

統一要求書（1月20日提出）にようやく回答

統一要求書は各年度ごとに組合の要求内容を総合的にまとめ団体交渉の基本文書として大学に提出するものです。これに対し、大学からは先ず文書による回答が行われ、予備交渉において重点項目を整理し、本交渉（団体交渉）が行われます。

本年度は勤務時間の15分短縮、夏季ボーナスの0.2カ月凍結、超勤費時間単価算定方式の変更や第二期中期目標・計画問題について、統一要求とは別に急速団体交渉（5/26）が先行しました。

統一要求書は去年よりも1カ月早く提出したのですが、大学の対応がなされず「年度末には文書回答を目指す」との応答を示しながらも、6月に至っても対応がなされませんでした。そこで（6/12）に組合から団体交渉日程を提示し、即時解決を求める文書を提出することで、ようやく（7/10）予備交渉、（7/14）に本交渉が実現することになりました。

今回組合ニュースでお知らせする文書回答は団体交渉当日に会場で配付されたものです。団交における合意事項は少ないものの、文書回答がなされた点は評価したいと考えます。この文書は労働法制への大学の対応方針を対外的にも示すものであり、重要文書となっております。

《文書回答の主な特徴点について紹介します。》

I 「政府に対する働きかけ…」 金沢大学として、国大協の政府省庁への要望文書の内容に賛同することを表明しています。

II 「(1)大学運営について…」 第二期中期目標・計画等について「教職員の英知を集約し、その民主的決意を原則とする」と要求しました。しかし、当初案の開示すらなされず、以降限定された「説明」機会を経て文科省へ「素案」が提出されました。この間の組合の取り組みを振り返ると、いかに統一要求の事項が理念として重要であり、またその実現が困難であるかを認識する結果となりました。

「(2)働きがいのある職場を目指して…」 教員の各種手当、職員への待遇改善、病院の超勤年末問題等については問題の実態を一部認めながらも、財政負担についてはあいまいな記述となっています。これ自体問題ですが、その後の本交渉においては「支給の理由が分からない」とのエスカレートをした口頭回答がなされています。

「(4)健全な労使関係の実現…」 組合に対しては法的関係から対応をするとしながらも、病院における「組合説明会」や「組合費チェックオフ問題」については踏み込んだ回答を避けています。

金沢大学教職員組合
執行委員長 直江 俊一 殿

平成21年7月14日
国立大学法人金沢大学
学長 中村 信一

統一要求書に対する回答

平成21年1月20日付けで貴殿から提出のあった統一要求書に対し、下記のとおり回答する。

I 国立大学法人金沢大学が政府に対して次のことを働きかけるよう、要求します。

- 1-1 運営費交付金を毎年自動的に削減する「効率化係数」や病院に課税することを強制する「経費改善係数」をかけないこと。
- 1-2 上記項目の継続的適用による財政悪化をデータ化し、その見直しを求めること。
- 1-3 地方大学切り捨てにつながる運営費交付金の競争的経費化に反対すること。
- 1-4 国立大学法人に対して労働条件の不利益変更となる人勤標準を要請しないこと。
- 1-5 学生の入学金や授業料等の学生納付金の引き上げを行わないこと。また、奨学金制度の一層の改善に努め、大学独自の

制度の改善も行き、経済的な事情で高等教育が受けられない学生がでないようにすること。（注：ゴシックが大学の回答）

国立大学法人は国の機関ではないものの、その性格上、国の財政状況や国家公務員の給与水準に一定の影響を受けるのはやむをえないところである。しかしながら、本学を含めた国立大学法人がその運営に支障をきたすような事態に陥ることがあってはならない。これまでも運営費交付金算定ルール等の見直し改善も含め、国立大学協会や他の国立大学法人等との連携を図りながら文部科学省を始めとする関係者への要請等を行ってきたところであり、今後も努力する。

II 国立大学法人金沢大学に対して次のことを要求します。

(1) 公正で透明な大学運営の実現をめざして、以下の点を要求します。

II-1 組織の改廃と予算の審議を役員会と経営協議会だけに委ねず、教育研究評議会にも権限を持たせること。

役員会、経営協議会のみならず、教育研究評議会においても教育、研究上の重要事項に関する審議機関としての性格上、これらに係わる組織の改廃、予算の内容等について十分な説明を行っている。

II-2 次期中期計画の策定において、教育研究評議会の下に、教職員の英知を集約し、その民主的決定を原則とすること。

第二期中期目標・中期計画の策定については、学長の下、関係の理事、各研究域・センター等の教授及び事務局部長等を構成員（18名）とする「第二期中期目標・中期計画準備室」（役員懇談会（20/9/26）承認、教育研究評議会（20/9/26）で報告）を設置し、その策定過程において教職員から広く意見を聴取するとともに3地区で説明会を開催し、役員会で承認の上、6月末に素案を文部科学省へ提出した。今後は、国立大学法人評価委員会の素案審議の状況を踏まえ、第二期中期目標・中期計画準備室において更に検討し原案を策定する予定である。

II-3 次期中期計画においては、任期制の徹底を求める。

II-2に示した策定過程の中で個々に意見表明すべき内容である。

II-4 3学域16学類の運営や教育の現状における問題点を再点検し、組織運営等における複雑化を解消するとともに、意志決定の民主的体制の確立のための対策を示すこと。

下記II-9で合わせて回答する。

II-5 現在進められている教員評価試行の検討状況を開示し、教員の意見を聴取するよう努めること。制度の廃止を求めるが、少なくとも教員評価を給与査定に利用しないことを保障すること。その利用に際して、個々の教員のプライバシーを尊重すること。

教員評価については、2008年度に実施した試行結果を踏まえ、教員の様々な意見を取り入れて2009年度から本格実施することとしている。給与査定との関連も含め、評価結果の活用方針については今後とも検討していく予定である。

なお「金沢大学教員評価大綱」において、「第8評価結果等の公表・閲覧」の第1項に「教員が作成した個人評価調査票は、個人情報として取り扱い、原則として公表しない。」、同第3項に「教員個々の評価結果等は、本人以外には公表しない。」をそれぞれ明示しており、個々の教員のプライバシーについては充分尊重することとしている。

II-6 財務状況については、適宜情報を分かりやすく開示し、教職員に定期的に説明する場を設けること。特に学長裁量経費等の選定基準や執行内容を開示し、指導部としての責任を明確にすること。

組合からの資料提供の要請については、これまでも応えているところであり、今後も、これまでどおり対応したい。また、全教職員に対する説明については、グラフを用いるなどできる限りわかりやすい内容で情報開示するための「財務れぽーと」として17年度版、18年度版を作成し、大学HPに掲載している。学長戦略経費については、教育等活性化推進経費、研究活性化推進経費、設備充実費及びプロジェクト事業支援経費の4事項に区分し、その事項ごとに募集等を行っている。

予算の措置については、必要性、緊急性、優先性、有効性及び効率性を考慮しながら、必要な額を配分している。

なお、執行内容については、それぞれの部局への確認が必要となるが、配分事項であれば、財務部で対応することができる。

(2) 働きがいのある職場の実現をめざして、以下の点を要求します。 ①全職員に共通する要求

II-7 法人化後削減されてきた基礎的研究・教育経費の増額に努力すること。

効率化係数による運営費交付金の減額、授業料等の学生納付金の減額や施設整備に伴う管理経費等の増額が想定されるものの、基盤的な教育経費や研究経費等については、前年度同額以上を確保するよう努めている。

II-8 人事院勧告による国家公務員の人件費削減政策に安易に迎合せず、金沢大学独自の給与体系を早急に策定すること。

法人化されたとはいえ、人件費の大部分は、国からの運営費交付金で賄われており、閣議決定でも国家公務員の給与水準を十分考慮するよう、要請されている。安易に迎合するつもりは無いが、一定の影響を受けることについては御理解願いたい。

II-9 新学域体制への移行や人員削減の進行によって、大学にさまざまな問題が生じている。全学的な視野に立った業務、事務体制の見直しを行い改善を速やかに実施すること。

現在、全学的視野に立って、過去3年度分の個人別月別時間外労働時間数一覧の各部への提示、法人化後に増えた業務の具体的な事例とそれに対する改善案の提案収集、他の国立大学に対する実効性のある時間外労働削減策の調査などを実施しており、今後はこれらの資料を基に具体策を提示していく予定である。

このほか、地区事務部においても事務処理の簡素・省力化を図っているところである。

【角間北地区事務部】

・学域再編に伴う事務処理の課題に対応するため、総務課長室、人事係、会計課調達係及び学生課大学院第二系の各課事務室の集約化を図った。また、更なる総務課ならびに学生課の集約化を検討している。

【角間南地区事務部】

・事務処理の簡素・省力化とともに業務内容の改善を図っている。

II-10 勤務時間15分短縮を求める人事院勧告への対応すること。平成21年4月から実施済み。

II-11 査定評価の進行状況を示し、その方針と基準を明らかにすること。また、評価に対する本人への明示と異議申し立ての制度的整備を行うこと。

昨年度は19年度の制度を改良し、人事評価制度として実施したところである。今後は昨年度の問題点について検討し、改善・実施することとしている。

II-12 雪の多い地域における光熱や通勤費の状況は制度の改廃とは関係なく存在している。冬季手当など、以前の寒冷地手当の給付内容を参考に新設すること。

人事院の調査によると石川県内の民間企業においてほとんど支給されておらず（非支給企業90.8%）、また、公務員においても廃止されており、当該手当を新設することは社会の理解が得られない。

II-12b 超勤の実態を公表し、業務の見直しや軽減、削減目標の設定などの具体的改善方針を提示すること。また、サービス残業をなくすこと。

時間外労働の実態について全てを公表することは、プライベートな情報もあり不可能である。しかしながら会議等を通じた情報提供はこれまでも実施しており、そうした取り組みは今後も続けていきたい。業務の見直し・軽減は各部署で取り組んでおり、それを抜きのしたトップダウンの削減目標の設定はサービス残業に繋がりがかねないため、慎重に対応する必要がある。

なお、サービス残業とならないよう、事務連絡協議会で再三アナウンスし、啓発に努めている。組合にサービス残業に関する具体的な情報があるのであれば、逆に教えていただければ、具体的な対処を考えたい。

II-13 地域貢献事業による公開市民講座や学生募集に関わる業務（高校訪問など）、教員免許更新講習に関わる業務などを評価し、手当を支給すること。学生募集に関しては他大学のように専任の教員の配置を行う。

平成17年度に、地域貢献、学生募集に関する業務は本務とし、謝金等を支給しない旨の整理が行われているところである。本学の規則では、勤務に対する手当としては、他の職員に比べて著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務等に支給することとしている。これらの観点から、同業務が特殊業務にあたることは、社会一般の理解が得られない。ただし、教員免許更新講習については、職員の責任の度合いが大きいと考え、手当化した。

なお、学生募集については、現在、学長補佐（学生募集・入試担当）を配置し、学生募集委員会を中心に、教員と事務職員（入試課、広報）が一体となって取り組んでいる。

II-14 女性研究者支援のための平成20年度より3年間の男女共同参画のアクションプログラムの実施方針や計画について組合と協力し成功を目指すこと。

昨年7月に男女共同参画キャリアデザインラボラトリー（CDL）を立ち上げ、10月に専任の特任教員を配置し、各種事業を進めている。今後、協力を求めることがあれば助力願いたい。

II-15 各地区安全衛生委員会において、教職員の過労やメンタルな病気に関する調査を実施し、予防策を検討すること。また、健康管理をさらに充実させること。また、メンタル面での相談体制の拡充をはかること。

大学の最大の財産は人間であり、長時間労働をはじめとする過重労働及びメンタルヘルス不全への対策が重要であることは認識している。メンタルな病気の調査等はプライバシーの問題もあり簡単にはできないが、講演会等による啓発活動や面接指導の円滑な実施体制の確立等により、健康管理に引き続き努力して参りたい。

なお、健康管理を含め、安全衛生管理は労働者たる職員ひとりひとりの自覚と協力無しには成り立たない。今後とも具体的な改善案があれば提案して欲しい。

II-16 各種ハラスメントの防止の為の相談室などを、相談しやすい仕組みにし、大学とは別の第三者機関による相談室を設けること。

近年の相談件数の増加、相談内容の多様化・複雑化に対応するため、及び中立性・公平性確保の観点から、平成20年4月に独立した組織として「総合相談室」を設置し、ハラスメント相談、公益通報、その他の苦情相談への対応に当たることとした。その後、総合相談室には様々な相談が持ち込まれ、順調に機能していると考えている。

「大学とは別の第三者機関による相談室」については、どの程度ニーズがあるのか、真に必要なならば、今後検討したい。

【参考】

通常、外部の相談窓口は相談を受けるだけで、対応が必要なものは大学に報告され、その後は結局学内対応である。二度手間や連絡ミスや情報漏洩のリスクもある。相当の経費がかかることでもあり、慎重な検討が必要と考える。

II-17 65歳定年制移行にともなう法的措置として、「高齢者の雇用の安定等に関する法律」の一部改正された項目が設けられた。（事業主による高齢者などの再就職の援助に関する経過措置）の規定に従い、雇用延長問題について、至急組合と必要な協議を行うこと。

高齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正（平成18年4月1日施行）の主旨を踏まえ、本学でも再雇用制度等を実施しているところである。

雇用延長問題の話合いは可能である。

(2) 働きがいのある職場の実現をめざして、以下の点を要求します。 ②教員に関わる要求

II-18 任期制を行わないこと。既設の任期制については、制度の再点検を行い、適用範囲を修正すること。非再任教員に「不服申し立て」の意向を確認し機会を設けること。特に外国人に関しては国籍による差別を行わないこと。任期制の変更を行う場合、組合の了解を前提とすること。

大学は、優れた人材を確保するとともに多様な経歴・経験を有する教員等相互の学問的交流が不断に行われる状況を創出することが教育研究の活性化につながる。このような任用形態の多様化の観点からも、任期制を廃止することはできない。組合に対しては今までも可能な限りの情報を発信している。

また、外国人であることを理由に差別を行ったという認識は無い。

II-19 平成20年度の学域再編の導入により、管理運営上、教員の多忙化が極端なまでに進んでいる。意志決定や各種執行体制の見直しをすること。



各地区において、代議員会及び各専門委員会において問題点をチェックし改善を図ったり、議題の精選に努めたりという形で見直しを進めている。様々な工夫により教職員の負担軽減に努めていることは理解してもらいたい。

II-20 女性教員の積極的登用を図ること。

教員人事においては、性別にこだわらず教育・研究・社会貢献等の業績及び人物等を十分に考慮し、選考を行い優秀な人材確保に努めているところである。

II-21 附属教員の給与について、引き続き平成17年度以前の転入教員の早期の給与格差の改善を図ること。

平成18年度以降の石川県からの人事交流者については、石川県教員の給与を現給保証している。

なお、初任給決定方法や昇給制度が従来から石川県とは異なるため、「給与格差」の具体的内容が明確ではない。どういう比較をしているのか説明願いたい。

II-22 附属学校の入試問題の作成などの手当を支給すること。

入試問題作成に対する手当は特殊勤務であるという観点から、少数の者が携わる場合に限って、支給することとしている（大学入試問題作成手当と同じ。）。附属学校においては相当数の教員が問題作成業務に携わっており、少数の者にのみ負担がかかっている訳ではないことから、支給対象としていない。

II-23 附属幼稚園教員の義務教育手当を小学校教員並みにすること。

義務教育等教員特別手当は、当初、小学校、中学校及び高等学校の教員に支給されていたものであるが、幼稚園教員には、これらの職員との均衡を考慮して、後になって支給されるようになった経緯がある。手当が小学校等教員の1/2となっているのは、小学校等の教員の職務及び勤務等との差を考慮してある

ためである。

また、義務教育等教員特別手当については、国は対地方予算交付において平成21年1月から本給の3%程度、平成22年1からも縮減し、今後、廃止を含めさらなる縮減を検討しているところである。

II-24 附属学校園から公立学校への転出初年度の年次有給休暇日数の減少について改善すること。

これは石川県、金沢市等の年次休暇制度の問題であり、当局側に改善を要求すべき事柄ではないことをまず認識していただきたい。

なお実態について金沢市に照会したところ、市では県条例等を準用しているとの回答であった。県条例等を取り寄せ、国家公務員等からの異動者の異動前の年次休暇残日数の引継規定があることを確認し、平成20年12月11日付けで附属学校事務係から各校園長に通知済みであり、併せて異動者に直接電話等で照会し、公立学校での運用も確認している。

組合は何を根拠にこのような要求をするのか？附属学校園内で事実確認を怠って統一要求項目として掲げてくる姿勢も含めて、団体交渉の場で明らかにされたい。

(2) 働きがいのある職場の実現をめざして、以下の点を要求します。 ③事務職員に関わる要求

II-25 昇格における男女の格差を、数値目標を持って是正すること。

昇格基準は、職名、その職の在職年数、在級年数、年齢によるもので性別による違いはない。

単年度の昇格者の男女差が年齢別男女構成比率に起因しているものであることは過去に資料を提示済みである。それでもなお、

昇格における男女の格差が存在するというのであれば、その内容を具体的に提示してほしい。

II-26 常勤職員の削減を行わないこと。

「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、やむなく人員削減により対応しているところである。

(2) 働きがいのある職場の実現をめざして、以下の点を要求します。 ④技術職員に関わる要求

II-27 技術職員の組織を整備し、業務の明確化と待遇改善を図ること。また、組織内での命令系統の統一を図り、業務の明確化、詳細な待遇や格付けを行うこと。

II-28 技術職員、技術専門職員・技術専門官の基準の明確化を行うこと。また、それらと給号との対応を図ること。

一部の地区において組織整備の検討を行っており、このモデルケースが全学に広がることを期待している。

なお、技術職員の給与の問題に関しては組織化の進展に合わせて検討していきたい。

II-29 衛生管理業務に携わる者へ手当を支給すること。

法令上必要な業務で、本務に加えて当該業務に従事している者については手当額を支給している。

(2) 働きがいのある職場の実現をめざして、以下の点を要求します。 ⑤非常勤職員等に関わる要求

II-30 勤務時間15分短縮に伴う、非常勤職員の時間給・日当の給与額を改善すること。

勤務時間短縮に伴う給与額については、フルタイム職員については勤務時間短縮後の日給据え置きで、パートタイム職員については時給の引き上げて対応し、改善を図った。

II-31 人事院勧告に準拠し、パートタイム職員に一時金を支給すること。金額を試算し回答すること。

下記II-33で合わせて回答する。

II-32 フルタイム職員の雇用任期を撤廃すること。

非常勤職員の雇用期間については、部局、組合等の意見も聞きつつ労基法の範囲内で対応してきた。

II-33 パート職員の時給の一般職本給表（I-33）頭打ちを解消すること。平成19年度採用者からの定額制単価を廃止し、元の制度に戻し不利益とならないように経験単価を引き上げること。

これらの問題は非常勤職員の総人件費の膨張にも繋がるため、極めて困難である。

なお固定単価を採用しない場合、新規採用の場合の準備書類が多くなり本人の負担が増えるほか、給与決定に係る業務量が増加する。元の制度に戻し、かつ頭打ちを解消した場合には、業務量は固定単価導入以前の3倍以上となることが予想されるため、業務負荷軽減の観点からも固定単価採用を継続したい。



【参考】人件費負担増減試算(人事院指針準拠による内容)(単位:万円)

一時金支給	
パート職員期末手当(週30日勤務者のみ)	14,210
フルタイム職員勤続手当(指針準拠の場合廃止)	▲4,580
	小計9,630
非常勤職員給与決定方法見直し→新単価による負担増 (固定単価導入後の対象者を含む) (フルタイム職員期末勤続手当含む)	43,720
新単価適用後のパート職員期末手当増 (週30日勤務者のみ)	23,410
新単価適用後のフルタイム職員勤続手当減 (指針準拠の場合廃止)	▲820
	小計66,310
	総合計75,940



II-34 事務登用試験に関して長期勤務者の勤務実績を配慮した選考制度をこれまでの制度に加えること。受験資格を在職3年以上の非常勤職員とすること。面接においては人権を尊重すること。

非常勤職員から常勤職員への登用については、一般職員として登用される時点での基本的な能力を教養試験と面接で判断して実施しているところである。受験資格は現在在職1年以上としているが、3年以上という条件を加えることは、優秀であり

ながら経験が少ない職員に始めからハンデを与えることとなり逆差別につながるおそれがあると考え、なお「面接において人権を尊重する」とは、具体的にどういうことを意味しているのかご説明願いたい。



(2) 働きがいのある職場の実現をめざして、以下の点を要求します。 ⑥ 附属病院職員等に関わる要求

II-35 慢性的な超過勤務を解消し、年休を20日間取得するために必要な増員をすること。超過日数や年休取得状況についてデータを示すこと。

平成20年度には7:1看護体制取得のため看護師を約130名と大幅に増員した。

また、その他の職種については、放射線技師3名、臨床工学技師2名、視能訓練士1名、管理栄養士1名、言語聴覚士1名を増員した。

さらに、平成21年度には現在のところ、看護師2名、薬剤師3名、精神科作業療法士1名、臨床工学技師2名の増員を予定している。

これらの措置により、超過勤務時間数の減少、年休取得状況は年々改善に向っているところであるが、看護師については、年次有給休暇を20日取得するためにはさらに25人程度の人員増が必要となり、年額約1億2千5百万円の人件費増となり、病院の経営面、ひいては、法人の財政収入と直結するため法人として十分協議の上、対応していく必要がある。

組合からの補足説明によると、病院全体に「超過勤務をしないように」との声掛けがあるために超過勤務を申告しにくくあきらめている実態があるとのことであるが、そのような声掛けは労務管理上の責務として行っているものである。誤解のないようお願いしたい。

また命令簿に記載の時間については全て手当を支払っている。

「超過日数や年休取得状況についてのデータ」は、ともに手作業の集計が必要となり、多忙化に拍車をかけることから示せなかった。特に(超過時間数ではなく)「超過日数」は、各人の命令簿の記載日を数えていくしか方法は無く、作業量は膨大で現実的に回答は不可能である。

II-36 夜勤人員を増員すること。

附属病院は地域の中核的病院であり、高度な医療を求め、多くの重症患者がいる。

そのような中で、それぞれの部署の特殊性に応じて、適正な人員配置を行うよう常に考慮して勤務割振を行っているところ

である。

夜間に余裕のある割振を行えば、日中に人員不足となることは明らかであり、一方、人件費等の増加要因となる事案については法人全体として十分な協議が必要である。

II-37 看護師の労働強化につながる長時間変則二交替制を導入しないこと。仮に試行する場合は休憩設備を整備し、休憩時間を確保にとれる人員配置をすること。

現在一部の病棟で行っている二交替制勤務はあくまでも「試行」であり、今すぐに看護師全ての勤務を二交替制にするものではない。また二交替制勤務には働く側のメリットもあり、全ての看護師が三交替制を望んでいるわけではない。

今後も病棟(現場)の声を聞きながら、より働きやすい勤務体制を考えていきたい。

なお、勤務時間の短縮を受けて、より拘束時間の短い夜勤体制を検討中である。

II-38 医療技術者の任期制を廃止し正規職員で採用すること。

非常勤職員を常勤にすることについては、財政的に困難であるため、医療系技術職員のフルタイム職員の任期を3年から5年まで延長できることとするなど、可能な範囲で非常勤職員の処遇改善に努めているところである。

II-39 業務に関係する研修は出来るだけ時間内に受けられるよう余裕を持った人員配置をすること。また、勤務時間外に参加した場合は全員に時間外手当を支給すること。

人員配置については、病院運営上必要に応じて増員を行っている。また、本院として勤務時間外に実施した研修の参加者には時間外手当を支給している。

なお、時間外に行っている研修会等は、その日の外来、病棟業務が一段落してから行うことで多くの職員が参加でき、研修の実感が上がるという観点から実施しているという側面がある。病院の特殊性から、すべてを時間内に行うことはむしろ合理的ではないと考えている。



(3) よりよいキャンパス施設と研究・教育環境の実現をめざして、以下の点を要求します。

II-40 角間キャンパスへ保育所を設置すること。

他大学における保育施設の設置状況等を調査し、本学での必要性について引き続き検討した。

しかしながら、例えば名古屋大学のように大学周辺に居住する職員が多く、また自治体等の努力が追いつかず大量の待機児童が存在する地域と角間キャンパスを同列に考えることは適当ではないと考える。当面は、20年度に導入した育児短時間勤務制度のように、別の角度から職員の育児支援策を実施していきたい。

II-41 各学類、部局単位に男女区分された休憩所の設置の工夫をし、早期に実現すること。

労働安全衛生法、事務所衛生基準規則で設置することとなっているが、各部局における共通スペース等の施設利用計画の見直しなど施設の有効活用の推進により、実現できるよう努めたい。

II-42 角間北地区学生駐車場の冬季安全対策を講ずること。

角間北地区学生駐車場のうちD駐車場については、階段は冬季期間の降雪時は使用禁止となっており、角間地区除雪計画の中で周知を図っている。階段上り口及び降り口に通行禁止の立看板を設置している。また休業期間中は駐車場自体が使用禁止となっている。

II-43 田上地区からの通学・通勤路の整備、南地区駐輪場の整備を行うこと。

構内道路1号線の4月開通により田上地区からのアクセスは改善される予定である。駐輪場については、田上地区からの通学・通勤の状況確認と角間南地区の土地利用計画などを踏まえ、今後、必要な駐輪場の整備を推進して行きたいと考えている。

II-44 網戸の併用による省エネルギー対策を進めること。

網戸の設置については強風等による脱落が予測されることから、各建物における安全な設置方法を検証する必要がある。かつ、多くの経費を要する場合もありうる。

今後、室用途や利用状況に応じて、省エネルギー対策と快適な室環境のため計画していくべき重要な対策として推進して行きたいと考えている。



II-45 角間キャンパスの駐車場、バス停までの暗く危険な道路事情の改善（特に図書館、総合教育棟の周り）の為に、夜間照明等を設置、増設すること。

夜間照明については、防犯、転倒事故防止等のために設置しているが、管理経費節減の要請もあり、苦慮している。コスト削減に傾注し、職員の安全確保を蔑ろにすることのないように対応したい。

II-46 角間北地区の地下連絡通路と階段について、安全とバリアフリーの観点からの改善（点字ブロックをつける、夜間照明を感知式にする等）を施すこと。

前年度は、中央図書館屋外階段の手すり取り付けを行った。また、大学会館から総合教育棟間の地下通路及び大学会館から図書館までの地下通路については、人感センサーによる感知式照明を設置した。今後もキャンパスのバリアフリー計画の一環として計画的に整備していきたい。

II-47 角間北地区の総合教育棟と教育学部との通路に屋根をつけること。

緊急車両の通路であることや、敷地の高低差を併せて解消する計画は費用対効果の点で問題があることから早急な屋根の取り付けが困難であることは理解して欲しい。学域再編後、北地区の法科大学院や各学類の施設利用の移行を踏まえ、必要性の検証を行い、安全対策として出来ることを検討していく。

II-48 車いすを使用している学生のために、大学会館にエレベータあるいは車いすでも移動可能な補助装置を階段につけること。

学生に対するバリアフリーについては、重要課題としており、順次キャンパス内の各棟に自動ドアや、スロープを可能な限り設置するように対応している。また、軽度の障害を持った学生を対象とし、中央バス停からアカンサスイインターフェイスに至る階段には手すりを取り付ける等などの対応を実施してきた。大学会館については、学生や学外来訪者の利用も多く、バリアフリー化の必要性の高い施設であるため、設置に向けて最大限努力していく。

II-49 自然研5号館と中福利をつなぐ通路の、遮蔽などの冬季積雪対策をすすめること。

費用対効果などの点から困難である。

(4) 健全な労使関係の実現をめざして、以下の点を要求します。

II-50 組合との協議、団体交渉を誠実にを行い、特に懸案事項については財政上の試算を行い、データを基に回答を行うこと。

これまで同様、必要に応じデータを示しながら誠実に回答を行っていく。

II-51 賃金や人事に関わることについては、事前に組合に情報提供するとともに、組合と協議を行うこと。その策定段階から協議すること。

人事課では労働条件の変更の際は組合への事前の情報提供を心がけている。しかし、使用者の専権事項に属する案件について、策定段階から協議に応じることは難しい。

II-52 新規採用者のオリエンテーション研修の場において、組合を紹介する機会を設けること。病院においては昼休み時間帯を設定すること。

既に何度か説明しているとおり、法人が組合への加入を勧誘していると受けとめられるような機会を設けることについては慎重であるべきと考えている。

オリエンテーションは新規採用職員に対し、本院の仕組みや

医療安全体制等について必要な最低限の知識を与える非常に重要な研修として行っている。

なおオリエンテーションの日程に済美会の説明時間を設けているのは、当該財団が病院の売店運営や駐車場管理、病室のシーツやテレビ等の整備といった患者に関係する業務を行っているため、新規採用職員にもその業務内容を早期に知ってもらうことが病院での日常業務遂行上有効であるとの考えによる。

また、昨年行ったと聞いている看護部主催の所属病棟での昼食会は、法人が関与したものではなく、それぞれの職場で通常行われている歓迎会的に相当するものである。

II-53 組合費のチェックオフを実現すること。そのための組合との実務協議を開始すること。

給与計算システムの問題、事務系職員の業務増を伴うことから、安易に実施協議に入ることはできない。

組合は日頃から多忙化を問題とするが、自らの利益のために組合と無関係の職員に負担を強いることに責任を感じないのか。その点に関する考えをまず、開示願いたい。

