

要 求 書

広島大学教職員組合

(注) 以下、「回答」とは、当組合のこれまでの要求書に対する貴職からのこれまでの回答を指します。

【 構 成 】

I. 給与・手当問題	項目	1～11
II. 雇用問題	項目	12～16
III. 労働時間・休暇問題	項目	17～24
IV. 資金配分・研究費問題	項目	25～27
V. 労働・職場環境問題	項目	28～32

I. 給与・手当問題

1. 「臨時特例に関する法律」に連動した大幅な給与削減をただちに撤回することを要求します。

国家公務員の給与を平均7.6%大幅削減する「臨時特例に関する法律」に連動し、2012年7月より広島大学常勤職員の給与が大幅に削減されています。

しかし、広島大学は独立した大学法人であり、広島大学教職員が国家公務員給与の減額に合わせなければならない理由はありません。また、「臨時特例に関する法律」成立後は独立行政法人の扱いに関する閣議決定も行なわれていません。そして、この「臨時特例に関する法律」による国家公務員給与の削減は憲法違反の疑いもあり、実際に訴訟も起きています。さらに、学長・理事は給与改定のたび「教職員給与は人事院勧告に準拠することがもっとも妥当」とこれまで主張しており、この度の給与削減はその主張とも矛盾するものです。

広島大学の組織は教職員の職務遂行によって運営され、維持されています。したがって、その教職員の生活がどうなるかは広島大学にとって決定的とも言える重大な問題であり、教職員の生活が困難に陥ることのないように運営・経営することは広島大学の責務です。この観点からは、政府による運営費交付金の削減を教職員の生活にとって大きな打撃となる給与削減へ直ちに繋げるのではなく、760億円規模の財源を持つ広島大学全体でどう対処し、吸収するかを考えるべきであり、教職員給与への影響はできる限り排除すべきです。しかし、7月より実施されている常勤職員の給与大幅削減は、こうした過程をまったく経ていません。

この度の大幅な給与削減はこれら多くの矛盾や問題を抱えており、ただちに撤回することが必要と考えます。

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0.65%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0.65%の引き上げを求めます。これまでの「回答」によれば、広島市及び広島市以外を各々0.1%引き上げた場合、現行より27,420千円（年間）の費用増になるとされていますが、一方で、現行の地域手当の総額は国家公務員と同じ基準で支給した場合より179,401千円（年間）少ないものとなっています。そもそもこの差額179,401千円は地域手当として教職員へ支給されるべきものであり、したがって、すぐには当該差額相当の0.65%の地域手当引き上げが妥当です。なお、この0.65%引き上げに係る費用は後年度負担云々の話ではないと考えます。

3. 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。

以前の「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。

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。

また、昨秋から今春にかけて実施した附属学校園教員の労働実態調査結果について、しかるべき体制を取って至急にその集約及び分析を行ない、当組合へ当該情報を提供することを求めます。

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。

以前の「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でした。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と待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. 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処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。

以前の「回答」で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、肝心の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。

この度の「回答」で「契約教諭として『特任教員』」については、「本学附属学校教員の給与水準より高給な本給額で待遇する場合に、同じ働き方では、一般的には賃金格差等から教諭間の軋轢を生じるおそれがあります」とありますが、当該「高給な本給額」は後の退職手当の減額と対応しているわけであり、両者を合算した場合は一定の均衡に達することから、他の教諭の理解が得られないものとは考えません。

また、この度の「回答」が述べる地方公共団体との協定等の困難性については一定、了解で

きましたが、しかし、そうであれば、勤続年数を通算した場合の退職手当額から、転籍時に本人が受け取った退職手当額を控除し、更に、広島大学において運営費交付金で予算措置される退職手当額を控除した不足額を広島大学が独自に積立金として措置すべきと考えます。

6. 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、永年勤続表彰の対象に、教員及び「週5日未満の勤務で勤務期間が20年以上」の契約職員も含めることを要求します。

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、「週5日勤務で20年以上」の契約職員が対象となったことは評価しますが、一方で、教員及び「週5日未満の勤務で勤務期間が20年以上」の契約職員が対象から外れていることは理解できません。全職員等しく、同じ基準で遇するのが最も妥当と考えます。

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。

この度の「回答」も基本的にはそれまでと同様の内容で、要約すれば「教育研究を主たる職務としていた助手を「助教」として区分したもので、授業を担当するか否かでの区分ではなく、また、授業と研究指導を行なうとしても、もともと教育研究を行なっていたのであり、職務実態が多少変わったとしてもそれは職務の範囲内のものだ」となります。

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、「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」(以前の「回答」)と比較して、それより非常に大きな負担を伴うものです。

すなわち、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。

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、(1)学内非常勤講師手当を打ち切る前の学内非常勤講師の実態（教員数、担当科目、コマ数、手当額等）について、並びに、(2)現在の主たる所属部局以外で授業を担当している教員とその担当科目・コマ数の実態、及び、当該教員に対する手当等の処遇の状況について、報告を求めます。

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」（以前の「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」（以前の「回答」）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になります。

この度の「回答」で『変革期の広大改革』答申にある『教員組織と教育組織の分離』の中で検討したい」旨が述べられていますが、当該「教員組織と教育組織の分離」問題が今後どのような展開を辿るかは未定です。一方、上述しましたように、既に事実として矛盾を強いられている教員と学外への資金流出が存在しており、その解決を図ることが早急に求められています。

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ます。

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。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。以前の「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。

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です。2011年度は外部資金獲得に関わるインセンティブ付与が実施されましたが、その付与の時点の妥当性や外部資金獲得以外に関わる評価制度も含めた検討が必要と考えます。

11. いわゆる「管理監督者」問題について、以下を要求します。また、管理職員の労働実態調査を行なうことを確認していますが、その実施についてはしかなるべき体制を確立し、早急に取り組むことを求めます。

なお、下記要求については当組合が提出した2011年11月30日付け『管理監督者』問題に関する要求」をご参照下さい。

(1) 給与規則第24条（管理職手当）第1項において、「管理職手当は、労基法第41条第2号に該当する管理又は監督の地位にある職を占める職員（以下「管理職員」という。）に支給する」として、管理職手当支給対象者（管理職員）と労働基準法上のいわゆる「管理監督者」を同一に扱っていますが、両者を分離し、労基法第41条第2号に拠ることなく管理職員の定義を改めた規則改定を行なうことを求めます。

また、当該規則改定においては、現行の「管理職員」の規定は残置することを要求します。

(2) 大学規則上の「管理職」と労働基準法上の「管理監督者」を分離した上で、改めて、当該「管理監督者」の範囲を、近年の判決例や行政解釈に基づいて、明確化することを求めます。また、その際、「管理監督者」を労働時間等に関する規定の適用除外とする労基法第41条の規定はあくまで「例外規定」であることから、「管理監督者」の範囲はできるだけ狭く規定することを要求します。

(3) 給与規則第24条第2項で「管理職」として定める「教員以外の職員」区分の「IV種」にある「病院看護師長」（ただし、SPDセンターに勤務する者を含む。）について、「管理職」としては残し、労働基準法上の「管理監督者」からは除外することを要求します。

(4) 「管理監督者」から外れることとなった「管理職員」の手当について、職務に応じる管理職手当は支給し、時間外労働手当が当該管理職手当額を超える場合には、その超える部分の金額を時間外労働手当として支給することを要求します。

II. 雇用問題

1 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、この再編統合に関する附属学校園教職員からの意見・要望等の聴取について、どのように考えているかを説明して下さい。

言うまでもありませんが、この度の附属学校園の再編統合問題は、附属学校園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す。大学は使用者として、この再編統合問題に関する情報を関係教職員へ十分に公開し、事前に説明する義務を負っていると考えます。

1 3. 附属学校園教員において、労働基準法適用の前提となる「使用者」と「労働者」の関係等についての不明瞭さが存在します。このことに関して以下を要求します。

(1) 附属学校園教員において、各地区及び学校園の種別ごとに、他組織からの人事交流教員と広島大学採用教員との割合を明示して下さい。

なお、この区分は労働基準法が定める「使用者」による区分の意であり、人事交流教員とは「使用者」が他組織であり、広島大学採用教員とは「使用者」が広島大学であるものを指します。

(2) 2005年3月に他組織と交わした「人事交流に関する覚書」の写しを提供して下さい。

(3) 上記(1)に関連し、附属学校園教員には自らの「使用者」が誰であるかが不明な者が多数存在しています。働く者にとって「使用者」が誰であるかは、法的な権利・義務関係を含めて決定的な問題であり、そうした状況は広島大学としての説明責任が果たされていないことを意味します。したがって、附属学校園のすべての教員に対して、「使用者」が誰であるかを個別に説明して下さい。

1 4. 病院特定任期付職員（医療職・看護職）を、ただちに任期の定めのない常勤職員とすることを要求します。また、当該任期付職員が任期の定めのない常勤職員へ移行したときは、常勤職員として退職する時に、当該任期付職員の勤続期間を通算して退職手当を支払うことを求めます。

当組合の病院特定任期付職員の常勤職員化への要求に対して、これまでの貴職からの説明は「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」というものでしたが、人材の確保（7対1の看護体制問題等）や常勤職員と変わらぬ労働実態を考慮すれば、病院収益の積極的使用等によって当該退職手当問題を解決し、常勤職員化することが必要と考えます。

また、この8月10日に公布された新労働契約法の第18条では「有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合の期間の定めのない労働契約への転換」を規定していますが、この条文の趣旨からは、病院特定任期付職員の契約を有期契約として繰り返すことが違反であると同時に、病院特定任期付職員の労働実態が常勤職員と同等である点を考慮すれば、当該任期付職員を期間の定めのない労働契約へ転換することは、すなわち常勤職員化を意味することになりま

す。

更に、新労働契約法第 20 条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）において、期間の定めがある者となない者との「労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない」としています。病院特定任期付職員においては、常勤職員と何ら変わるところのない職務の内容や労働実態であるにも拘らず、病院特定任期付職員が任期の定めのない常勤職員となった場合に被る退職手当の勤続期間が切断される不利益は、この第 20 条に明らかに違反するものです。

15. 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。

以前の「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。

16. 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。

以前の「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。

Ⅲ. 労働時間・休暇問題

17. パートタイム契約職員の特別無給休暇を特別有給休暇へ転換するとともに、常勤職員及びフルタイム契約職員においては特別有給休暇とされいながらパートタイム契約職員においては何らの休暇規定もなされていない部分を、パートタイム契約職員の特別有給休暇として規定することを要求します。

法人化後、常勤職員が減少する中でパートタイム契約職員は大きく増加し、広島大学の運営にとって欠かせない貴重な存在となっています。また、フルタイム契約職員と比べても、パートタイム契約職員の人数ははるかに多く、大学運営がパートタイム契約職員に依存する割合は非常に大きくなっています。したがって、パートタイム契約職員の人材を確保・維持することは広島大学にとって重要な意味を持つものとなっていますが、一方、働く者において労働条件の魅力の一つである休暇制度はパートタイム契約職員にとってまったく不十分なものでしかありません。それは、いくらかの労働時間差を持つフルタイム契約職員と比較しても大きく劣ったものとなっており、大幅に改善されることが必要と考えます。

18. 引き続き、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、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。

19. 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調査を求めています。その実施についてははしかるべき体制を確立し、早急に取り組むことを要求します。

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。

20. 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)「就労管理システム」の稼働状況について説明して下さい。また、「大学教員、附属学校教員、教育研究系契約職員（教育研究補助職員を除く。）及び非常勤職員（TA・RA、非常勤講師等）」以外で、「就労管理システム」を導入していない職員における労働時間管理方法の実態を報告して下さい。

(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。また、診療付加手当について、当該手当業務に該当するか否かの具体的例示を作成し、周知することを要求します。

使用者の責任として、繰り返し、「時間外労働の適正な申告」を周知、徹底させることが必要と考えます。

また、診療付加手当については、該当業務に従事する教職員のみならず、労働時間管理者においても、その具体的な申告基準が認識できていない実態があります。その一因は「休日又は休日以外の日の午後5時から翌日の午前8時30分までの間の診療業務(労働時間等規則第15条に定める宿日直勤務を命ぜられた時間帯におけるものを除く。)(職員給与規則第33条)と規定された文章のみで当該申告基準を理解しなければならない点にあり、それ以上の該当事例及び非該当事例の具体的説明が無いことによっています。

(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。

前々年要求書で「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、以前の「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、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。

以前の「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良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。

2 1. 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。

2 2. 年次有給休暇について、計画的取得の促進及び労働時間管理者等の年次有給休暇取得に関する正確な理解の促進を求めます。また、前々年度からの繰り越し分で消滅することとなる法定外の年次有給休暇について、当該繰り越し分を対象として、当該繰り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、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。また、労働時間管理者において、

年次有給休暇の取得に関する認識が不十分なため、いわゆる「時季変更権」を「労働時間管理者の許可権（または承認権）」と解釈している実態が存在します。

当組合の組合員を対象とし、前々年度からの繰り越し分で消滅することとなる法定外の年次有給休暇について、当該繰り越し分を対象として、当該繰り越し分の消化を計画化し、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。

2 3. 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 5 5 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、以前の「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。

I L O「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 3 8 . 7 5 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、2 0 1 1 年 6 月 1 7 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。

24. 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。

以前の「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。

IV. 資金配分・研究費問題

25. 外部資金の獲得に関連する以下の事項を要求します。

(1) 間接経費の使途について説明して下さい。

教職員による外部資金獲得に伴って日本学術振興会などの外部資金提供者から間接経費を受け取りますが、その間接経費の65%が大学本部へ配分されています。しかしながら、大学本部へ配分される当該間接経費がどのように使われているかについて、外部資金獲得者及び大学構成員とも認識できていません。大学は、間接経費の使途について大学構成員、とりわけ外部資金獲得者へ公開し、説明することが必要と考えます。

(2) 法人本部に計上される間接経費の一部を、当該外部資金を獲得した研究者・研究グループへ戻すことを要求します。

そもそも間接経費の使途は、内閣府の「競争的資金の間接経費の執行に係わる共通指針」において「外部資金獲得者の研究開発環境の改善や研究機関全体の機能の向上に必要な経費に充当する」と定義されています。したがって、大学本部に計上されている間接経費の一部を外部資金獲得者へ直接、その獲得した額に一定率を乗じた額で、自由な裁量が効く研究資金として還流させることが、この指針の趣旨にそった方法であり、多くの教職員が望んでいるものと考えます。

(3) 外部資金獲得に関する事務支援の強化を早急に求めます。

科研費など外部資金獲得の努力を日々おこなっている教職員にとって、大学本部にもっとも力を入れて欲しい事項は、忙殺されているといっても過言でない申請書類の準備や金銭出納などにあたっての事務サイドからのサポートの充実です。この点、広島大学が旧帝大クラスの大学に比べ、支援策が一步も二歩も劣っているということは教職員の多くが認識しているところです。外部資金獲得に向けた事務支援の強化・拡充こそ、教職員の外部資金獲得に向けたモチベーションを高める施策であり、直ちに取り組むべき喫緊の課題と考えます。

26. 学長裁量による「1%追加削減（召し上げ）」の主たる再配分先であるセンター群について、以下を要求します。

(1) 2009年度（平成21年度）から2012年度（平成24年度）までのセンター群の教員人事体制について、年度単位及びセンター単位に、全学調整分（旧文科省定員分）と全学調整分（別途措置分）を区分して報告して下さい。

(2) 平成23年1月26日付け「ポイント制の導入に関する要求書について（回答）」では、「『平成22年度以降の教員の人員配分の基本方針』において……センター群全体の中で組織及び業務全般の見直しを継続的に行い、人件費削減への対応や新たな配置等を行うことになりました」との説明がありましたが、平成22年度（2010年度）以降のセンター群の見直し状況について報告して下さい。

(3) センター群に関する今後の方針を説明して下さい。

27. 2013年度（平成25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。

前々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が、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。

以前の「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。

V. 労働・職場環境問題

28. 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。

29. 東広島・霞・東千田の3キャンパスに自家用車で通勤する者の利用者負担金については、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バ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。その点を考慮しても、東広島・霞・東千田の3キャンパスの学内駐車料金（利用者負担金）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「近くでもらえる人がいる一方、遠くで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。

30. 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。

前々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。

3 1. 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う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。

3 2. 外国人教職員に対し、労働条件に関わる事項について英語説明文を作成し、周知させることを求めます。

2012年7月から実施されている給与大幅削減については、過半数代表者の意見聴取において外国人教職員に対する英語説明文作成の必要性が指摘されましたが、時間的問題から作成されないままとなっています。貴職からは、その代替として「各部局等の支援室長等へ、所属する外国籍の職員に対する周知及び説明について、個別に実施いただくよう依頼をしております」との説明でしたが、当該説明をまったく受けていない外国人教職員が複数存在しています。

この度の給与大幅削減問題のみでなく、労働条件の基本的事項及びその変更については、使用者として労働者へ説明し、周知させる義務を有しています。したがって、日本語による理解が難しい外国人教職員に対しては、当該教職員が理解できる言語での説明が必要であり、現状では、まずは英語での説明文書を作成し、配布または閲覧可能な状態にすることが必要と考えます。

以 上