

## 前年度要求の文書回答および交渉を踏まえた要求

## 1. \*1-1 (2) \*2018/4/26 付け要求書の番号

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)

## 2. \*1-1 (3)

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。

## 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。

## 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。

## 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。

## 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。

## 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。

## 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。

## 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。

## 10. \* 3 - 2

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。

## 11. \* 3 - 3

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。

## 12. \* 3 - 4

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。

## 13. \* 3 - 5

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。

## 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。

## 15. \* 6 - 1

正規職員と非常勤職員の間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。

## 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。

## 17. \* 7 - 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。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。

## 18. \* 7 - 3

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。

#### 個別要求分（既要求）

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。

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。

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。

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。