

金沢大学教職員組合

執行委員長 矢淵 孝良 殿

国立大学法人金沢大学

学 長 山崎 光悦

2014年統一要求に対する回答

平成26年3月3日付けで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。

1 全ての職員に共通する要求

1-1 引き続きハラスメント根絶に向けた活動に取り組むこと。教職員間のハラスメント、特に非常勤職員に関するハラスメント対策を充実させること。具体的な要求は以下のとおり。

- (1) パワーハラスメントに関するアンケートを実施して報告書を作成すること。
- (2) ハラスメントに関する広報活動を充実させること。
- (3) 学外者による相談体制を構築すること。

これまでセクシュアルハラスメント、アカデミックハラスメントに関するアンケート報告書は作成されていますが、パワーハラについては作成されていません。そのためどのような行為がハラスメントに当たるのか、教職員の理解が不十分であると見受けられます。とりわけパワーハラを被りやすい非常勤職員は、どのような場合に総合相談室を利用したらよいか、まったく分からない状況に置かれています。早急にパワーハラに関するアンケート報告書を作成し、教職員が共通の理解に基づき、ハラスメント防止の活動に取り組むことができる体制づくりを求めます。

ハラスメントに関する広報については、教職員向けの広報が学生向けの広報ほど充実していないように思われます。特に教職員間のパワーハラについて、どのように相談したらよいかなど、具体例を挙げた広報を求めます。

学外者による相談体制については、これまでも強く要求してきましたが、大学はその必要性を認めていません。しかし、毎年それを求める声が上がってくるのも事実です。大学は真摯にその声に耳を傾け、必要な措置を講じなければならない事態であると思います。やはり同じ職場の人間には相談しにくいのです。また、相談員である教職員の多忙な日常を知っているがゆえに、迷惑をかけたくないという心理が働くのです。大学が真にハラスメント根絶をめざるのであれば、学外者による相談体制は不可欠な条件であると思われま。さらに学外者による相談体制の構築は、学内相談者の負担を軽減し、本務に専念することができ、本学の教育・研究の充実をもたらすという効果も期待できます。再検討の上、対策を講じることを求めます。

(1)、(2)について、パワーハラスメントに関する職員の理解を深めることの必要性については指摘のとおりと考えており、今年度各部局で実施するハラスメント防止研修においてパワーハラスメントに関する内容も加えるなど、職員の理解を深めるための機会の充実を図っています。なお、アンケート調査については、今後実施の必要性を検討します。

(3)について、総合相談室への相談件数は年々増加しており、相談窓口としての同室の認知度や信頼は高まっていると考えます。一方で、増加した相談に対応するための機能強化が必要と考えており、本年4月に常勤職員1名を配置するなど、体制の強化を図っているところです。相談体制の在り方については、指摘も踏まえつつ、引き続き検討します。

1-2 育児との両立が可能な職場環境の整備を進めること

(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・規則には、育児休業取得の要件として「配偶者の子」が含まれている規定と含まれていない規定があります。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。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ことを求めます。

本学では、「子」の定義については基本的に各種法令の規定に準拠しています。配偶者の子を対象としている特別休暇については、子の負傷・疾病等の緊急性の高い状況に対応するためのものであり、また、その日数も限定されていることから、長期にわたり休業する可能性のある育児休業とは状況が異なりますが、今後、必要性を検討します。

(2) 小学校就学前の子がいる教職員が入試等により土日の出勤をする場合には、十分な配慮をすること。

現在、核家族で共働き家庭が増えており、家族等の支援が受けやすい状況にあるとはいえません。大学の責任で、託児所の設置、保育園の借り上げ、ベビーシッター費用の支給等の措置を講ずることを求めます。

育児期間中の職員が能力を発揮し、伸長できるような枠組を整備することは必要と考えております。指摘のあった土日の出勤への配慮を含め、どのような支援策が必要かについては、今後ニーズを把握し検討します。

1-3 就業規則に定められた期間内に休日出勤の振替または代休を指定することができなかった旨の報告があった場合は、速やかに休日労働手当を支払うこと。

主に教員についてですが、定められた期間の間に振替または代休が指定できないケースが毎年発生しています。その場合、書類上は振替休日を指定しながら、実際は会議等で出勤することになり、不満の声が上がっています。2011年3月28日の申入れ等も参考にし、至急対応されることを求めます。

休日出勤の前4週間・後8週間という約3カ月の間に、全く振替や代休を取得できないといった状況は、一般的にほとんど考えられないと思われます。

休日の重要性に鑑みても、振替・代休により休日を確保することをまず考えるべきものと思料します。

1-4 角間キャンパスの除草はすべて業者委託とし、教職員による除草作業をやめること。

角間キャンパスの除草は、移転当初、ほとんど教職員の手でなされていました。その後、植樹した区域を中心に業者に委託する面積も増えていますが、「恒例行事化」した教職員による除草も続いています。移転当初はさほど草が繁茂しておらず、除草は比較的容易な作業でした。しかし、葛が蔓延した現在、除草は重労働になっており、ケガや熱中症の危険性も当初の比ではありません。また除草後、草を詰めたゴミ袋が何週間も路傍に放置されているのはキャンパスの景観を損ねるものです。そのほか除草の時期（草が実を結ぶ前に刈り取るべきなのに遅れがちです）、電動草刈機の騒音による授業の妨げ等を考慮すれば、すべて業者に委託して除草を行うのが適当であると思います。それは結果として、里山の中にある大学の景観を維持することにも繋がるものと考えます。

現在、厳しい財政状況の中、キャンパス内の除草、剪定等の緑地保全委託業務には年間840万の経費を支出している状況です。近年、施設の老朽化に伴う修繕に係る費用も増加しており、これ以上の除草、剪定等の費用増は困難です。

また、斜面等の危険な場所は、全て外注委託し、教職員による除草範囲は建物周囲の限定した場所のみとしており、除草時期についても最低限の回数とし、雑草が伸びる前の梅雨入り前の6月に1回、後期授業開始前の9月に1回の実施としています。

なお、今後は学生にも積極的な参加を促していきたいと考えています。

2 教員に関する要求

2-1 教授ポストの上限を撤廃し、職階比率を弾力的に運用すること。

教員の職階比率については、法人化後、まったく改善がなされていません。これはわずかなりとも教授ポスト増のあった法人化前と比較すれば、待遇の悪化と言ってよい状況です。また、本学は教員選考基準を見直し、より適正な選考を行おうとしています。この適正な選考が実現する前提には、選考基準を充たせば昇任できる体制が存在しなければなりません。そのためには教授ポストの上限を撤廃するなど、職階比率の弾力的な運用を図る必要があると思います。

本学においては人件費の管理は雇用上限を設定することにより行っており、教授ポストの上限を撤廃することは、財政上困難です。本学の教育研究機能の強化へ向け、競争的資金の活用等により必要な教員数の確保・増員に努めています。

2-2 ライティング支援室の拡充等、留学生増員計画に見合う留学生支援体制を整備すること。

昨年度は、レポート基礎科目の新設により留学生の基礎的な文書作成能力の向上について支援する旨の文書回答がなされました。しかし各学類の学生（研究生・院生含）が希望しても新設科目を受講できないケースが多く、留学生のニーズに十分対応出来ていないのが現状です。そのため留学生を受け入れた教員は必然的にライティング支援も負わなければならない、負担が増大し、そのことが留学生の受け入れをためらわせる一因になっています。ライティング支援室の再整備等、留学生を支援する体制を速やかに整える必要があると思います。

留学生の日本語文章作成に対する支援を含め、留学生受け入れに伴う指導教員の負担軽減や、留学生の相談体制の充実など、留学生支援に関して現在検討を行っております。

2-3 女性教員の登用に当たっては、教授職比率の向上など、職階上の待遇にも配慮した対策を講ずること。

女性教員の職階上の比率は、助教では20%を超えている一方、教授は10%ほどに過ぎません。男女共同参画をうたう本学においては、教授職に占める女性教員の比率を20%以上にする方策を考える必要があると思います。

女性教授職の比率向上については、本学男女共同参画推進委員会がまとめた「金沢大学の女性教員の現状と課題」（平成24年11月8日）においても、「（金沢大学の女性教員の）職階別の割合としては、上位職の割合が増加している傾向にあるが、男性と比べると上位職の割合が低い傾向にあり、改善が急務である」とされており、改善のための方策を男女共同参画キャリアデザインラボラトリーを中心に検討、実施してきています。

今後も、引き続き女性研究者の登用及び養成へ向けた施策を検討します。

2-4 サバティカル研修制度の充実に向けて、大学負担の増額等、研修を取得しやすい措置を講ずること。

大学は前回の交渉（2013.9.4）において、サバティカル研修制度については、今後さらなる充実を図ればよいとの意見を表明しました。現状から判断すれば、業務代替経費の不足、海外研修を行う際の研究費の不足等のために、研修制度が十全に機能するようには思われません。早急に制度の充実に向けた検討を開始する必要があると思います。

サバティカル研修制度を活用し、若手研究者の海外研修機会を確保することについては、大学のグローバル化を推進するうえでも、また、教員の資質や能力の向上の観点からも重要であると認識しています。

今後、運用状況に関し検証を行い、改善の検討を進めていきます。

3 附属学校園に関する要求

3-1 附属学校園の教員に対する入試問題作成手当支給を早期に実現すること。

この件については学校教育学類附属学校運営委員会の検討に委ねているとのことですが、まったく進捗が見られません。その理由を明らかにした上で、早急な検討を促すべきであると思います。

他の重要案件に係る検討を優先する必要があったことから、学校教育学類附属学校運営委員会における検討の結論はまだ出ていませんが、結果をできるだけ早期に得られるよう検討を進めます。

3-2 附属学校園の教員が傷病で長期にわたり休職せざるを得ない場合、代替教員を任期付常勤職員とできるように制度を整えること。

附属学校園には「クラス担任」など、非常勤職員では担当しがたい職務があります。むろん制度上では非常勤職員による「クラス担任」代替も可能でしょうが、保護者の不安を招くなど、不都合をもたらす可能性の大きい措置です。そのような附属学校園の教員が長期にわたる休職を余儀なくされても、現在の制度では直ちに常勤職員（任期付）を雇用することができません。円滑に任期付常勤職員を雇用できるように「職員任免規程」第6条を改正する必要があると思います。

現状においても、学長が認めた場合には任期付き常勤職員を配置することができるとする規定に基づき対応は可能であり、制度改正の必要はないと考えていますが、附属学校園教員の職務の特殊性を踏まえ、取扱について検討します。

4 事務職員に関する要求

4-1 課長・副課長の給与面での待遇改善を図ること。

係長から副課長に昇格したとたん、超過勤務手当がなくなり、収入が減ったという話をしばしば耳にします。労働時間が減った結果であればやむを得ないのかもしれませんが、まったくそのような様子は見受けられません。労働時間が同じであるにもかかわらず、あるいは増えたにもかかわらず収入が減るというのは、給与体系に欠陥がある証左ではないでしょうか。管理職手当の見直し、課長・副課長に対する超過勤務手当の支給といった措置を講ずることにより、その待遇改善を図る必要があると思います。

限られた人件費の中で、職員を指導・監督する立場にある課長・副課長についてのみ給与面での待遇改善を図ることは、職員全体の士気に必ずしもよい影響を与えないとはいえず、現時点ではこれらの職種のみでの待遇を改善することは考えておりません。

4-2 事務職員の専門化を推進し、専門性に基づく人事システムを構築して待遇改善を図ること。

現在の大学職員に求められているのは、ジェネラリストであることよりも、スペシャリストとしての能力です。本学が進めようとしている大学改革も、それを推進することができる専門的知識を備えた事務職員がいなければ画餅に終わるでしょう。大学はそうした観点に立って人材の育成を推進すべきです。そのためには特定の分野の業務に従事していても昇級することができ、その専門的能力に応じて課長・副課長級の待遇を得ることができる人事システムの構築が必要であると思います。

課長級以上の事務職員については、かつてはほぼ全てが文部科学省経験者又は東海・北陸ブロックで課長に登用された者でしたが、現在は大学内部から登用される者が約75%にのぼっています。このことにより部長・課長として大学のマネジメントに関わる機会が増加したため、ジェネラリストを育成する必要性はむしろ高まっています。

一方で、専門性の高い事務職員を育成する必要性もまたあると考えており、これらに対応しうる人事システムの構築については、検討を進めているところです。

4-3 リフレッシュ休暇制度等、長期間の休暇取得が可能な制度を整えること。

2013年9月4日の交渉で提案を約束した、リフレッシュ休暇についての大学案を速やかに提示することを求めます。

リフレッシュ休暇については今年度中に措置する予定であり、早期の提案に向け検討を行っています。

5 技術職員に関する要求

5-1 「技術職員問題検討WG（仮称）」の議論を進め、技術職員の待遇改善を図ること。

前回の交渉（2014.2.10）で大学は、総務企画会議の主導でWGを設置することを言明しました。早急にWGを設置し、技術職員の待遇改善にむけて、大学として責任を持って取り組む必要があると思います。

平成26年2月17日開催の総務企画会議で「技術職員の在り方検討WG（仮称）」を設置することとしました。現在、構成員等の検討を進めており、今年度中に設置する予定です。

6 非常勤職員等に関する要求

6-1 非常勤職員の勤務実態を正確に把握するために「職務分析実施マニュアル」（厚生労働省）を参考にしたアンケートを実施すること。

非常勤職員の勤務実態について、大学は「本来の労働契約業務の範囲内で業務を行っている」と認識していますが、それはまったく何のデータにも基づかない認識に過ぎません。その認識が正しいことを証明するためには、何らかの調査を通じて勤務実態を明らかにする必要があります。そのような調査の実施はパワハラ防止にも効果があると思われます。なお、調査をする場合、常勤職員との職務内容等の相違（勤務時間の相違ではない）が明らかになるように、全職員を対象とする必要があると思います。

非常勤職員については、本来の労働契約業務の範囲内で業務を行っている」と認識しています。時間外勤務の適切な管理及び必要に応じた産業医の面談も実施していますので、現時点での実態調査の必要性が高いとは考えていません。

なお、今後も引き続き、管理者へ所属の非常勤職員の業務実態を把握するよう指導していきます。

6-2 事務職員登用制度に基づいて事務系補佐員の登用を促進するとともに、図書館系・技術系・技能系補佐員の登用についても制度化を進めること。

事務職員の採用については、再雇用枠の確保、年齢構成など、さまざま考慮しなければならない点が存在することは承知していますが、登用制度が非常勤職員の励みになっていること、経験を活かして即戦力としての活躍が期待できることなどを考えれば、登用を促進するメリットは大きいと判断されます。同様のことは図書館系・技術系・技能系の非常勤職員についても該当しますので、その登用についても制度化を求めます。

図書系、技術系の職については、事務系と比べて採用数が少なく、また、採用後のキャリアパスをどのように考えるかという課題もあり、現段階では図書系・技術系に限定した登用制度の実施は考えておりません。

6-3 非常勤職員の待遇改善を図ること。具体的要求は以下のとおり。

- (1) 長期フルタイム職員の給与を常勤職員並みにすること。
- (2) パートタイム職員に期末手当を支給すること。
- (3) パートタイム職員の時給頭打ち・定額制を改め、経験給を加算した給与体系にすること。
- (4) 非常勤職員の有給休暇制度（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、職員の妻が出産する場合の休暇等）をさらに充実させること。

周知のごとく、非常勤職員が増加した背景には、度重なる定員削減によって常勤職員が激減したという事実があります。その事実は、本来常勤職員が担当すべき業務を非常勤職員が担っていることを意味しています。大学は「職務内容や責任の程度」などを理由にして非常勤職員の待遇改善に消極的ですが、常勤職員と非常勤職員の「職務内容や責任の程度」の差は、その待遇の差を正当化できるほど大きいものなのか、はなはだ疑問です。また、前回の交渉（2013.9.4）において大学は非常勤職員に「職務成長」のあることを認めました。そうした非常勤職員の職務内容等を正当に評価して待遇改善を図ることを要求します。私たちは非常勤職員の年次有給休暇を採用時からフルに認めた大学の対応を高く評価しています。今後も他大学の動向にとらわれず、本学独自の判断で非常勤職員の待遇改善に努めることを強く求めます。

(1)～(3)については、常勤・非常勤を問わず、職員の職責に応じて適切に処遇することは重要と考えます。ただし、常勤職員については、職務内容や責任の程度が異なるというだけでなく、試験による採用を原則とし、また、その資質・能力の向上のため数年に1度は他機関への出向も含む配置換えを行うなど、非常勤職員とは異なる人事の仕組みがとられています。そのような中で、非常勤職員の処遇を常勤職員と同等とすることは適切ではないと考えております。

もとより、非常勤職員の中でも優秀で意欲のある者がいることは承知しており、そのような者を常勤職員に登用するために、登用試験を実施しているところです。

(4)については、平成25年度に年次有給休暇の付与日数について改善を行い、採用時から付与するとともに、付与日数を増加したところであり、これにより対応することが可能と考えます。

6-4 非常勤職員の雇用契約については無期雇用を原則とするように制度を改めること。制度の改正や有期雇用から無期雇用への転換については、職場の意見を尊重すること。

大学は「補助的・臨時的業務に従事する」という前提の下、非常勤職員の雇用契約は有期雇用が適切であると説明しています。私たちは改正労働契約法の趣旨に照らし、また非常勤職員の業務がもともと常勤職員の業務の代替であって恒常的業務であるという事実に基づき、「非常勤職員就業規則」を改正して無期雇用契約を原則にすべきであると考えています。一方、大学は「真にやむを得ない理由がある」場合は無期雇用への転換を認める旨を表明しています。この点については前回の交渉（2013.9.4）で、「現場の意見をふまえて検討する」との言明がありました。この約束の履行を要求します。

非常勤職員については、補助的・臨時的業務に従事することを前提としており、そのような性質上、本来的には期限の定めのない雇用にはなじまないと考えます。

なお、今後の対応については、ヒアリングの実施等を通じて部局における実態を把握しながら検討します。

6-5 非常勤職員の研修制度を充実させること。

非常勤職員は着任時、本学の業務に必要な各システム（アカンサスポータル、財務会計システムなどのほか、アプリケーションの操作も含む）の利用について、十分な説明や研修が実施されていません。また各システムについて疑問があっても、どこに問い合わせればよいか分からず、日々の業務に支障が出ています。さらに初任者研修、FD 研修会等の受講については、非常勤職員が対象とされていないか、対象とされていても受講しにくい状況にあるようです。

業務に必要な研修を受講することは大学全体の業務を円滑に遂行することにも繋がることから、本人が希望した場合は積極的に受講できるような制度づくりを求めます。なお、研修の参加は勤務時間内で実施すること、時間外に及んだ場合は時間外労働手当を支払うことを原則とする制度設計を求めます。

非常勤職員は人材活用の仕組みや運用、職務内容や責任の程度等が常勤職員と同等ではないことから、すべての研修の対象者に非常勤職員を含めることは妥当ではないと考えます。また、非常勤職員を推薦できる研修でも、受講者数が限られている研修については常勤職員の受講を優先せざるを得ない場合もあります。

ただ、それぞれの職種に必要な研修を充実することは重要であると認識しており、今後も見直し等について検討します。

6-6 金沢大学表彰規程第3条第3項の永年勤続者表彰の対象者に、非常勤職員を含めること。

2013年9月4日の交渉における回答に基づき、速やかに検討結果を示すことを求めます。

長期に渡り勤続した非常勤職員に対し感謝の意を表すための方策の実施について、前向きに検討します。

6-7 健康保険、厚生年金保険への加入を柔軟に対応すること。

2013年9月4日の交渉における回答に基づき、速やかに検討結果を示すことを求めます。

勤務時間が週30時間未満であるが、年収130万円を超える職員が社会保険加入を希望した場合の対応については、これらの者については外部資金による雇用者も多く、当該外部資金から保険料の事業主負担分を支払えない場合があることも踏まえ、学内における均衡を考慮しつつ、法人負担が可能かどうかについて引き続き慎重に検討していきます。

6-8 退職手当が支払われている任期付き職員および非常勤職員の退職手当の算出方法を常勤職員と同等にすること。

2013年9月27日の人事課長との協議等で、「問い合わせ中」「必ず回答する」との回答がありました。調査内容について速やかに説明することを求めます。

常勤職員については、職務内容や責任の程度が異なるというだけでなく、試験による採用を原則とし、また、その資質・能力の向上のため数年に1度は他機関への出向も含む配置換を行うなど、非常勤職員とは異

なる人事の仕組みがとられています。そのような中で、非常勤職員の処遇を常勤職員と同等とすることは適切ではないと考えております。

なお、任期付き職員については、常勤職員と同様の制度設計としていますが、かつて非常勤職員として雇用されていた一部の職種については、その経緯も踏まえて非常勤職員と同様の退職手当算出方法をとっています。

6-9 非常勤職員の宿舍利用を認めること。

2012年9月10日の交渉における回答に基づき、速やかに検討結果を示すことを求めます。

宿舍の貸与対象となる非常勤職員の範囲の拡大については、前向きに検討します。

7 附属病院職員等に関する要求

7-1 全体研修、各病棟での委員会活動や学習会への参加は業務と認め、当該業務が所定時間外に及んだ場合は、時間外労働手当を支給すること。

2013年7月26日の懇談において、各種委員会および研修の実態を把握するため、具体的な事例について組合と協議の場を設けること、現在手当が支払われていない委員会および研修に関しても時間外労働手当の支給基準緩和について検討することを確認しています。大学としても病院職員の処遇改善のために積極的に取り組むことを求めます。

看護部における研修のうち、看護業務に必須と考えられる研修や受講することが法律で義務付けられている研修については、原則として勤務時間内に行っています。ただし、これらの研修を勤務時間外に実施する場合には、時間外勤務手当を支給することとしています。

一方、自己啓発・自己研鑽等を目的とした任意参加の研修については、一部の研修を除き、時間外勤務手当の対象とはしていません。

また、看護部における委員会及び検討会は、勤務時間内に開催されており、また、勤務時間を超えることのないように配慮しています。なお、仮に勤務時間外に及んだ場合は、当該委員長から報告がされることとなっています。

7-2 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。

2011年12月に組合が看護職員を対象に実施したアンケートによると、90%弱が通常の看護業務について超過勤務があると回答しました。その内、50%強が超過勤務として申請しなかったと回答しています。加えて、自由記述において、「新人は申請してはいけないと聞いた」「怒られる可能性がある」「超勤制限がある」「申請しないように上司から言われている」など、組織的に申請を制限していると判断されかねない記述が見られました。2011年6月17日付けの厚生労働省五局長通知に明記されているように、病院として適切な労働時間の設定、時間管理者に対する研修（労務管理や労働関係法令等）を充実させることなどを通じ、適切な勤務時間管理ができる体制の構築を求めます。

また同アンケートによると、45分間の休憩については、日勤者の場合約15%、三交代制勤務者の場合10%未満（準夜勤）、約20%（深夜勤）しか完全に確保されていません。また二交代制勤務者の場合、90分間の休憩時間を完全にとれたのは約40%です。しかも半数以上が超過勤務として申請しなかったと回答しており、これは通常の看護業務の中でサービス残業が発生していることを示しています。休憩時間を確実に保障すること、また休憩時間帯にやむをえず業務を行った場合は勤務時間外労働手当を支払うことを求めます。

以上のアンケートは看護職員に対するものですが、同様の事態は看護職員以外の医療技術職員等にも起きています。大学が責任をもって速やかに対策を講ずることを求めます。

業務上、超過勤務により対応することが必要な場合は、上司から業務命令を行うとともに、本人からの時

間外労働手当の申請を把握し、適切な労働時間の管理に努めています。

看護師，医療技術職員等についても取り扱いは同様であり，各職員からの申請に基づいた時間外勤務手当の支給処理を行うとともに，上司も勤務実態の把握に努めています。

やむを得ない場合に行った時間外労働は必ず申請するよう管理者を通じて周知しておりますが，指摘も踏まえ，適切な労働時間管理へ向けた管理者等への指導を徹底します。

7-3 任期付きのコメディカル職員の雇用については，無期雇用契約とすること。

労働契約法の改正に伴い，本学は任期付きコメディカル職員の雇用を最長9年から5年に改めました。これはチーム医療の重要性が叫ばれる今日の医療現場の実態を無視した変更であり，医療関連の研究にも負の影響を及ぼす変更です。大学が最も考慮すべきは，安全第一の医療体制であり，円滑に目的が達成できる研究体制の確立です。現場の声を十分に聞いた上で，改めて非正規のコメディカル職員の雇用について判断することを要求します。

病院における高度かつ安全な医療の提供や病院収入の増といった観点から，コメディカル職員の雇用の在り方については，無期労働契約転換等も含め，今年度中に検討し，検討結果を踏まえて来年度以降必要な措置を講じます。