

2018年11月28日付け申し入れに対する回答

1. *1-1 (2)

総合相談室への相談件数の内、学生と教職員の別を明らかにしてください。(2018/7/31 事務折衝で要請)

【回答】

公表していません。

2. *1-1 (3)

ハラスメント防止研修では「組合加入を妨害することはハラスメントに該当する可能性がある」という文言で説明しているとのことでしたが、研修会の概要(日にち、場所、参加者数、説明資料(の当該箇所))を明らかにしてください。

【回答】

平成29年4月5日(水) 附属病院宝ホール 128名 口頭説明

3. *1-1 (4)

学外の第三者機関に相談窓口をつくることについて、検討の進捗状況または今後の検討スケジュールについて明らかにしてください。

【回答】

現時点では、お答えできることはありません。

4. *1-2 (1)

通常のTA予算を留学生の論文チェックにも活用できることについて、2018/8/28の交渉後、各部局に対してどのような周知がなされたのか、また各部局において当該部局の構成員に対してどのような周知がなされたのか明らかにしてください。

【回答】

改めて、人社系事務部に周知しました。

5. *1-3 (2)

インターバル時間(例えば最低、11時間)を設定すること。インターバル時間の設定は、特定の職員に時間外労働が集中することを抑制する効果があり、2018/7/10の文書回答にある「業務の平準化」を一層進めるためにも有効です。8/28の交渉において大学は、インターバル時間の導入は不要であるとの説明に終始し、同制度を導入することによる具体的なメリット、デメリットについての言及が全く無くありませんでした。回答としては不十分であり、改めて検討および回答を求めます。なお、労働時間等設定改善法の改正(2018年6月)で、勤務間インターバル制度の導入が努力義務化されましたし、7月に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」でも政府が数値目標を設定する等、過労死防止、健康管理の観点から積極的な取組が求められていることを改めて申し添えます。

【回答】

現時点では、時間外労働の縮減を優先し、勤務間インターバルの導入は考えていません。

6. *1-5

労働基準法の改正(2018年6月)で2019年4月から年次有給休暇を年間5日間取得することが義務化されることについて、本学の対応を明らかにしてください。

【回答】

従来から行っている休暇取得促進策に加え、教職員が年5日の休暇を確実に取得できるように取組を行います。具体的な取組内容は、詳細を検討しているところです。

7. * 1 - 6

2018/8/28の交渉では、「しっかりと検討していく」との回答でした。検討の進捗状況または今後の検討スケジュールを明らかにしてください。

【回答】

現時点で具体的にご提案できるものではありません。

8. * 1 - 8

アラートへの対応（省エネルギー対策）として示されている方法について、具体的な節電効果を明らかにしてください。2018/8/28の交渉では施設部に確認するとの説明でした。

【回答】

具体的な節電効果については、別紙1のとおりです。

9. * 2 - 2

学位規程第3条第4項に定める学位以外の学位（課程博士論文）について、「学外審査委員の招聘に係る手続きについては、予算負担方法を含め研究科ごとに取扱いを定めて実施」（2018/7/10の文書回答）しているとのことでした。必要に応じて組合からも各研究科に対して要請をしますので、各研究科の取扱いを明らかにしてください。

【回答】

各研究科の取扱いについては、別紙2のとおりです。

10. * 3 - 2 附属学校に係る要求

所定労働時間（7時間45分）を超える労働時間の実態およびその賃金について、大学として、どのように把握および認識しているか明らかにしてください。

【回答】

附属学校の教員も含め適切な労働時間の把握方法を検討していきたいと思えます。

11. * 3 - 3 附属学校に係る要求

作問作業には一定の負荷（時間・困難性）が生じていることは大学も認めています（2018/8/28の交渉）ので、負荷に応じて手当を支給することを求めます。まずは、手当が支給されている中学校・高等学校と、幼稚園・小学校・特別支援学校の作問業務について、具体的にどのような比較・検討を行ったのか、明らかにしてください。

また8/28の交渉において、かつて附属学校園の入試手当について議論がなされた際、入試問題を公開するかどうか条件の一つとなったとの説明がなされましたが、それは具体的にいかなる会議で検討されたのか（附属学校運営委員なのか人事課なのか等）を明らかにしてください。

【回答】

昨年の交渉後、附属学校事務部に照会し、「試験の内容は遊戯、体操等もあり、学力検査の比重は低い」という回答を受けています。また、平成27年度の教員の手当の総合的な見直し（H28.4.1関係規則改正）に係る議論の中において、附属高等学校及び中学

校での入試作問手当の新設を検討した際、小学校、幼稚園及び特別支援学校における入学試験は「学力検査の比重が低く、作問業務の負担の程度も比較的軽度と考えられることから、これらの学校種の教員は手当支給の対象としない。」との確認もなされているところです。(H27.12.25 大学改革推進委員会会議資料より)

なお、「入試問題の公開が一つの条件」という点は、それまでの議論の過程の中で説明されたものであり、会議の記録等は明確ではありません。

12. * 3 - 4 附属学校に係る要求

附属幼稚園の教員についても、教育業務連絡調整手当（特に研究主任）を支給することを求めます。手当は業務の実態に応じて支給すべきであると考えます。公立学校の支給基準を用いることに全く合理性が無いとは言いませんが、附属幼稚園の研究主任業務は他の附属学校と同様に負荷が発生している以上、支給するべきであると考えます。またそもそも公立学校の支給条件は幼稚園を想定しておらず、この場合の基準としては適切性を欠くと考えます。

2018/8/28 の交渉では、公立学校の支給基準を適用していることを繰り返し発言されましたが、まずは本学における業務および手当支給の実態を把握し明らかにしてください。

【回答】

手当の支給については、公立学校の取扱い（学級数の考え方等）も参考にしつつ決定しています。

13. * 3 - 5 附属学校に係る要求

2018/8/28 の交渉では、順次設置していくとの回答でしたが、具体的な設置計画を明らかにしてください。

【回答】

附属学校に係る冷房設備の設置について、特別支援学校の普通教室は今年度中に、特別教室は2019年9月末までに設置完了の予定です。

また、附属幼稚園、附属小学校及び附属中学校の普通教室は2019年9月末までに、特別教室は2020年1月末までに設置完了の予定で、いずれも今年度中に工事契約を行うこととしています。

14. * 4 - 1

カードリーダーによる勤務時間管理を行うことを求めます。カードリーダー等により客観的な記録を付けることについては、『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ガイドライン』（平成29年1月20日）でも明確に示されていますし、新安全衛生法第66条の8の3の厚生労働省令で定める方法は、タイムカード及びパーソナルコンピュータ等の電子計算機による記録等の客観的な方法その他の適切な方法とされています。管理職による勤務時間管理では漏れも生じており、正確な勤務時間の把握は難しいと考えます。

【回答】

勤怠管理システムやカードリーダーによる出退勤管理も選択肢のひとつとして、勤務時間の適切な管理方法について、引き続き検討していきます。

15. * 6 - 1

正規職員と非常勤職員の間で不合理な給与格差を解消することを求めます。

- (1) パートタイム職員にボーナスを支給すること。
- (2) 職務内容等に応じた給与体系とすること。

- ①職務内容や経験年数を踏まえ、パートタイム非常勤職員の時給を 1000 円以上に引き上げる
こと。
- ②業務支援事務補佐員の時給を引き上げること。

要求の趣旨は、正規職員との職務内容等を考慮して非常勤職員の時給を改善することです。正規職員の職務内容および当該業務に伴う責任の程度や配置転換の範囲などを考慮しても、非常勤職員（事務補佐員）の時給を一律 930 円と設定することは、合理的な格差とは言えません。労働契約法第 20 条、パートタイム労働法第 8 条、第 9 条および第 10 条、同一労働同一賃金ガイドライン案（平成 28 年 12 月 20 日）等にしがたって検討することを求めます。

【回答】

- (1) パートタイム職員にボーナスを支給すること。
国や他の国立大学等の動向も踏まえ、対応を検討していきます。
- (2) 職務内容等に応じた給与体系とすること。
職務内容及び当該業務に伴う責任の程度や配置換などを考慮して単価を決定しています。なお、時間給は石川県、金沢市の給与と比較すると本学は高い状況にあります。

16. * 6 - 2

有給休暇制度について、正規職員と非常勤職員の間で不合理な格差を解消することを求めます。病気休暇、子の看護休暇、介護休暇、妊産婦検診のための休暇を有給休暇とすること、職員の妻が出産する場合の休暇を有給休暇として新設すること、平成 31 年 4 月以降の無期労働契約への転換を踏まえ、正規職員に準じた有給休暇制度とすることを求めます。

「非常勤」とは名ばかりで、ほとんどが継続的に雇用されることを前提に働いています。とりわけ、無期労働契約への転換がなされれば、65 歳まで働くことが前提となります。また、「非常勤」職員の業務内容は、正規職員とは同等でないとしても、すでに基幹的なものとなっています。したがって、「非常勤」職員を容易に代替することは合理的とは言えませんし、代替に係るコストを考えても、継続雇用を前提とすることが合理的です。そして特別休暇を有給休暇とすることは、安心して働き続けるためには必要な制度です。できることから、有給化していくことを求めます。

【回答】

同一労働同一賃金ガイドラインなど国の動向や他機関の状況も踏まえ、対応を検討していきます。

17. * 7 - 1（附属病院に係る要求）

カードリーダーによる勤務時間管理を行うことを求めます。カードリーダー等により客観的な記録を付けることについては、『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ガイドライン』（平成 29 年 1 月 20 日）でも明確に示されていますし、新安全衛生法第 66 条の 8 の 3 の厚生労働省令で定める方法は、タイムカード及びパーソナルコンピュータ等の電子計算機による記録等の客観的な方法その他の適切な方法とされています。このことを重く受け止めるべきです。

入退室管理システムを利用して把握された在院時間の具体的な活用方法について明らかにすることを求めます。2018/8/28 の交渉では、2018/7/10 の文書回答である「職員の在院時間を客観的に把握することにより、労働時間になり得る時間の把握に結び付くものと考えます。」が繰り返し述べられたのみで、その活用方法、有効性等について具体的な説明がなされませんでした。

組合としてはカードリーダーの導入を求めますが、入退室管理システムで代替するのであれば、労働時間の把握における当該システムの有効性について説明するのが説明責任であると考えます。

【回答】

勤怠管理システムやカードリーダーによる出退勤管理も選択肢のひとつとして、勤務時間の適切な管理方法について、引き続き検討していきます。

なお、附属病院では、入退室管理システムを利用して把握した出退勤時間は、各部署の所属長へ通知しています。通知時にはカードタッチの徹底、労働時間と出退勤の時間に乖離がある場合は理由を確認し把握に努める等を依頼しています。また、年1回（30.9.20実施）出退勤データを基に、専門業務型裁量労働制適用職員のみなし労働時間について、過半数代表及び副代表も参画した上で検証を行っています。

18. * 7-3（附属病院に係る要求）

各職場の時間管理者（看護師長、副薬剤部長およびそれに準じる役職者）に対する勤務時間管理のルールについての研修は、大学として行っているとの説明がありました。具体的な説明内容（説明資料）、説明者、説明対象者について明らかにしてください。

【回答】

「看護師長会議」で看護部長が口頭により看護師長等に、「医療技術者連絡会議」で総務課副課長が口頭により構成員に説明しています。また、全国会議等においても勤務時間管理についての説明を受けています。

19. 子の看護休暇等に関する上限日数の取扱いについて（2018年7月4日付け要求）への対応（検討の進捗状況または今後の検討スケジュール等）について明らかにしてください。

【回答】

平成31年4月1日以降、国に準じた取扱いに変更します。（平成31年2月5日付通知済）

20. 「非常勤講師の交通費について」（2018年7月4日付け要求）への対応（検討の進捗状況または今後の検討スケジュール等）について明らかにしてください。

【回答】

現状を把握した上で、検討していきたいと思えます。

21. 「非常勤職員の無期労働契約への転換について」（2018年9月13日付け要求）への対応（検討の進捗状況または今後の検討スケジュール等）について明らかにしてください。

【回答】

部局の人事担当へは該当者の氏名を明示し、遺漏のないよう配慮しています。今後も、更に周知を徹底していきます。

22. 「附属学校教員の特殊業務手当に係る要求」（2018年9月13日付け要求）への対応（検討の進捗状況または今後の検討スケジュール等）について明らかにしてください。

【回答】

公立学校との均衡を考慮し、現状を把握した上で、検討していきたいと思えます。

要求事項 1-8 「職場環境を改善する観点（適切な温度及び明るさの確保）から、アラートが頻発している現状を根本的に改善すること」

省エネの取り組みの削減効果

[照明の間引き点灯]

照明については、LED 化を進めている状況ではありますが、まだまだ従来型の蛍光灯照明が多く利用されています。一般的な蛍光灯 2 本の照明であれば、64W/h (32W/h×2 本) の消費電力があり、間引き等により部分的に消灯した場合は、1 灯当たり 64W/h 削減できると考えられます。

[空調の設定温度変更]

空調機については、部屋の大きさにより、消費電力の大小が異なりますが、設定温度を 1℃変更することにより、冷房、暖房とも 10%程度のエネルギー削減が期待できます。

[使用していない機器のコンセントを抜く]

学内で使用されている電気機器は無数にあり、待機電力だけをみても大きな電力消費の一因と考えられます。

一部屋に複数台あるものやすぐに使用しない電気機器のコンセントを抜くことにより、電力消費を抑えることができると考えられます。

(待機電力の参考値)

プリンタ 0.62W/h

電気ポット 25W/h

電気ケトル 0.04W/h

携帯電話 0.34W/h

温水洗浄便座 1.08W/h

プロジェクター 6.31W/h

次ページ以降に主な部屋の削減値を例示します。1 部屋単位では、決して大きな削減値ではありませんが、学内にいる各室で省エネの取り組みを実施することにより、大きな削減が出来ると考えています。

例：

講義室 104 m² 収容人数 87 人 (参考：総合教育講義棟 B 3 講義室)

照明器具 64W/h (32W/h×2本) 15 灯 冷暖房期 90 日、中間期 100 日 講義予定から仮定
空調機 消費電力 7.37kW/h

・組合要望での使用時 照明全点灯、空調機設定温度 25℃ (冷房)

電気使用量	合 計	6,800kWh
	冷暖房期	6,000kWh
	中間期	800kWh

CO2 排出量	合 計	4.3t-CO2
	冷暖房期	3.8t-CO2
	中間期	0.5t-CO2

電気料金	合 計	121,900 円
	冷暖房期	108,000 円
	中間期	13,900 円

・大学推奨での使用時 照明全点灯、空調機設定温度 28℃ (冷房)

電気使用量	合 計	5,200kWh
	冷暖房期	4,400kWh
	中間期	800kWh

CO2 排出量	合 計	3.3t-CO2
	冷暖房期	2.8t-CO2
	中間期	0.5t-CO2

電気料金	合 計	93,200 円
	冷暖房期	79,300 円
	中間期	13,900 円

照明を全点灯のまま、空調機の設定温度を 3℃変更すると、年間で 1,600kWh (1t-CO2,3 万円) 程度電力使用量の削減ができ、同程度の講義室 10 部屋で行えば、16,000kWh (10t-CO2,30 万円) 程度の削減ができる。

人が不在の講義室の空調、照明を消すと 6kW/h (4kg-CO2/h,110 円/h) 程度削減でき、同程度の講義室の消し忘れを 5 部屋無くすことができれば、30kW/h (20kg-CO2/h,550 円/h) 程度の削減ができる。

教員室 20 m² (参考：総合教育棟教員室)

照明器具 64W/h (32W/h×2本) 3灯 冷暖房期 150日、中間期 110日 空調期間から仮定
空調機 消費電力 0.83kW/h

- ・組合要望での使用時 照明全点灯、空調機設定温度 25℃ (冷房)

電気使用量	合 計	1,400kWh
	冷暖房期	1,200kWh
	中間期	200kWh

CO2 排出量	合 計	0.9t-CO2
	冷暖房期	0.8t-CO2
	中間期	0.1t-CO2

電気料金	合 計	25,100 円
	冷暖房期	22,100 円
	中間期	3,000 円

- ・大学推奨での使用時 照明 (窓際や使用しない範囲の1灯) 間引き、空調機設定温度 28℃ (冷房)

電気使用量	合 計	1,000kWh
	冷暖房期	900kWh
	中間期	100kWh

CO2 排出量	合 計	0.6t-CO2
	冷暖房期	0.5t-CO2
	中間期	0.1t-CO2

電気料金	合 計	17,300 円
	冷暖房期	15,300 円
	中間期	2,000 円

照明を1灯消灯、空調機の設定温度を3℃変更すると、年間で400kWh (0.3t-CO2,8千円) 程度電力使用量の削減ができ、同程度の教員室 200 部屋で行えば、80,000kWh (60t-CO2,160万円) 程度の削減ができる。

部屋を不在にする際空調、照明を消すと 0.7kW/h (0.5kg-CO2/h,13円/h) 程度の削減ができる。

事務室 215 m² (参考：施設企画課事務室)

照明器具 64W/h (32W/h×2本) 33灯 冷暖房期 150日、中間期 110日 空調期間から仮定
空調機 消費電力 5.42kW/h

・組合要望での使用時 照明全点灯、空調機設定温度 25℃ (冷房)

電気使用量	合 計	10,900kWh
	冷暖房期	9,000kWh
	中間期	1,900kWh

CO2 排出量	合 計	7.0t-CO2
	冷暖房期	5.8t-CO2
	中間期	1.2t-CO2

電気料金	合 計	196,200 円
	冷暖房期	162,700 円
	中間期	33,500 円

・大学推奨での使用時 照明窓際 9 灯間引き、空調機設定温度 28℃ (冷房)

電気使用量	合 計	7,800kWh
	冷暖房期	6,400kWh
	中間期	1,400kWh

CO2 排出量	合 計	5.0t-CO2
	冷暖房期	4.1t-CO2
	中間期	0.9t-CO2

電気料金	合 計	139,400 円
	冷暖房期	115,100 円
	中間期	24,300 円

照明を窓際 9 灯消灯、空調機の設定温度を 3℃変更すると、年間で 3,100kWh (2t-CO2,6 万円) 程度電力使用量の削減ができ、同程度の事務室 10 部屋で行えば 31,000kWh (20t-CO2,60 万円/h) 程度の削減ができる。

学位規程第3条第4項に定める学位（論文博士）以外の学位審査に係る学外審査員の
招聘に要する経費（謝金及び旅費）の取扱いについて

研究科	申合せ・取り決め	実績（年間の件数） ※過去2年程度
人間社会環境研究科	学生教育経費に予算計上 ※必要に応じ，学生教育経費で支出する。	なし
法務研究科	なし ※修了要件に学位論文がない	なし
教職実践研究科	なし ※修了要件に学位論文がない	なし
自然科学研究科	学外から審査員を招聘した場合の旅費及び謝金については，平成18年度から，当該専攻（主任指導教員）の負担としている。	【前期課程】H28年 2件 【後期課程】H28年 10件，H29 9件
医薬保健学総合研究科 医学系各専攻	医学系については、本学教員が審査員となるため、該当なし。 医科学修士課程：修士課程を担当する教授及び准教授 医学博士課程：医学博士課程委員会委員	なし
医薬保健学総合研究科 薬学系各専攻	招聘が不可欠と審査委員長が判断した場合は、審査委員長（主査）の経費から支払うことが妥当と考えるとの見解。	近年は学外審査委員の招聘自体非常に稀なケース
医薬保健学総合研究科 保健学専攻	なし	なし