

金沢大学教職員組合

執行委員長 浅川 直紀 殿

国立大学法人金沢大学

学長 山崎 光悦

2018年4月26日付け統一要求に対する回答

先般、貴殿から提出がありました統一要求に対し、下記のとおり回答します。

## 記

### 1 全ての職員に共通する要求

1-1 ハラスメント防止に向けていま一層の対策を講じること。

(1) ハラスメントに関する研修を充実させること。

#### 【回答】

新任教員説明会や会議の前など、より多くの教職員が参加できる機会を捉えてハラスメント防止研修会を実施しています。

また、平成29年度には、ダイバーシティ研修と同時に、全教職員を対象としたe-ラーニングによるハラスメント防止研修を実施しました。

(2) 現在の大学のハラスメント防止体制がどのような状態になっているのか、構成員に周知すること。

#### 【回答】

ハラスメント防止研修会での説明、総合相談室HPへの掲載、ハラスメント防止パンフレットの配付及び総合相談室だよりの発行などにより周知しています。

(3) 組合加入は労働者の重要な権利であること、組合加入を妨害する行為は、不当労働行為であることを、管理的職務に当たる教職員にも研修などで周知徹底すること。

#### 【回答】

ハラスメント防止研修会において、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ことを説明しています。

(4) 学外の第三者機関に相談窓口をつくること。昨年度の回答にあった「導入の可能性の検討」の進捗状況について説明してください。

#### 【回答】

学外の第三者機関に相談が入ったとしても、第三者機関では解決に向けた具体的な対応を取ることはできないため、学内で対応することになります。またその場合、相談者は学内相談員

に再度話をしなければならず負担が増加すると思われます。

国立大学協会が平成29年6月30日に実施した「ハラスメント相談窓口に関する調査」では、「学外相談窓口」として外部の専門機関等と契約している大学数は80校中11校と約14%に止まり、契約しない理由としては、現状で十分対応できているという結果でした。この結果を参考に引き続き検討していきます。

なお、総合相談室のHPに、相談者への参考として、第三者機関相談窓口（石川労働局HP、金沢大学教職員組合HP）を掲載しています。

1-2 外国人留学生の増加に対応する施策を推進すること。

(1) ①留学生のレポートや学位論文（卒論、修論、博論など）の日本語修正支援を制度化すること。

【回答】

学位論文について、学士課程の場合は原則として日本語での卒論作成が必要ですが、留学生の日本語能力を確認の上、入学させているので、大きな問題となっていないと考えています。また、大学院の修論、博論については、英語により修了できる体制づくりを目標としているため、日本語の修正支援に特化した形での制度化は目指していません。そのため、支援が必要であるという学類・分野が判明すれば、その支援の方策について、具体的に検討を行う予定です。

また、留学生の日本語習得については、留学生教育部の「総合日本語プログラム」に、「アカデミック基礎日本語」「アカデミック・ライティング」のクラスを設け、サポートを行っています。

そのほか、レポートや論文の作成に関しては、附属図書館が実施している「留学生ラーニング・コンシェルジュ」制度によりアドバイスを受けることができますので、積極的に利用されるよう、一層の周知に努めたいと思います。

②2017/10/4の交渉後、TA予算を留学生の論文チェックに使用出来る旨の周知がなされたと聞いていますが、具体的にどのような措置がなされたのか明らかにしてください。

【回答】

2017/10/4の団体交渉後に、通常のTA予算を留学生の論文チェックにも活用できるものとの認識を部局に伝えましたが、現時点で特段の周知は行われておりません。

改めて、部局内での周知を促したいと思います。

(2) 文書（WEB、規約、通知等）の英語化に特化した部署を新設すること。

【回答】

学内事務文書の英語化について、各部局で対応が難しいものは、国際部国際企画課国際総括係において、添削、外注等の支援をしています。また、必要に応じ国際部で予算を確保し、外注を行っています。本学は平成35年度には職員の75%がTOEIC600又は英検2級取得という目標を掲げ、全学的なグローバル化を進めているところであり、英語化に特化した部署の新設は予定していません。

1-3 多忙化を解消する施策を実施すること。

(1) (全教職員) 業務内容の見直しを行い、不要な業務については適宜廃止および簡略化すること。

【回答】

各部署においては、日常的に業務内容の見直しを行い、適宜、不要な業務の洗い出し、簡略化を行っているところですが、業務の効率化を一層推進するためには、組織をあげて取り組む環境づくりも重要であると考えています。

そのため、職員の業務に対する意識を見直す契機として、全学的に次の取組みを行っています。

全学的な取組み

- ① 定時退勤日（原則、毎週水曜日）の実施
- ② 「夏の生活スタイル変革プラン」（金大サマータイム）の実施
- ③ 「金沢大学業務改善・改革プロジェクト」の実施

(2) (職員) 終業から始業までのインターバル時間を最低 11 時間確保すること。なお、そのインターバル時間が就業規則上の勤務時間におよぶ場合は、これを勤務したものをみなすこと。

【回答】

職員の健康確保のため、適切なインターバル時間は必要と考えており、時間外労働縮減や人員配置の見直しを含めた更なる業務の平準化等に努めていきます。

(3) (職員) 管理職（管理職手当支給対象者）についても、労働安全衛生法の観点から、月の時間外労働が 45 時間以内となるよう努めること。

【回答】

事務系の管理職手当支給対象者について、平成 27 年度から、「勤務時間管理簿」の作成を義務付け、他の職員と同様に労働時間を把握し、必要に応じて産業医との面談を実施することとしています。また、時間外労働の縮減については、管理職が出席する会議において継続的に周知しています。

(4) (職員) 時間管理者による勤務時間管理を適切に行うこと。土日に出勤している係長以下の職員の勤務が正確に把握されていない可能性があるため、特段の注意が必要です。

【回答】

各職員の勤務実態については監督者が日々把握しており、職員がやむを得ず休日労働に従事する場合も、事前に監督者に申し出、休日明けに報告することとしています。今後も周知徹底を図ります。

また、時間外・休日労働を含めた労働時間の適切な管理に向け、引き続き監督者への指導を徹底します。

1-4 休日（土日祝）に出勤（教員が指導する学生実習等を含む）した場合は、振替休日を指定しなければならないこと、また、定められ期間内に振替休日が取得出来なかった場合については、休日労働手当を支払うことを周知すること。

【回答】

休日に出勤する場合の振替制度については、部局人事担当者から職員に周知されています。なお、振替休日の取得については、職員の健康管理の重要性に鑑み、第一に休日を確保すべきと考えており、教職員組合においても、職員への周知徹底にご協力いただければと思います。

1-5 年次有給休暇の取得促進を図ること。

(1) 年次有給休暇は教職員の権利であり、自由に取得できるし、すべきであることを周知徹底すること。国家公務員の平均である13日を当面の目安としつつ、また昨年度の取得状況を踏まえ、職種毎に大学としての目標日数の設定、計画的付与等を行うこと。

(2) (就業規則第50条に定める) 休日と併せることで、連続10日以上の日を年2回以上取得できるようにすること。

【回答】(1)(2)

本学は「国立大学法人金沢大学女性活躍推進行動計画」(平成28年4月策定)における目標の一つに「年次有給休暇の平均取得日数を、50%程度増加させる。」と掲げ、企業の平均である9.0日を当面の休暇取得目安としております。

この取得目安は、職員に占める裁量労働制適用教員の割合が高いという本学の状況等を踏まえたものであり、年次有給休暇の計画的な利用について各部局長等に対し通知し、各職員が休暇を取得しやすい環境作りに努めるよう依頼しています。

また、同通知では、部局長等に対し、ゴールデンウィーク期間や夏季等における休日と休暇による1週間以上の連続休暇取得への配慮も併せて依頼しています。

1-6 休日の日数を拡大、または休日を新設すること。非常勤職員については、有給で対応すること。(※2018年2月19日付けの要求と同じ。)

- ・ 年末年始の休日の拡大
- ・ 夏季一斉休業の拡大
- ・ 5月の大型連休期間前後の休日化
- ・ 創立記念日の休日化

【回答】

休日の拡大に伴い大学の休業日が増えることによる教員・学生・生徒・患者等の多岐にわたる関係者への影響も含め、今後、検討を進めます。

1-7 就業規則別表第3の4に規定する休暇について、海外におけるボランティア活動についても適用すること。

金沢大学がグローバルな大学を目指し、学生にもグローバルな視野を求めるのであれば、海外へのボランティアも除外せず含め明記すべきではないか。短期であっても、特に近隣諸国なら支援に赴くことも可能です。職員の語学力や専門的知識を生かした貢献が可能であり、その貴重な経験は学生教育や研究、金沢大学の社会的評価にもプラスとなると考えます。

【回答】

ボランティア活動は多岐にわたるため、全てを休暇の対象とすることは困難であること、また、特別休暇として有給で従事することからも、ボランティア休暇の対象となる活動が明確となるよう具体的に規定しています。

海外におけるボランティアについては、活動範囲や活動内容がより多岐にわたるため、休暇の対象となる活動を一律に定義することは困難であるため、現時点では、適用を考えていません。

1-8 職場環境を改善する観点（適切な温度および明るさの確保）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。

特に今年の冬季はアラートが頻発し、エアコンを消すことや蛍光灯の部分的な消灯等で対応がなされました。その結果、寒い中での業務（本部棟では常に椅子にコートが掛かっていました）、十分な明るさが確保されない中での業務を余儀なくされる状況がありました。突発的な大雪ではありましたが、毎年夏にはアラートが頻発していることも踏まえると、大学として快適な職場環境をつくる一層の努力が必要です。契約電力量の見直し、省エネルギー設備への変更等も考慮して、改善を求めます。

【回答】

本学は、「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」に基づき、社会的義務として年1%以上のエネルギー使用量の削減が求められています。このため、空調機等の省エネ機器への更新、照明器具の人感センサー対応やLEDへの交換、スーパークールビズの啓発活動等を実施し、全学で省エネルギー化・環境負荷低減に取り組んでいるところです。

平成29年度冬季にあっては、記録的な大雪により、アラートの発令回数が7回となりましたが、それ以外では、平成28年度夏季1回、冬季2回、平成29年度夏季2回となっております。

また、作業環境に係る温度管理についても、省エネルギー・環境負荷低減の観点から、本学規定温度に即したものとなるようご協力をお願いしているところです。（「作業者の健康維持」が優先されるものであり、「作業環境に係る温度の遵守」を強いるものではありません。）

現状では、デマンド値（最大需要電力）がピークとなる期間に限らず、人が不在の講義室・自習室等での空調・照明の点けっぱなしや、研究室・実験室等での過剰な温度設定による空調運転等が散見されます。教職員・学生を含む全構成員がこれらの不要な電力使用を無くすことを徹底できれば、経費削減と共にアラートの発令を無くすることができるのではないかと考えております。

以上より、学生を含む全構成員の健康維持が優先されることを前提とし、大学運営上、エネルギーの削減や経費削減のご協力を引き続きお願いいたします。

1-9 大学のダイバーシティ推進策として、以下の改善を図ること。

(1) 「就業規則」及び「育児休業規程」に定める「子」については、すべて「子（配偶者の子を含む）」とし、育児休業取得の対象とすること。

現行の規程・就業規則には、育児休業取得の要件として「配偶者の子」が含まれている場合と含まれていない場合があります。何らかの事情によって養子縁組等の法律上の親子関係がないままに事実上の親子として生活していることも十分考えられます。本学で働く教職員が益々多様化している現状においては、育児介護休業法の規定にとらわれず、取得条件を緩和するべきです。2013年に同趣旨の要求をし、必要性について検討するとの回答がありました。検討の進捗状況も含めてご回答ください。

【回答】

育児休業に係る「子」の定義については、各種法令の規定に準拠しています。

家族形態の多様化に伴い、職員が「配偶者の子」等の法律上の親子関係がない子を養育する事例が増加することは理解しますが、事実上の親子関係について、法律上の親子関係に準じる関係と判断する基準等については慎重に検討する必要があるため、現段階では対象範囲の拡大は考えていません。

また、法を上回り対象を拡大する分については育児休業手当金の支給対象とはならないため、大学として経済的支援をする必要が生じ、その財源確保についても課題となります。

(2) 事実婚についても法律婚と同様の取扱いを受けることを就業規則等において明示すること。

例えば、規則第62条関係(特別休暇)で定める、結婚休暇および忌引きについても、職員の妻が出産する場合の休暇と同様に、「届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む」等と事実婚関係が適用されることを明記すること。

【回答】

結婚休暇及び忌引休暇については、現行も、事実上の婚姻関係も法律上の婚姻関係と同様に取り扱っています。

今後は、上記の取扱いについて、人事課・職員課 Web サイトに掲載している取扱通知(休暇一覧)に明記します。

(3) 同性カップルについても婚姻関係と同様に取扱い、その旨を就業規則等について明示すること。

日本学術会議 科学者委員会 男女共同参画委員会は 2015 年の提言「科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」の中で、「多様なライフスタイルの尊重と多様な選択肢の保障」を掲げています。その中で、「世界では家族の多様化が急激に進んでおり、事実婚の急増、婚姻の性中立化(同性婚や同性パートナーシップの容認)が顕著であり、こうした多様化に合わせた待遇改善が必要と指摘している。また「グローバル規模での LGBTI の権利保障の進展にあわせ、LGBTI 研究者に対する差別的待遇やハラスメントを禁じ研究環境の改善をはかるべきである。」と、大学など研究者を抱える機関が果たすべき方針が明記されています (p. 10-11)。

【回答】

他大学等の状況も踏まえながら、今後検討していきたいと思っておりますので、教職員組合からも情報提供いただければと思います。

(4) 現行では、兄弟姉妹 3 日となっている忌引きについて、「兄弟姉妹 3 日（職員が相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては 7 日）」に改善すること。

少子高齢化が急進展し、生涯未婚率が 2015 年度集計データによると男性 23.6%、女性 14.1%（男性で 4.2 人に 1 人、女性で 7 人に 1 人；2017 年 4 月 3 日に国立社会保障・人口問題研究所が発表）と急増しています。こうした状況を反映して、金沢大学でも職員の兄弟姉妹で、配偶者も子も孫もないケースが増えています。

**職員の兄弟姉妹に**配偶者も子も孫もないなどの理由で**職員が**祭祀を主宰することになった場合、官公署や諸機関での手続きだけでも平日に数日以上が必要であり、配偶者や父母と同様の日数が必要です。また、「おじ又はおば」の場合、「1 日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては 7 日）」と（ ）で例外規定がすでにあり、兄弟姉妹に同様の例外規程がないのは不合理であるため、均衡を図ることを求めます。

【回答】

兄弟姉妹の他にも、諸事情により職員が祭祀の主宰者となり、忌引休暇の付与日数を超えて休暇が必要となるケースは考えられます。親族のどの範囲まで例外規定を設定すれば不合理が解消されるかについては慎重に検討する必要があると考えております。現時点では、必要に応じ、年次有給休暇を利用し対応いただければと思います。

## 2 教員に関する要求

2-1 障がい学生支援室の専任職員を増員し、機能強化を図ること。

発達障害のある学生及びあると思しき学生が増えているにもかかわらず、現状では支援体制がきわめて貧弱（障がい学生支援室はパンクしそうな状態）なため、指導教員に対して過度な負担が押し付けられることになっています。生活指導（生活支援）を必要とする学生への対応は容易ではありません。場合によっては適切な指導のための専門知識が必要とされ、そうした専門知識を有しないと状況がうまく改善しない危険があります。それぞれの教員がそうした専門知識を獲得することは困難であり、専任の専門家を主体とする体制とすることが一刻も早く望まれます。

【回答】

障がい学生支援室には、平成 30 年 3 月から専任教員を 1 名配置し、機能強化を図ったところ です。

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）についても、学位論文審査のため学外から審査員を招聘した場合の謝金は、主査の経費（委任経理金）からではなく、必要経費を大学の予算から支払うこと。

【回答】

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していますので、取扱いに対する要望は、該当研究科で協議いただくこととなります。

2-3 大学院調整数が付いていない教員が論文の副査を行う場合は、論文審査手当を支給すること。

負担の程度に応じた見直し（平成 28 年 4 月）が行われた結果、調整数 1 が付く条件として、「大学院担当教員のうち、大学院研究科において、講義、演習、実験・実習を年度を通じて併せて 2 単位以上担当する者」となりました。しかし、この見直しにより、調整数が付かない（＝大学院生の指導について何ら付加的に給与が支給されていない）にもかかわらず、副査を担当するケースが発生しています。これは前回の見直しによって発生した不備であり、新たに補う必要があります。また社会状況としては、**論旨修士論文・博士論文**を問わず、論文審査の厳格性が強く問われている状況にあることから改善が必要です。手当額については、特殊勤務手当支給細則第 15 条（学位論文審査手当）に準じることが適切であると考えます。

【回答】

実情等を引き続き確認した上で、平成 28 年 4 月に見直しを行った趣旨に照らし、対応が必要か考えていきたいと思えます。

### 3 附属学校園に関する要求

3-1 病気休職時の業務代替について、改正された職員任免規程に従って、職場の要望に応じて速やか代替教員を配置すること。

【回答】

職員任免規程は整備されているため、要望があれば代替教員の配置は可能です。

3-2 教員の業務および勤務時間の適正化について、大学としての基本方針を明らかにすること。

【回答】

大学として、職員のワークライフバランスの実現に向け、業務の効率化、業務に対する意識改革及び勤務時間の適正化は、教員に限らず、職員全体の課題として認識しており、改善に向けた各取組みを行っているところです。（1-3（1）参照）

また、附属学校においては、国の「学校における働き方改革に係る提言」等も踏まえ、教員の業務改善や適正な勤務時間管理を実現するため、各学校の実情に合わせた取組みを検討し、以下のとおり実行しています。

【附属学校における主な取組み】

〈業務改善に向けた取組み〉

- ・教材の印刷などの補助的な業務について事務職員のサポートを促している。
- ・部活動の指導時間の適正化（平日・休日の活動日数等の制限）、会議の効率化（勤務時間内での終了厳守、開催頻度の縮減）、学校行事の精選など、労働時間削減に向けた取組みを積極的に行っている。
- ・校務分掌の全面的改正（分掌数を 9 部から 5 部に再編）を行うとともに、継続的に校務分掌上の業務見直し（個別の活動の廃止や内容の変更）を行っている。
- ・タブレットの活用による会議のペーパーレス化など、情報機器の活用を推進し、業務の効率化に取り組んでいる。



〈勤務時間の適正な管理、教員の意識改革に関する取組み〉

- ・タイムレコーダーにより、各教員の学校に滞在している時間を把握し、教員の勤務時間に対する意識向上につなげている。
- ・教員同士又は教員と管理職が、積極的に声をかけ合って会議等によらずに気軽に情報交換ができる職場環境作りに努めている。

3-3 入学試験に関連する業務について、手当を改善すること。現在、中学校と高等学校のみが対象とされている作問手当については、幼稚園、小学校、特別支援学校の業務も対象とすること。また対象業務を作問に限らず、問題点検、採点、監督、入試委員会等の一連の入試関連業務を踏まえて総合的に検討すること。

【回答】

中学校及び高等学校については、入試の作問業務の困難性・事務負担に鑑みて手当を支給しているものです。その他の業務については現状では考えておりません。

3-4 附属幼稚園の教員についても、研究主任手当※を支給すること。

【回答】

※特殊勤務手当-教育業務連絡指導手当

附属学校園における手当の支給については、学級数や園児の定数等も鑑みており、附属幼稚園の教員に対して支給することは現状では考えておりません。

3-5 普通教室の空調（冷房）設備を増設すること。

【回答】

附属学校園の普通教室は、金沢市の多くの学校と同等の学習環境を維持しており、生徒の健康維持が確保できていると判断しています。

3-6 部活動指導員の配置など部活動を支える環境整備を推進すること。

【回答】

公立学校等の状況も踏まえながら、今後検討していきたいと思っております。

#### 4 事務職員に関する要求

4-1 サービス残業が発生しないよう勤務時間管理を適切におこなうこと。

- (1) 終業後は速やかに退勤することを励行するとともに、所定時間外（平日の所定時間外および土日）の勤務実態を把握するために、調査を実施すること。

【回答】1-3 (4) と同じ

各職員の勤務実態については監督者が日々把握しており、職員がやむを得ず休日労働に従事する場合も、事前に監督者に申し出、休日明けに報告することとしていますが、今後も周知徹底を図ります。

また、時間外・休日労働を含めた労働時間の適切な管理に向け、引き続き監督者への指導を徹底します。

(2) 適切な勤務時間の管理システムを導入すること（既存のカードリーダーを使用する等の導入しやすい方法で試行してもよい）。まずは、土日の出勤実態について把握するために、カードリーダーを利用した出退勤管理を試行的に行うこと。カードリーダーによる出退勤管理は、労働時間の適切な管理のみならず、担当係の業務負担も大幅に削減することができるため、速やかに導入すべきです。

【回答】

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、労働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。

(3) 昼休み時間に窓口対応（来客・学生・教職員に対する対応）業務が発生する部局は、休憩時間設定を柔軟に行い、休憩時間であるにもかかわらず業務をしなければならない状況を無くすこと。また、一般的に窓口対応がない部局においても、やむを得ず休憩時間中に業務が発生した場合には、個別に改めて休憩時間を設定すること。2017/10/4 の交渉において、大学として調査するとの回答がありましたが、その結果を明らかにすること。組合の調査では、必ずしも改善されていませんでした。

【回答】

平成29年10月に休憩時間帯の窓口対応等に係る休憩の確保について、全学の現状を調査した結果は以下のとおりです。

調査結果等からも、窓口対応に限らず、業務が休憩時間におよび定時に休憩できなかった場合は、別途、休憩時間を確保するなど、各部署で適宜配慮しているものと考えます。

休憩時間帯の窓口対応等に係る休憩の確保の現状

H29.10.20 調べ

	対応状況	部署数	
		学生・教職員向け窓口業務	その他窓口業務 (代表電話対応等)
1	当番制（休憩時間をシフト	2	1
2	別途休憩を確保	5	1
3	別途休憩を確保（数分間の対応除く）	3	9
4	別途休憩の確保なし（短時間の対応しかない）	0	2
5	別途休憩の確保なし	0	0
		10	13

4-2 ー昨年および昨年の回答でも示された「新人事評価システム」の具体的な内容について明らかにすること。

【回答】

平成26年度に全学で実施した新人事評価システムの試行結果を踏まえ、平成33年度を目途に管理職を対象とした目標管理型の評価制度を導入する予定であり、平成31年度の試行実施に向けて、検討を進めていきます。

## 5 技術職員に関する要求

総合技術部の運用状況を踏まえ、必要に応じて改めて要求します。

## 6 非常勤職員等に関する要求

6-1 正規職員と非常勤職員間の不合理な給与格差を解消すること。

(1) パートタイム職員にボーナスを支給すること。

### 【回答】

現状の給与水準においても、十分に優秀な職員を確保できていると考えており、本学の財政状況等を勘案した場合、現状では支給することは考えておりません。

(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。

昨年の回答では、例えば、パートタイム職員（事務補佐員）の給与が一律930円であることについて、職務内容との関係から、具体的かつ合理的な説明がなされたとは言えません。

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）等にしがたって改善すること。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。業務支援事務補佐員については、異動を伴う場合もあることから、非常勤職員の給与制度を、職務内容に見合った現実的で弾力的なものに改善することを求めます。

### 【回答】

パートタイム職員については、職務内容が補助的、定型的であることを踏まえ給与を決定しています。現在、職務内容に見合った職員が確保できており、その点からも現在の給与水準は妥当と認識しており、現時点で変更することは考えていません。

①パートタイム職員について、現在の給与水準においても職務内容に見合った職員が確保できている状況等を踏まえ、現在の時給は適正であると考えています。

②業務支援事務補佐員については、職務内容が定型的であることや限定的な配置換えであることに鑑み、給与を決定しています。そのため、平成30年1月創設時現在の時給を変更することは現時点では考えていません。今後、人員確保や配置換等の実情に応じて、必要があれば検討したいと思います。

6-2 非常勤職員の有給休暇制度の充実を図ること。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30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。

【回答】

本学は、平成25年度から、非常勤職員についても、常勤職員と同様に採用当初から年次有給休暇を付与することとし、また、20日を限度として繰り越すことができるなど、他大学等には例のない先進的な制度を導入しており、有給休暇について格段の充実を図っています。

なお、非常勤職員と常勤職員とでは職務内容や責任の程度だけでなく、採用の仕組みや人材活用の仕組みも異なることから、有給休暇制度の差異については合理性があるものと理解しています。

6-3 職務内容を雇用条件通知書に明確に示すこと。その上でそこにはない業務を命じる場合は、常勤職員と非常勤職員の業務内容・職責の違いを明確化し、非常勤職員の従事すべき業務内容について個々の労働条件通知書に明確に示すこと。

【回答】

職務内容は、労働条件通知書に記載しています。また、同内容は採用時に適切に説明を行っています。

## 7 附属病院職員等に関する要求

7-1 サービス残業が発生しないように勤務時間の管理を行うこと。毎日の勤務時間管理については、1分単位で正確に把握すること。勤務時間を正確に把握するため、タイムカードを導入すること。「労働者の自発的な残業を使用者が知りながら、中止させず放置し、その労働の成果を受け入れている場合」は労働時間とみなされることを申し添えます。

【回答】

タイムカードによる勤務時間管理は現状では考えておりません。しかしながら、入退室管理システムを利用し、附属病院に勤務する職員の在院時間の把握を、平成30年6月1日から試行的に始めました。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。

7-2 申し送りは、勤務開始時刻から10～15分程度遅らせるなどして、勤務時間規程に定められた時刻前に、自主的または強制的に出勤する必要がないよう改善すること。

【回答】

申し送りは、二つの勤務帯が重複する時間帯（勤務時間内）に行っているため、全職員に対して、定められた勤務時間前に出勤することを強制していません。

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）に対して、勤務時間管理のルールについて研修すること。

【回答】

勤務時間管理については、管理者向けの会議や研修等の機会に学んでいただいていると認識しています。

7-4 附属病院宝ホールで行っている組合説明会への参加を妨害しないこと（不参加の推奨を含む）。

組合説明会の時間帯には新入職員がフリーとなるよう、スケジュール等の配慮を求めます。病院主催の新入職員オリエンテーション期間中の昼休みに組合説明会を行っていますが、特定の職種においては、「別の場所へ移動するように」「職場で食事をとるように」「組合の説明は聞く必要がない」等の指示が上司からあり、一斉に退室することが続いています。本部での交渉（2017年10月4日）、医学系四分会と大学病院との懇談（2018年3月14日）において改善を求め、今後そのようなことがないように配慮するとの回答がありましたが、全く改善されませんでした。

組合に加入しようとしたことで不利益な取扱いをすることや、組合活動を妨害する行為は不当労働行為であり、法律違反（労働組合法第7条）であることはいうまでもありません。労働者が組合に加入することは正当な権利であり、それを行使するための重要な情報入手手段の一つが説明会です。そのような、権利行使の前提となる説明会への出席を意図的に妨害することも同様に法律違反です。

なぜ毎年このようなことが起こるのかについて原因を究明し、それをふまえた次年度の改善策の提示を求めます。

【回答】

今年度については、昨年度の団体交渉を踏まえ、どの部署においても、組合説明会の参加の可否について指示をしていません。また、労働基準法により「使用者は、休憩時間を自由に利用させなければならない。」となっており、こちらから参加を促すわけにもいきません。