止めます」とは行かず、用件が完了するまではきちんと対応する責任があります。そうであれば、上述のような始業・終業時刻と窓口対応時刻を一致させる運営は不合理であり、サービス時間外労働

の原因にもなります。

1 4. 年次有給休暇未消化分の計画的消化を行なうこと、及び、当該消化計画日に勤務した場合は休日労働として扱うことを要求するとともに、そのための労働協約締結を求めます。

大学及び附属学校の教員を中心にして、年次有給休暇の消化状況は大変な低率となっており、そして、その多くの場合に、取ろうとしても調整が付かずに取れない、取る時期を逸してしまった、といった実態が存在しています。したがって、その改善のためには、各個人における年次有給休暇消化の計画化が必要と考えます。また、その計画化にもかかわらず、計画通りに年次有給休暇が取得できなかった場合には、現状の低い取得状況を考慮し、休日労働として扱うことを次善の策とします。

1 5. 広島大学の教員の任期に関する規則（以下、「教員任期規則」と言う）に反する教員の短期雇用を行なわないことを要求します。

「回答」では、「大学の教員等の任期に関する法律（以下、「大学教員任期法」と言う）」と当該大学教員任期法に基づく「教員任期規則」の範疇と労働基準法第14条の範疇とを区分し、両者の有期雇用契約は別々のものであると主張しています。しかしながら、大学教員任期法はその第1条（目的）において、「多様な知識又は経験を有する教員等相互の学問的交流」が「教育研究の活性化にとって重要である」から、「任期を定めることができる場合その他教員等の任期について必要な事項を定める」としています。つまり、「任期を定めることができる」対象が「教員等」であることは明白であり、当該条文を書き直せば、「教員等の任期を定めることができる場合その他」となります。したがって、「任期を定めて教員を採用する場合は、大学教員任期法に基づく教員任期規則による場合に限」（「回答」より）られることとなります。なお、労働基準法は一般法であり、教員等の任期について個別に定められた大学教員任期法が個別法（特別法）として優先適用されることは言うまでもありません。

1 6. 採用条件説明時において再任条件を明示していない「再任可の任期付き教員」について、本人が希望する場合は再任することを要求します。

「再任可」の条件で任期付き教員を募集する場合、任期後の再任を希望する応募者は当該「再任可」の条件までを考慮して応募します。したがって、任期後の再任条件については採用条件説明時に明示することが必要であり、当該説明が為されていない場合、本人が再任を希望する場合はそれを受け入れることが妥当と考えます。

1 7. 任期付常勤職員（医療職・看護職）は、当初の任期満了後、更新することなく常勤職員とすることを、引き続き要求します。

「回答」では「運営費交付金により退職手当が措置される職員数を上限に配置換えています」と述べられていますが、7対1の看護体制問題も考慮すれば、病院収益の積極的使用によって常勤職員化することが必要と考えます。

1 8. 深夜交代勤務時のタクシー代を全額支給することを要求します。

前回の要求に対する「回答」では、深夜通勤に要する実費の全額を支給することは適当でないことの理由として、(1)補助的支給としての通勤手当がある、(2)看護職員以外の医師等にも

深夜通勤がある、(3)全事業場において深夜通勤がある、(4)夜間看護手当の通勤距離に応じた加算額を、通勤手当に重ねて実費全額とすることは適当でない、が挙げられています。前回の要求では「交通費を全額支給」と書き、正確さが不十分でしたが、問題は、深夜時間帯における安全性の観点からタクシーを利用せざるを得ない多数の者がいる現実です。例えば、当該安全性の観点から、広島市民病院や中国電力病院・医療生協病院では、深夜通勤においてはタクシー使用の指定を含めてタクシー代が全額保障されています。業務命令として深夜時間帯に通勤することを命じる場合にその安全性を担保する措置を取ることは、使用者として当然の責務であり、また、社会的には常識とも言えるものです。この観点からするとき、上記の4点の問題（理由）は充分に対処及び整理可能なものと考えます。

19. 看護師の夜勤回数を1人あたり月8回以内とし、未就学児の保護者及び55歳以上の看護師に夜勤をさせないことを、引き続き要求します。

「回答」では「努力したいと考えています」と述べられていますが、当該努力の形跡を伺うことができませんでした。

20. 夜勤交替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、引き続き要求します。

ILO「看護職員の雇用、労働条件及び生活状態に関する条約（第149号）」第6条には、「看護職員は、次の分野（労働時間、週休等…引用者注）において当該国の他の労働者の条件と同等の又はそれ以上の条件を享受する」とあり、同条約を補足する「勧告（第157号）」では交替制による労働に従事する看護職員について更なる配慮を求めています。交替制で夜間勤務に就く看護職員の職務の特殊性と心身への負担を考慮するならば、他の常日勤労働者の週38.75時間労働より短縮された労働時間を実現すべきと考えます。

21. ボーナス（業績手当）を2008年度（平成20年度）水準の年間4.50カ月に戻すことを要求します。

昨年度（2009年度）、ボーナス（業績手当）が年間4.50カ月→4.15カ月へ引き下げられる事案他について団体交渉を行なった際、2009年11月11日付けで以下の団体交渉合意確認書をお互いに交わしています。

【団体交渉合意確認書】

広島大学と広島大学教職員組合は、団体交渉の結果、以下の点で最大限努力することに合意したことを確認する。

1. 2009年度中及び2010年4月に行う給与の減額改定（本俸及びすべての手当を含む）については、減額分は全額を人件費に用い、それ以外の用途には使用しない。
2. 上記給与減額分の使途については、団体交渉において協議する。
3. 上記給与減額分が人件費に充てられていることの確認は2011年6月末を以て行う。

しかしながら、給与減額分の使途に関する団体交渉は実施されておらず、一方で、給与（手当を含む）の減額は既に実行されています。上記合意後およそ1年が経過した現時点においては、合意内容が守られていないと判断せざるを得ず、したがって、当該合意前のボーナス水準へ戻すことが妥当と考えます。

2 2. 地域手当を広島市10%、広島市以外7%へ引き上げることを要求します。

2006年度に国家公務員の俸給表が民間賃金水準の全国で最も低い地域にあわせて改定されたとき、調整手当は地域手当に変更され、広島市は3%であった調整手当を、5年間のうちに10%の地域手当とすることとなりました。広島大学は給与表については国家公務員の俸給表にほぼ完全に準じるという政策をとってきており、にもかかわらず、地域手当については、広島市6%、広島市以外3%を最終形態と主張してきています。しかしながら、2006年度の国家公務員の俸給改定が俸給表の引下げと地域手当の設置とを密接に結びつけたかたちで行われたことを考えると、給与表だけを国家公務員に準じさせることは、人事院勧告に基づいた国家公務員の俸給との格差を生み、「社会一般の情勢に適合したものである」（通則法）ことの説明がつきません。また広島大学は国の政策により主たるキャンパスを広島市から東広島市に移転しており、住居は広島に残している職員も多く、さらに広島県内のうち広島市内以外に勤務する国家公務員はきわめて数が少なく、短期的な勤務であるため地域手当については移行措置の対象になるものが大半です。それゆえ、広島大学職員の地域手当は広島市を10%とし、当面は広島市以外は調整手当当時の差である3%を維持し7%として、速やかに実現することを求めます。

2 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、永年勤続表彰を常勤職員・契約職員の区別なく行なうことを要求します。

契約職員については本給額、号俸の上限、退職金、ボーナス、再雇用後の給与といった点で常勤職員と比較して不利な処遇が為されています。ヨーロッパ諸国では10年以上も前に、同一労働・同一賃金の原則に立脚した労働時間による差別的取扱いの禁止が立法化されているように、日本においても短時間就業などの柔軟で多様な働き方が社会的に広がっており、当該社会状況の変化に対応する「働きに見合った処遇」へ転換、改善する必要があると考えます。また、永年勤続表彰は常勤職員しか対象にされていませんが、長年の勤務に感謝することにおいて常勤職員・契約職員の区別は無いものと考えます。実際に、同じ年月を広島大学で勤務しながら、常勤職員のみが表彰される場面であって寂しい思いをしたとの契約職員の声が届かれています。

2 4. 2011年度（平成23年度）以降も引き続き、基盤研究費を削減しないことを要求します。また、附属学校教員に対して、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。

法人化の際に、大学教員の基盤研究費は著しく引き下げられ、その後も電子ジャーナル経費を作るための削減等で、通常の研究の継続にも支障をきたす水準になっています。これ以上の削減は総合研究大学としての機能を停止させかねませんので、さらなる削減をやめ、研究のための財源を確保するよう求めます。また附属学校教員は公立学校教員と異なり研究を義務づけられています。しかしながら各教員に対して研究のための経費は何ら確保されておらず、独立した研究を行う環境がありません。大学の責任によって、各附属学校教員に基盤的な研究費を支給することが必要であるとともに、より優秀な教員が附属学校での勤務を望む条件となると考えます。

2 5. 育児休業制度において、育児休業制度を利用する者がいる場合には必要な人員を補充し、育児休業制度を円滑に利用できる環境を整えることを求めます。

必要な人員補充が行なわれないことから育児休業を取得できないとの声が複数、寄せられて

います。

26. 教職員の自家用車通勤について、東広島キャンパスのゲートパス代の徴収を止めるとともに、霞キャンパスにおける有料駐車パスの交付基準を明確化し、公平な交付とすることを求めます。

東広島キャンパスは公共交通機関が不十分で、多くの教職員が勤務のために自家用車通勤していますが、当該自家用車の駐車については、キャンパス環境も考慮して、使用者側が福利厚生の一環として駐車場を提供すべきものと考えます。また、霞キャンパスの有料駐車パスは部署ごとにまとめて交付されており、各部署での個人に対する交付基準は一貫したものとなっていません。有料駐車パスの交付基準を統一化、明確化するとともに、個人の必要性に応じた公平な交付とすることが必要です。

27. 各キャンパスのバス停や通路等の照明器具運用状況を点検し、安全性確保に不十分と思われるカ所の改善を求めます。

照明器具が設置されているものの、故障（電球切れを含む）していたり、あるいは、点灯制限を行なっていたりするカ所があります。安全性確保のため、運用状況の点検を行ない、必要な対処を行なうことが求められます。

28. ハラスメント相談室に専門資格のある専任のカウンセラーを任期を定めずに置くことを、引き続き要求します。

「回答」では「引き続き検討していきたいと考えています」と述べられていますが、依然として専門資格のある常勤の専任カウンセラーは配置されていません。ハラスメントは社会的にも重大な問題となっており、当該問題へ適切に対処する人材（資格、専任、常勤）の配置は使用者の責任と考えます。

29. 学長選挙はすべての教職員に選挙権を与え、上位2名の候補者による決選投票を行なうことを要求します。

すべての教職員が大学運営に参加しており、その職務遂行によって大学組織が維持されています。そして、それぞれの置かれた立場と業務の遂行において、大学運営への様々な思い・考え等を有しています。参政権が社会的職業やポジションによる差別を設けていないように、大学組織の長を決める学長選挙においても、大学内の職位に関わりなく、大学運営に参加し、大学組織を維持しているすべての教職員が参加することが、もっとも民主的で合理的なものと考えます。また、誰を学長に選ぶかという大学の意志を明確にすることは、大学が外部の干渉を排除し、自治を通じて学問の自由を守る根本です。それゆえ、広島大学が学問の自由の担い手たる大学であり続けるためには、上位2名の候補者による決選投票を通じた大学の意志の表明が不可欠であると考えます。

以上