

要 求 書

広島大学教職員組合

(注) 以下、「回答」とは、当組合の2010年12月2日付け要求書（以下、前年要求書と言う）に対する2011年（平成23年）2月10日付けの貴職からの回答を指します。

1. 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。特に、学長諮問機関である「附属学校園の在り方検討委員会」の構成メンバーと討議状況の開示を求めます。

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。

更に、これらの情報開示にあたっては、「いろは」への掲示のみでなく、関係者が十分に認識しうる方法を併用することを要求します。

この再編統合問題については、「広島大学附属学校園の今後の在り方に関する諮問委員会」の答申にしる、「附属学校園の在り方検討委員会」の設置にしる、附属学校園のほとんどの教職員においては、大学からの情報提供よりもマスコミで先に情報を得る事態になっています。この問題は附属学校園の教職員の生活と労働環境・労働条件に多大な影響を与えるものであり、使用者として情報を十分に公開し、関係者へ事前に説明する義務を大学は負っていると考えます。この点について、これまでの大学対応はまったく不十分と言わざるを得ません。

また、「広島大学附属学校園の今後の在り方に関する諮問委員会」答申が「いろは」へ掲示されましたが、多くの附属学校園の教職員はそれを直接確認することはありませんでした。「周知」とは広く知らしめることであり、「いろは」への掲示のみで足りるとするのではなく、紙ベースでの配布や会議等での説明などを併用することが必要です。

2. 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) 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や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）。

【補足説明】

前年要求書で具体的に改修・改善を要求した事項のうち、「回答」で具体的に言及があったのは「翠地区の附属小学校のグランド整備」についてのみであり、まったく不十分な回答で

す。

改めて、上記要求事項に対する具体的回答を求めます。

3. 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。

「回答」では運営費交付金による予算措置のないことが対応困難な理由として述べられていますが、肝心な点は人材確保に関する基本方針と考えます。当該基本方針が確たるものとしてあれば、そのためにどのような方法を取るかが追求すべき課題となります。「回答」で触れられている「契約教諭として『特任教員』的に雇用する」方法、あるいは、地方公共団体との協定等により不利益の回避措置を講じることを求めます。

4. 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適用者について教職調整額に含まれる時間を超える時間外労働に対する割増賃金を支払うことを要求します。

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ます。また、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。

「回答」では、附属学校教員が労働基準法の適用下にあることが押さえられていません。附属学校教員の職務の特殊性については一定、理解できるものの、教職調整額を適用して時間外労働手当を支払わないとすることにより、労働に比して大幅に少ない給与処遇となっているばかりでなく、過重な労働実態が放置されてしまうことが問題なのです。

勤務実態の調査結果に基づき、改善に向けた適切な措置を求めます。

5. 病気休暇・休職で教員に欠員が出た場合に授業及び校務を担当する非常勤講師の補充を求めます。また、病気休暇・休職中の人的措置への対応について責任を持つ部署の設置を要求します。

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。

「回答」では、附属学校における「契約教諭」制度に言及されていますが、当該「契約教諭」に係る予算措置の状況、及び、「契約教諭」の採用実績についての具体的報告を求めます。

また、当組合が求めているのは「病気休暇・休職等で教員に欠員が出た場合の非常勤講師の補充」が適切に実行されることです。そのためには、「各部署の判断」に全面的に依拠するのではなく（それは放置に等しいものです）、大学が使用者として責任を持って対処することが必要です。

なお、この病気休暇・休職による欠員問題は、教員に限らず、いずれの部署にも当てはまるものであり、該当部署における円滑な運営体制の確立と教職員の労働条件・労働環境の維持のために、欠員が出た部署における人的措置への対応について責任を持つ部署の設置を求めます。

6. 休職期間終了後に復帰することなく退職した場合は、本人の希望があれば退職時の条件で再雇用する制度の制定を要求します。

2011年10月1日より病気休暇制度の見直しに伴う改定就業規則が施行され、病気休暇が連続して90日となった場合には、原則としてその翌日より病気休職（休職命令）へ移行することになりました。そして、この休職期間の上限が（原則として）3年であることから、3年を経過して復職できない場合には退職することになります。

この病気休暇制度の見直しには諸事情があったものの、しかしながら、それまで病気休暇日数に上限が設けられていなかったことからすれば、実際に心身の故障を抱えた労働者にとっては大きな不利益変更となりました。

不幸にして復職できずに退職せざるを得なかった労働者が、心身の故障から回復して、復職を希望する場合には、退職時と同等の条件で再雇用する制度の新設を求めます。

7. 助教の本給表の新設を求めます。

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。

「回答」では、「授業科目等を担当していなかった助教が、新たに授業科目等を担当することとなったケースは、主たる職務の範囲内で、担当していなかった業務を新たに担当すること。（これは、例えば、学部教育のみ担当（開講）していた教員が、新たに大学院教育を担当（開講）することとなったケースと似ているとも考えられます。）」と述べています。

しかし、これまで担当していなかった授業科目等を新たに担当することが、これまでの「主たる職務の範囲内」であるとするのは強弁としか理解できません。例えば、学部授業は、専門性の未だ高くない学部生に対して理解できるように講義を行なおうとするため、その準備、講義内容、事後の指導等において多大な労力と時間を要します。それは、「回答」が述べる「学部教育のみ担当（開講）していた教員が、新たに大学院教育を担当（開講）することとなったケース」と比較して、それより非常に大きな負担を伴うものです。

つまり、「職務の実態が従前と変わらないなど、従来、助手の職務に属する職務を行っていた者が助教に就いた場合には、基本的に、処遇は変わらないものと考えられる」（「回答」の引用文章「④助教の処遇」より）と異なり、職務の実態が従前と異なっているのが事実であり、相応の処遇が必要と考えます。

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。

「回答」に「(3)公的機関である本学は、コンプライアンスの観点から、また、社会に対して説明責任を有していることから、本学独自に現行の支給要件の見直しを行うことは適切ではない」とありますが、2007年4月に支給要件を見直したのは広島大学の独自の判断によるもので、矛盾しており、その釈明を求めます。

また、改めて、問題が解決されるまでの「暫定措置」の継続を求めます。

9. 学内非常勤講師手当を復活し、その支給を求めます。また、外部から要請した非常勤講師の担当授業と大学が支払っている対価の開示を要求します。

これまでの貴職からの説明では、学内非常勤講師手当の支給を行わない理由として「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。

「学部・研究科を越えて、全学の協力体制で取り組む」（「回答」）ことを否定しているのではなく、それが成功していない現状があり、したがって、大学としてどう対応するかが不可欠な課題です。それは、「各部局等の判断により、前述した全学的協力体制……可能であると考えられます」といった傍観者的対応では前進せず、大学自体が責任を持って対処することが必要です。

学内の人材を有効に活用せず、学外へ資金を流出させているとすれば、それは無為に経営効率を悪化させていることとなります。その検証のためにも、外部からの非常勤講師が担当する授業とその対価についての情報提供を求めます。

10. 大学教員に関する昇給・昇格、勤勉手当の各部局等における具体的評価基準の開示とその周知実態（周知の内容と方法と時期）の報告を求めます。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」で述べている「外部資金獲得に関する特別手当」の検討状況を説明して下さい。

これまでの貴職からの説明では、「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、当組合が求めているものは「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、これまでの貴職からの説明にもある通り、「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。

当組合の調査では、大学教員に関する部局等における「評価項目、評価の基準及び処遇への反映方法」の、部局等における公開と構成員への周知は充分に行なわれていません。「回答」では「周知がなされているものと考えております」と述べていますが、その周知の実態について調査の上、報告を求めます。

1 1. 時間外労働及び休日労働に関する労使協定（36協定）における特別時間外労働限度時間の縮減を求めるとともに、引き続き、同協定書第5条（時間外労働の縮減措置）の実施状況の報告、及び、この1年間の特別時間外労働限度時間違反の報告（月次単位、部署ごと）と当該違反を無くすための方策の実施について説明を求めます。

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、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。

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、危険性を持つものです。この危険性を減少させるためには、36協定書の第5条に掲げる時間外労働の縮減措置を継続して実施することが必要です。引き続き、その実施状況を報告して下さい。

また、特別時間外労働の限度時間を超える協定違反が発生した場合には、その原因を個別具体的に把握し、個別具体的な対策を実施することが不可欠です。

1 2. 教員の健康と研究時間確保のため、専門業務型裁量労働制適用者における授業・会議・診療による拘束時間が暦週19時間22.5分を超えない措置を講ずることを求めます。また、そのためにも、専門業務型裁量労働制適用者に関する労働実態の調査を求めます。

授業・会議・診療による拘束時間が暦週19時間22.5分を超える場合の、その超える時間に対する時間外割増賃金相当額の支払いが困難なのであれば、過重な業務負担を制限し、健康と研究時間を確保する措置が必要です。

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。

また、本年3月22日団体交渉において確認した下記事項について、宜しく申し上げます。

◎大学は、専門業務型裁量労働制に関し、その適用を受ける職員の健康と福祉を確保するため、一定期間における勤務状況の確認・調査等の実施時期及び方法等について、平成23

年度中に組合と協議する。

13. 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) 専門業務型裁量労働制適用者以外の教職員について、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。また、「就労管理システム」稼働の現況について説明して下さい。

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。

労働基準局の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」では、原則が「使用者現認」か「タイムカード、ICカード等」であり、「その2の方法によることなく、自己申告制により行わざるを得ない場合」として、自己申告制は二次的な措置とされています。前年要求書において「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」と述べましたが、その点について「回答」は触れられておらず、その説明を求めます。

また、前年要求書でも述べましたように、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。「回答」では、「タイムカード等による入退室の打刻時間管理だけでは、実際の始業・終業時刻の確認・記録としては不十分であると考えられる」とありますが、その具体的理由を説明して下さい。

(2) 時間外労働及び診療付加手当の適正な申告を周知、徹底させることを求めます。

時間外労働について、依然として「適正な申告ができていない」との多くの声が組合に寄せられています。

また、診療付加手当についても、その申告基準の理解どころか、その存在さえ知らされていない多くの教職員がおり、正当な権利が侵害されています。

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、医事グループのクラークと会計担当、看護部クラーク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。また、「回答」で「更衣室への到着時刻等に関する実態調査を行っていますので、調査結果に応じて必要な措置を講じたいと考えています」と述べる、調査結果と講じた必要な措置等について説明を求めます。

前年要求書で「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」と述べましたが、この内容は貴職より提供を受けた、弁護士 安西 愈著作「新しい労使関係のための労働時間・休日・休暇の法律実務（全訂5版）」が、更衣に係る時間が労働時間になる場合の基準として示しているものです。

また、「調査結果と講じた必要な措置」に合わせて、「回答」で述べている「既に行った措

置」としての「更衣時間を考慮したシフト勤務により対応」について、その具体的説明を求めます。

(4) 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対象者別に明示した一覧表を作成し、「いろは」へ公示することを求めます。

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ことがトラブルや不信・不満となるのは、その参加の扱いがあらかじめ客観的に明示されておらず、教職員に共有化されていないところに原因があります。

なお、この一覧表は当初より完成されたものを想定しているのではなく、集約している情報の開示、及び、その更新として考えています。

(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、応対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。

「回答」で、窓口業務を担当する全学的な部署の状況について報告をいただきましたが、当組合が懸念している点は、「必要な業務が存在するにもかかわらず、その業務遂行に係る時間がシフトに組み込まれていない故に、サービス時間外労働が発生する要因になる」というものです。この意味では、時間外労働が恒常化している部署が複数存在しますが、時間外労働手当を適正に申告しているからよしとするものではなく、当該必要な業務遂行に係る時間を正式な運営シフトへ組み込むことが必要と考えます。

14. 休日予定日（土、日、祝日）の勤務をできるだけ減らすように要求します。また、振替休日を指定されることなく休日勤務を命じられ、その代休を取得しなかった場合、及び、振替休日を指定されて「休日」勤務を命じられ、当該振替休日が業務の都合で取得できなかった場合には、休日手当（135%）を支払うことを要求します。更に、前者の場合で代休を取得した場合には35%の休日割増賃金を支払うことを要求します。

土、日、祝日の休日予定日は、誰もが家庭や私的な事情により種々の予定を組んでいます。この間、入試業務やオープンキャンパスのみでなく、オリキャン・学部公開その他で休日予定日に勤務することが増えており、ワーク・ライフ・バランスを取るためにも、できるだけ休日予定日の勤務を減らすことを要求します。

また、それらの休日予定日に勤務した場合、上記の要求は労働基準法上で定められているものに過ぎませんが、しかし、それが実行されていない現状があります。

多くの職場において、「休日出勤は使用者が労働者に命じるものであり、振替休日が必要なの

であれば、それを命じる使用者の義務として振替休日を指定しなければならない」点が正しく認識されていません。その必然として、振替休日を取得することが当初の休日予定日に勤務を命じられる労働者の自己責任であるかのように見做され、「振替休日を取らないのは、取らなかったあなたが悪い」とされています。

このことは代休についても同様です。

そうした結果、振替休日も代休も取得していないにもかかわらず、事務職からの要請で帳簿上だけ振替休日を取得したように処理されている事例が非常に多数に上っています。

15. 年次有給休暇の前年度よりの持ち越し分を対象として、当該持ち越し分の消化を計画化し、当該計画消化日を休日として規定するとともに、当該計画消化日に勤務した場合は通常賃金を支払うこととする労働協約の締結を求めます。

大学及び附属学校の教員並びに医療職員を中心にして、年次有給休暇の消化状況は大変な低率となっています。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。

当組合の組合員を対象とし、計画的消化の対象を前年度よりの持ち越し分（つまり、当該年度に消化しないと消滅する部分）に限定するとともに、当該計画消化日を休日として明確化して、当該休日に勤務した場合は通常賃金を支払う労働協約の締結を要求します。なお、計画消化日を休日として規定することで、当該休日の勤務は使用者の業務命令によってのみ可能となり、また、当該計画消化日である休日は法定または就業規則上の休日ではないことから、割増賃金でなく通常賃金の支払いでよしとします。

16. 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わないことを要求します。

これまでの貴職からの説明では、「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」られることとなります。

「回答」が援用している「国立大学法人化に伴う就業規則作成に関する課題への対応」は、あくまで国大協作業委員会の見解に過ぎないと考えます。

問題は、労働基準法の適用を拡大することによって教員任期規則の有名無実化につながる点です。例えば、職員任免規則の第9条第1項第9号「その他大学が必要と認めるとき」が労働基準法の範疇として適用されるとするとき、その対象は無制限に広がる可能性があります。

大学教員任期法と労働基準法との関係については、大学教員任期法（及び教員任期規則）が

特別法であり、したがって、教員の任期については、大学教員任期法（及び教員任期規則）が労働基準法に優先して適用されることは明らかな法理です。

17. 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。

「回答」は、(1)「労働契約法第4条第1項は、労働契約の締結前において使用者が提示した労働条件について説明等をする場面や、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面が広く含まれるものとされています。そして、これは労働基準法第15条第1項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものとされています」と述べ、労働契約法第4条第1項の規定が労働契約締結時のみでなく締結後にも適用されるものであることを指摘し、(2)「労働契約の締結に際し（締結前後を含む。）」として、締結後の時間も含んで更新の判断基準等を「明示しなければならない」、言い換えれば、締結後に明示すればよしとし、(3)合理的な労働条件を定めている教員任期規則を「労働者に周知させていた」ので、(4)「それ（更新の判断基準等…引用者注）が採用の際に明示されていない場合であっても、何ら評価等を受けることなく『本人が再任を希望する場合はそれを受け入れる』ことは困難である」としています。

しかし、ここには条文の解釈についての誤解が存在しています。

上記(1)の労働契約法第4条第1項は、確かに労働基準法第15条第1項の「契約締結時」より広い範囲を意味していますが、それは契約締結時のみでなく、同締結後においても、使用者が労働条件・労働内容（変更等も含む）に関する労働者の理解をより深めるように努めなければならない義務を規定しているのであって、契約締結時に明示すべき労働条件等を契約締結後に明示してもよいとの意味ではありません。

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の第1条にあるように、「更新する場合又はしない場合の判断基準」は「契約締結時の明示事項」であり、就業規則（教員任期規則）は「労働契約を締結する場合において…就業規則を労働者に周知させていた場合には」（労働契約法第7条）、労働条件等の個別明示の代替として認められるものです。したがって、労働契約の締結時において、教員任期規則・就業規則が当該新たな労働者に周知させられていたか、かつ、教員任期規則に更新の判断基準等が明記されているかが問題となります。

労働契約の締結時において、教員任期規則・就業規則が当該新たな労働者に周知させられていたかは疑問とするところであり、また、教員任期規則（抜粋してある第3条、第4条）において更新の判断基準等が明記されているとは判断できません。

なお、「契約締結後の明示」は、以上から排除されます。

18. 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要求します。

これまでも貴職からの説明では「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

配置換しています」としてはありますが、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。

今回の「回答」はこれまでと同様の内容であり、文書では同様な回答が繰り返される可能性が高いと考えられますので、団体交渉の場での交渉を要求します。

19. 公共交通機関を使用して通勤する教職員が当該公共交通機関が無い時間帯での出退勤を行なう場合に、当該教職員がタクシーを利用したときには、そのタクシー代の全額を支給することを求めます。

公共交通機関で通勤している者が、使用している公共交通機関が無い時間帯に出退勤を行なおうとすれば、通常はタクシーを利用することになります。このタクシー利用は、当該教職員の個人的事情から発生したものではなく、業務に起因するところのものです。そうであれば、そのタクシー代を当該個人に負担させることは矛盾であり、公私を混同していると言わざるを得ません。業務に因って強いられる費用は、業務上の費用として処理すべきものです。

なお、公共交通機関により通勤する者に対して支給される通勤手当が「定期券の価額」の場合は、当該「定期券の価額」は臨時的なタクシー利用に関わりない固定額ゆえに問題とならず、また、それが「回数乗車券等（バスカードを含む）の運賃等の額」の場合は、一定の日数基準により対処可能と考えます。

20. 看護師の夜勤回数は月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、及び、夜勤交代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、を要求します。また、これらの問題の根本的解決のために、看護師人数の増加を求めます。

看護師の夜勤回数については、直近1年間の月ごとの、部署（看護）単位での1人当たり夜勤平均回数及び8回超過者の人数とその夜勤回数の報告を求めます。また、毎月の安全衛生委員会へ、前月において夜勤が8回を超過した看護師がいる部署（看護単位）について、その部署名、当該部署の1人当たり平均夜勤回数、8回を超過した人数とその夜勤回数の報告を求めます。

未就学児保護者における夜勤勤務の状況について、その具体的な報告を求めます。

55歳超看護師の夜勤については、該当する者の申請により夜勤免除が可能かを回答して下さい。

また、「夜勤後の休日を週休にカウントしない」要求に対して、「回答」では「3交替勤務体制の場合、やむを得ないところがあると考えています」と述べていますが、「やむを得ない」問題とは考えません。

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。

また、2011年6月17日付けで厚生労働省5局長名による「看護師等の『雇用の質』の

向上のための取組について」と題する通達が都道府県知事や関係団体の長宛に出されましたが、そこでも「交代制勤務等に伴う負担をできる限り軽減することにより心身の健康を確保することが求められる」と述べています。また、同通達では「看護師等の離職を防止するとともに、再就業を促進するため、ワーク・ライフ・バランスに配慮した多様な働き方（短時間正規雇用、出退勤時間の柔軟化、夜勤を伴わない就業区分の導入等）を可能とする環境を整備することも重要である」と述べ、必要な人材確保策への取り組みの重要性を指摘しています。したがって、「やむを得ない」とすることではなく、交代制勤務に伴う負担軽減、及び、根本的問題である看護師人員の増加への積極的取り組みが必要と考えます。

2 1. 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。

2009年度にボーナス（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。

「回答」では、「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」及び「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」は、2009年11月25日に「給与減額分の使途」を中心に団体交渉を行なった事実があり、誤認であると指摘しています。

しかしながら、2009年11月25日の団体交渉は、同年11月11日付けの合意確認書を交わす前に提案された事項に付いてのものであり、当該合意確認書後に新たな提案は為されておらず、それに関する協議も行なわれていません。むしろ、2011年2月21日の団体交渉において当組合との協議なしに使用した「平成22年度分の人員削減緩和 2.5億円」に関する大学側の謝罪が回答には反映されていないことを遺憾に思います。

したがって、2011年6月30日及び同年8月4日に「給与減額分の使途確認」に関しての団体交渉は持ちましたが、「使途」そのものを協議する団体交渉は持っておらず、前年要求書と同じく、「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目標とし、直ちに、それぞれ0.1%の地域手当引き上げを要求します。

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%とすることを目標とし、実現すべきです。

この10%、7%の実現が財源問題等からすぐには困難であるのであれば、最低でも各々0.1%の引き上げを求めます。

なお、「回答」に、「広島市6%、広島市以外3%」とした場合に「広島市勤務者へ10%支給した場合の財源の範囲内で収まる」との説明がありますが、その具体的計算内容を示して下さい。

23. 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。

この問題の本質は、労働の実態と給与等の処遇の実態がかけ離れており、合理的根拠のない格差が存在している点です。

したがって、問題をより明らかにするため、現行給与体系での常勤職員と契約職員との格差の実態についての報告を求めます。

また、永年勤続表彰は、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にあつて寂しい思いをしたとの契約職員の声が届けられていることは述べたところです。

永年勤続表彰の表彰基準は「継続する在職期間」以外ではなく、雇用形式・形態に関わり無いものと考えます。また、システム化しておらず作業量が膨大ならば、時間をかけて整理すればよく、現状が社会的状況からも遊離しており、対応が必要と認識するかどうかの問題と言えます。永年勤続表彰は、契約職員及び教員も含めた全教職員を同じ基準で対象とすべきものであり、それが不可能と主張するのであれば、矛盾を抱えた制度自体を廃止すべきであると考えます。

24. 2012年度（平成24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。

前年要求書でも述べましたように、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。それにも拘らず、各教員に対して研究のための経費は何ら保障されておらず、独立した研究を行な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。

「回答」では「大学教員との共同研究等に活用」、「各園長の裁量により必要なものに必要な予算を重点投資されている」と説明していますが、当組合が求めているのは「各教員における保障された研究費」の必要性であり、それへの回答を求めます。

25. 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。

「回答」では、制度的には代替職員を配置できるようになっているとの説明ですが、そうであれば、「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」との複数の声は、当該制度が周知されておらず、実行されていないことを意味します。あらためて、育児休業制度利用者がいる場合の代替職員の配置について、周知、徹底されることを求めます。

また、大学教員が育児休業を取得した場合、当該育児休業取得者に係る人件費が余剰となりますが、当該余剰人件費が該当する部局へ入らないことから代替教員の補充が困難になっています。したがって、代替教員の補充を行なうためにも、当該余剰となる人件費を該当部局へ入れることを要求します。

26. 東広島キャンパスのゲートパス代、及び、霞キャンパスの有料駐車パス代については、通勤に係る費用は福利厚生費として手当すべきものであり、個人負担の廃止を求めます。また、霞キャンパスにおけるパスカード交付についてより妥当な基準づくりを求めます。

通勤に係る費用は福利厚生として手当すべきものと考えます。例えば、公共交通機関を利用する場合には当該公共交通機関の定期代が通勤手当として支給されますが、公共交通機関を利用しない自家用車の使用者に支給される通勤手当は当該定期代の額を大きく下回り、その分、使用者の経費負担は少なくなります。そのバランスを考慮して、東広島キャンパスのゲートパス代、及び、霞キャンパスの有料駐車パス代については福利厚生費として手当すべきものです。

また、霞キャンパスにおける駐車パスの交付基準は、「通勤距離2 km以上の者で、『通勤届』が自動車提出されているもの」を対象にして部署ごとの割当台数を算出し、各部署においては割り当てられた台数に基づき所属する職員個人への割当を決定しています。しかし、この方法では、各部署における通勤距離2 km以上の者の構成状態によって、例えば、ある部署では通勤距離3 kmの者に割当があるが、他の部署では通勤距離4 kmの者に割当が無いといった矛盾が生じることとなります。つまり、現状では「近くてもらえる人がいる一方、遠くてもも

らえない人がいる」状態になっており、障害や妊娠・子育てといった特別な事情は最優先させた上で、遠距離優先による交付基準の確立が必要と考えます。

27. 引き続き、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。

また、こうしたバス停や通路等の照明器具の故障や安全性に問題がある場合に、学生・教職員が連絡するキャンパスごとの大学窓口を設置し、周知することを要求します。

前年要求書に基づいて各キャンパスの点検及び改善を実施していただき、感謝致します。

この問題は継続性が大切であることから、引き続き点検と改善をお願いします。

なお、具体的問題として以下の点があり、改善を求めます。

(1) 農場勤務者より

農場を出たところの道路の照明が暗い。間隔が空き過ぎている。交通量も増えた。また、痴漢もあった。

(補足) 現場を確認したところ、国際交流会館前交差点～ががら第二宿舎入口までは外灯間隔 70～80 歩程度、ががら第二宿舎～農場入口までは同間隔 90～100 歩前後となっています。また、農場入口～サイエンスパークまでは照明が全くありません。

また、学部や研究科の建物内における照明器具の故障や安全性の問題については、当該学部・研究科の事務へ連絡することは理解できますが、学部・研究科の外部にあるバス停や通路等のそうした問題についてはどこへ連絡すればよいのかが明らかではありません。キャンパス単位の窓口を設置し、周知させることで、安全性の確保と作業効率性のアップの両方が実現可能と考えます。

28. ハラスメント相談室について、その独立性、相談者に関する秘密の厳守の徹底、運営体制の強化、を求めます。特に相談員に任期をつけないこと、団体交渉時など大学当局との関係での独立性や秘密の厳守、さらに男女両性の相談員の配置などを直ちに求めます。

不幸にしてハラスメントが発生した場合、ハラスメント相談室を中心とする迅速で適切な対応が求められます。そのためには、ハラスメント相談室の独立性を厳密に確保し、かつ、相談者が安心して相談できるように男女両性の相談員を配置し、相談に関する秘密が厳守される運営体制の確立が必要です。

また、複雑さを増し、広がりを見せるハラスメント問題に対処するためには、被害者の緊急避難やハラッサーからの隔離などに関する強力な権限を相談室に付与するなど、適切で迅速な対応という点でこれまでよりも強化されたハラスメント相談室の体制と運営が必要と考えます。

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引き続き要求します。

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。

学長選考会議議長宛に提出した2010年10月22日付け「学長選考過程の見直しを直ちに行うことを求めます」に対して、2010年11月5日、同選考委員会の事務担当者より吉田書記長（当時）へ電話で以下の回答がありました。

①今回は予定通り進める

②今回の候補者1名のみについては委員会でも論議して来た

③指摘は今後、検討して行く

引き続き、学長選挙の見直しを求めます。

以 上