

平成27年 7月28日

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

2015年統一要求に対する回答

平成27年2月27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。

記

1 全ての職員に共通する要求

1 - 1 男女共同参画をうたう大学にふさわしい施策を推進すること。

- 1) 女性教員の教授職比率の向上など、職階上の改善を図ること。
- 2) 女性職員の管理職登用を推進すること。
- 3) 男性職員の育児休業取得を促進すること。

本学は「女性研究者研究活動支援事業(拠点型)」の採択を得て、女性研究者の研究活動を支援する事業を展開しています。また、YAMAZAKI プランには、「H28年5月1日時点で女性教員の割合を18%以上とする」という到達目標が掲げられています(策定シート56頁)。しかしながら、いくら女性教員の割合を大きくしても、それが助教職ばかりであったら、男女共同参画を推進する大学とは言えません。例えば女性教授職の割合などについても到達目標を定め、女性教員の職階上の改善を図るよう求めます。

YAMAZAKI プランはまた「女性職員の積極的な管理職登用」を掲げています(同前)そしてそのために「育児期間中の女性職員が能力を發揮・伸長できるような枠組み」を検討・整備することですが、どのような枠組みが構築されたのか、提示を求めます。

育児休業取得を希望する男性職員が少ないことは承知していますが、わずかな前例しかない中で積極的な働きかけがなければ希望者が増えないというのは、至って当然のことです。男性職員の育児休業取得の促進が男女共同参画をうたう本学のイメージアップになるという観点に立ち、なお一層の広報活動を行うよう求めます。

【回答】

- 1) 男女共同参画推進委員会や教育研究評議会において、毎年「金沢大学の女性教員の現状」について確認し、女性教員の比率向上策について議論を行っています。その結果、女性教員の割合は年々増加傾向にあり、特に、教授職の女性割合は他大学と比較しても高い状況になっています。今後も、引き続き優秀な女性教員の登用及び養成へ向けた施策を検討していきます。
- 2) 事務系職員の管理職登用は、課長・副課長への登用に当たっては昇任資格試験を実施する等、職員の能力及び資質に基づき、性別により区別することなく行っています。
- 3) 厚生労働省において、次世代認定マーク()の認定基準に男性従業員の育児休業取得実績を掲げる等の取組みが進められているところです。本学においても、男性の育児休業取得促進へ向け、引き続き制度の周知や育休を取得しやすい雰囲気づくりを推進します。
()次世代育成支援対策推進法に基づく「基準適合一般事業主認定(くるみん)」

1 - 2 ハラスメント根絶に向けた施策を推進すること。

- 1) 早期にパワハラに関するアンケートを実施すること。
- 2) ハラスメント相談員の相談業務の実態を調査し、負担の軽減を図るとともに、一定の時間を超えて相談業務を行わざるを得ない教職員に手当を支給すること。

2014年10月22日の交渉において、大学からはアンケート実施について前向きに検討するとの回答がありました。私たちはパワハラを抑止する上で、大学がパワハラ問題を重視しているという姿勢を示すことが重要であると考えています。アンケートの実施はそうした姿勢を端的に示すものです。早期実施を求めます。

私たちは一部の相談員の業務が過重になっていると聞いています。大学としてその実態を明らかにし、もし過重な業務を行っている相談員がいるならば、その負担を軽減する措置を講ずるとともに、万一、負担の軽減が図れない場合は、特殊勤務手当等を支給することを求めます。

【回答】

- 1) 昨今の相談内容は、パワハラのみならず多岐にわたっており、また、相談件数も増加していることから、総合相談室は多忙な状況にあります。パワハラを含め、ハラスメント全般に関する継続的なアンケートの実施は検討していきます。

なお、ハラスメント防止のための施策として、平成26年度中に管理職、各部局、センター等及び附属病院の教職員対象に、パワハラを含むハラスメント防止研修を実施（研修後のアンケートも実施）しました。その際には、具体的な事例を交えながらできるだけわかりやすく説明することにより、ハラスメントへの理解を深めています。

- 2) 各部局等に配置された相談員が相談を受けた場合は、必ず総括相談員へ相談・報告をすることになっているため、内容及び対応（負担の程度）について、総合相談室として把握しています。できるだけ垣根を低くし、相談しやすい相談員を相談者自身が選択できるシステムとしているため、業務負担を平準化することは難しいと思われませんが、できるだけ複数で対応することや、総合相談室がバックアップする等により、相談員の負担が過重にならないように努めています。

なお、手当については、相談員の業務が面談以外にも随時のメールや電話対応等様々な形態があり定量的な把握が困難なこと、またハラスメント相談員に限らず、学生相談業務に携わる教員には困難な事案を担当している者も多々いることから、ハラスメント相談のみを手当の対象とすることは難しいと考えます。

1 - 3 外国人留学生の増加に対応する施策を推進すること。

- 1) 留学生の日本語及び英語の能力向上を実現する体制を整えること。
- 2) 留学生の不慮の事故等に備えた体制を整えること。

スーパーグローバル大学創成支援事業に採択されたことにより、本学は10年後、現在の3倍の外国人留学生を受け入れる体制を整備しなければなりません。留学生が順調に留学生活を送り、さらに日本企業へ就職するためには、十分な日本語能力を身につける必要があります。また、グローバル化を促進する本学の教育改革と相俟って、中国を主とするアジアからの留学生向けには英語力の向上を図る必要もあります。こうした語学力向上に関する教育が指導教員の負担とならないように、ライティングセンターの開設など、大学として適切な措置を講ずるよう求めます。

現在、人間社会研究域/学域では、教職員の寄付金による「外国人留学生支援の会」が設立され、留学生の不慮の事故等に備えることになっています。しかし、このように個人の善意に頼らざるを得ない事態は尋常ではなく、留学生増に耐えうる措置とは思えません。早急に留学生向けの保険に加入するなど、大学として支援可能な措置を講ずるよう求めます。

【回答】

1) 全学留学生の日本語教育を担う留学生センター総合日本語プログラムにおいては、初級集中コースのカリキュラムを一新しました。

学習者のニーズを反映した改善としては、主に理工系学生を対象とした日本語クラスのカリキュラム及び主教材を刷新し、英語による解説を効果的に用いるなどの授業改善を行いました。

総合日本語プログラムの運営については、昨年度の実施を見直し、改良を重ねながら実施しています。

また、日本語教育の分野においては、学内の関係部局（国際学類及び人間社会環境研究科）と授業協力をするなどの連携も図っています。

2) 留学生センターにおいて、留学生受入れの際の全学的な危機管理体制について検討を行い、留学生の緊急時における協定校・事務組織、地域（病院・警察等）との効果的な連携について調査しました。同じく留学生センターにおいて、留学生の緊急時における留学生受入れ指導教員・チューター及びレジデントアドバイザー（RA）の経済的・精神的負担の現状を把握し、制度改革を含む改善策について議論を重ねており、学内において、次年度以降も引き続き検討を行う予定です。

留学生とその家族の生活全般を、大学と連携してサポートする者を学外（地域）から発掘し、「国際交流アドバイザー」として委嘱する準備を始めています。このようなバックアップ体制により、深刻な事態に陥る前に、留学生の問題に対応するよう努めます。

留学生受入れに関わる保証全般を大学が担う機関保証について、学生教育研究災害傷害保険等を利用した形が可能かどうか、継続して検討を重ねています。既に、留学生がアパート等入居の際に必要な保証人については、「留学生住宅総合保障」を利用し、大学が機関として保障しています。

また、学生（留学生を含む）が海外において発生した危機に遭遇した場合に対応するため、本年7月に「海外における危機管理対応マニュアル～学生用～」を作成したところです。

1 - 4 教職員の給与改善に向けて取り組むこと。

国立大学の教職員の給与は同規模の私立大学と比較して低く、それが教員の私学への転出の一因になっています。人材確保という観点から給与面での改善は不可欠であり、それはほぼすべての国立大学に共通する問題です。そこで国大協を通じて給与の改善に向けた取り組みを行うよう求めます。

【回答】

優秀な教職員の確保が必要であることについてはご指摘のとおりです。一方、給与の財源である運営費交付金の基盤的部分については、現在の国の財政状況から、今後とも厳しい状況が続くものと考えられます。

これまで、業績を適切に処遇に反映する仕組みを設けた年俸制の導入や、リサーチプロフェッサー制度、コンカレント・アポイントメント制度といった新たな制度の導入を図り、優秀な教員の確保に向けた施策を講じてきたところですが、今後とも、限られた財源の中で優秀な者を確保するための枠組みについて検討していく必要があると考えます。

1 - 5 教職員の多忙化を解消する施策を実施すること。

現在、教職員は多忙化を実感しながら、その原因を特定できないという状況にあるのではないのでしょうか。それは多忙化の原因があまりに複層的であるためです。したがって解決は容易でないと判断されます。しかし、教職員の肉体的・精神的な疲労は蓄積の一途をたどり、病気や過労死など、深刻な事態の発生する危険性が高まっています。そこで保健管理センターの充実という根本的な対策を検討する一方、手近なところから、例えば「午後5時以降の会議は禁止」といった措置を講ずるとともに、大学幹部自身が「5時退勤」を励行するよう求めます。

本事項に関連し、法人が「ワークライフバランス」という観点から、どのような施策を推進してきたのか、また推進しているのか、具体例をお示しください。さらに、有給休暇取得率の向上に向けた本学の取組をお示しください。

【回答】

長時間労働抑制のための取り組みとして、平成 27 年 5 月下旬から 6 月中旬にかけて、各部長等に対して個別ヒアリングを行い、時間外労働の発生要因や、勤務時間管理の状況について確認し、必要な業務改善等について指導を行いました。

また、休暇取得率の向上については、今後も、部局の長へ、年次有給休暇の積極的な取得の推進及び休暇を取得しやすい環境作りに係る周知を行い、また、特別休暇等の制度の充実を図っていきます。

2 教員に関する要求

2 - 1 教育改革に伴って教員の配置換えが必要になる場合は、当該教員および当該教員が所属する部局の同意を得ること。

現在進行中の教育改革については、例えば国際基幹教育院の設置など、教員の配置換えが不可欠と判断される事項もあります。配置換えは教員個々の労働条件は言うまでもなく、部局の教育・研究および管理運営にも大きな影響を及ぼすものです。同意のない強制的な配置換えを行わないよう求めます。

【回答】

国立大学法人金沢大学教育職員人事規程第 10 条で、「教員は、教育研究評議会の審査を経なければ、その意に反して配置換え若しくは出向を命じられることはない」としており、教員の配置換えについては、本条の規定に基づき適切に実施します。

2 - 2 教育（授業）と研究以外の学生指導における教員の負担を軽減すること。

現在、教員は学生から生活上の相談を受けたり、不登校学生のアパートを訪問したりというように、授業や研究以外の仕事に時間を割かなければならなくなっています。しかも、それは当該学生の最も身近な教員（アドバイス教員、ゼミの教員など）の仕事とみなされがちです。しかし、学生が抱える問題は個々の教員で対応しきれるものではなく、事務職員を含めた組織的なサポート体制が不可欠です。早急にそうしたサポート体制を確立して個々の教員の負担を軽減するよう求めます。また、すでにサポート体制が確立されているのであれば、教員に周知することを求めます。

【回答】

学生指導は教員の本務です。なお、学生の状況に合わせて保健管理センターをはじめ、カウンセラーや学生相談室につないでいただくようお願いします。

現在、学生が抱える問題は多様化しており、個々のケースに応じて、保護者を含めて対応することが求められています。多様な学生の状況を把握し、修学のためにサポートすることは、専門家以外には大変な時間と労力が必要です。そのため、各キャンパスに学生相談室が設置されており、学生の様々な悩みに応じています。また、理工系や人間社会系では、学生相談窓口としての専用ダイヤル・メールアドレスを設置するなど、学生サポートの充実に向けた取り組みも行っています。

また、学生支援のために、「学生サポートガイドブック」を作成し毎年 4 月に配付しておりますので、活用願います。

2 - 3 基盤研究経費を管理費の不足に充当するような措置は廃止すること。

自然研の研究室等の利用者に「スペース課金」が課せられ、基盤研究経費の大きな部分が徴収されています。どうやら光熱費の不足分を補うために考えられた課金のようなのですが、本来、光熱費は管理費から支出すべきものであり、基盤研究経費で充当するのは道理に合いません。これはそもそも多額の光熱費が発生する建築設計上のミスという大学側の責任を個々の教員に転嫁するような対策であり、不満の声が大きくなっています。光熱費を抑制するための根本的な対策を講じた上で、例えば外部資金に伴う間接経費の部局への配分を多くすることにより、光熱費に充てることが可能な部局の管理費を増やし、基盤研究経費による補填をやめる方向で検討するよう求めます。もともと間接経費は当該研究を進める上で必要な経費に充当すべきものであり、現在は法人の取り分が多すぎます。

【回答】

国の厳しい財政状況下で基盤的な運営費交付金が年々減少していく中、様々な経営努力により対応しているところであり、管理経費の縮減にも取り組んでいます。

今後も、第3期中期目標期間の運営費交付金の在り方を踏まえつつ、学内予算の在り方について引き続き検討していきます。

なお、本年度から、教職員のエネルギー消費に関するコスト意識を啓発し、エネルギーコストの削減につなげるため、各部局におけるエネルギーの削減目標を示した「環境負荷低減促進5か年計画」を策定することとしています。

2 - 4 科研費の申請に係る懲罰的措置をやめること。

2014年度、科研費に申請しない教員の基盤研究経費を半額にするという措置が講じられました。この懲罰的措置による申請の強制は、研究者の自由な発想に基づく研究の発展を目的とする科研費の趣旨から外れるものであり、次年度以降、実施しないことを求めます。とりわけ今年度、申請の有無を確認する作業に時間を費やし、部局への配分額の確定が遅れたために、研究計画の遂行に支障が生じたことは大学運営上の失策であると言えます。法人が本当に科研費申請に関して教員のインセンティブを高めたいのであれば、間接経費の部局配分を増やしたり、月給制教員についても間接経費の5%を給与に加算したりするといった措置を検討すべきです。

【回答】

平成26年7月4日開催の研究企画会議において、「金沢大学研究力強化戦略～教育重視の研究大学としての機能強化に向けて～」を決定し、第3期中期目標期間を含めた本学が目指す研究大学としての研究力強化に向けた戦略を明らかにしました。

その中で、科研費の間接経費が大学の重要な財源であること、科研費の採択率が、研究大学の指標になっていることを踏まえ、部局に対する科研費申請を促す方策として、科研費の応募状況により部局への基盤研究費を配分することが明記されています。

また、部局長は、研究大学としての本学に所属する研究者全員が、自身の自由な発想に基づく研究活動を展開するために科研費が重要であることを構成員に周知し、部局として責任を持って申請に向けた取組みを行うこととされています。

このような全学的な方針を受け、平成26年度は、年度途中で基盤研究経費の1/2を減額補正し、科研費の応募状況が明らかになった時点で、残りの分を再配分したものです。

平成26年度の状況をみると、平成27年度分の科研費の応募率が97.6%と前年に比し、4.9%上昇し、正当な理由と認められた教員を除くと、ほぼ100%（減額対象となった教員は1名）になりました。これらの結果から、構成員の皆さんに科研費の重要性について理解をいただき、協力を得られたものと考えています。

なお、平成26年度における再配分は、平成27年1月5日と結果的に遅くなりましたが、過去の基盤研究費の部局での執行は、概ね上半期において50%を上回ることがないこと、科研費の申請を予定する者については、再配分前であっても部局等の長の判断により基盤研究経費を執行することが可能であること、

正当な理由があれば減額の対象とはならないこと、減額対象にならない「正当な理由」に該当する事由の例を事前にお知らせしていることから、科研費に申請すること又は「正当な理由」があることにより、研究遂行に支障をきたすことはなかったと考えています。

間接経費の一定割合を給与に加算する制度は、現時点では柔軟な制度設計を採ることができる年俸制に限定して適用しています。

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の支給に向けた制度設計を行うこと。

昨年3月、附属学校園運営委員会から、まず附属中学校と附属高校の教員に対する入試問題作成手当の支給に向けた制度設計を検討するようとの要望が人事課に提出されています。人事課として、どのような資料があれば制度設計が可能なのかなど、附属学校園運営委員会との協議を進め、早急に制度設計に向けた検討を始めることを求めます。さらに附属小学校と附属幼稚園の教員に対する手当支給についても検討することを求めます。

【回答】

本学の附属学校園は、学校教育学類の教育研究活動を支える教育研究施設として設置され、また、先導的・実験的な教育研究の推進を任務とする「教育モデル校」です。そのような状況の中、入試問題作成業務は、附属学校園における教育研究の一環であり本務そのものと考えられることから、現時点では、手当支給の対象とはしていません。今後検討を進めるに当たっては、手当を支給している学類個別選抜試験の問題作成業務等と負担の程度等を比較し検討する必要があるため、学校教育学類附属学校園運営委員会に実情を確認することとします。

3 - 2 課外活動手当を増額すること。

現在、課外活動手当については、土日の業務についてのみ支給されています。しかし、支給額は休日出勤という過重な負担に見合うものではありません。また、課外活動の指導が平日にも行われており、それが超過勤務の原因になっていることを考慮し、さらに金沢市と石川県で増額改定がなされたことも考慮した対応を求めます。

【回答】

石川県では、平成25年度の給与改定において、教員特殊業務手当を増額した一方で、義務教育等特別手当を減額しました。このため、本学の部活動手当等の教員特殊業務手当の水準は公立学校より低く、一方で義務教育等特別手当の額は本学の方が高くなっています。よって、教員特殊業務手当を増額するのであれば、義務教育等特別手当の減額も含めた総合的な見直しが必要となります。

4 事務職員に関する要求

4 - 1 事務職員の「新人事評価制度」について説明すること。

YAMAZAKI プランによると、「新人事評価制度」は2014年度に試行、2015年度から本格実施とされています。しかし、その情報はほとんど私たちに伝えられていません。人事評価は職員の待遇を左右する重要なものです。速やかな説明を求めます。

【回答】

平成26年度に全学で実施した試行に当たっては、平成26年4月に角間地区と宝町地区においてそれぞれ説明会を実施しました。平成27年度はその結果を踏まえて更に検討することとしています。

4 - 2 超過勤務については時間外労働手当を満額支給すること。

職員の間には超過勤務をすべて申告できない雰囲気があるようです。例えば15分程度の残業は申告されていないのが実情ではないでしょうか。改めて超過勤務はすべて申告するように通知し、申告に応じて時間外労働手当を満額支給するよう求めます。

【回答】

時間外労働を命ぜられた場合は、申請するよう初任者研修等においても周知しています。また、各職員からの申請に基き時間外労働手当の支給処理を行っています。

今後も、やむを得ない場合に行った時間外労働は必ず申請させるよう管理者を通じて周知し、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。

4 - 3 人事異動は職員の意向を尊重し、意向に沿わない異動の場合は、事後のケアを十分に行うこと。

人事異動については、職員の意向を調査した上で実施していると聞いています。しかし、意向に沿わない異動になった職員が職場に適応できないといった事態も生じているようです。やむを得ず意向に沿わない異動を行った場合は、事後、当該職員からの聴き取りなどを通じ、職場不適応症の発生を防止する対策を講ずるよう求めます。

【回答】

人事異動は、本人の能力・適性や希望、業務運営上の必要性、能力の伸長等様々な要素を総合的に勘案して実施しています。意向に沿った人事であるか否かにかかわらず、職員が職場に適応するよう努めること、そのために管理職が必要な指導助言を行うことは当然のことであり、「意向に沿わない異動」の場合に限って何らかの手当てをするというものではないと考えます。

4 - 4 非常勤職員を含む職員の研修制度を充実させること。

現行の職員研修規程の実効性を検証し、必要に応じて修正するとともに、特に重要な労働力と位置づけられる非常勤職員の研修を充実させるよう求めます。

【回答】

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異なることから、すべての研修の対象者に非常勤職員を含めることは適当ではないと考えます。また、非常勤職員も対象となる研修でも、受講者数が限られている研修については受講できない場合もあります。ただし、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。

5 技術職員に関する要求

5 - 1 技術職員問題検討WG（仮称）の議論を通じて早期に技術職員の待遇改善を図ること。

技術職員問題検討WG（仮称）については設置が遅れたわけですから、その分、検討のスピードアップを求めます。また、検討に際しては、事務職員と同等の昇任・昇格が実現するよう配慮すること、具体的には6級への昇級が可能な制度設計を求めます。

【回答】

総務企画会議の下に検討WGを設置し、組織の在り方等を含めて検討していきたいと考えています。

6 非常勤職員等に関する要求

6 - 1 スーパーグローバル大学にふさわしく非常勤職員の待遇改善を図ること。

- 1) 長期フルタイム職員の待遇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をさらに充実させること。

私たちがこの要求を継続するのは、労働力人口の4割が非正規労働者であるという現代日本の状況を踏まえてのことです。かくも多数の労働者が劣悪な労働条件のもとに置かれているのは異常な社会であると言えます。そのため日本は再三、OECDから不平等是正の提言を受けています。むろんこれは根本的に労働行政の問題であり、本学の責任を追及するつもりはありません。ただ、良識の府として、さらにグローバル化の模範となるべき大学として、この問題についてどう考えるのか、回答を求めます。

【回答】

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。しかしながら、限られた人件費により業務運営に必要な人員数を確保しなければならない中で、全体の給与水準を大幅に引き上げるような措置をとることは困難です。また、非常勤職員については、外部資金で雇用されている者も多く、一律に給与水準を引き上げることは困難です。

常勤職員との差異については、常勤職員と非常勤職員の間では職務内容や責任の程度だけでなく、採用の仕組みも人材活用の仕組みも異なることから合理性はあるものと考えていますが、平成25年度に年次有給休暇の付与日数の改善を行ったように、可能な措置は今後も検討します。

6 - 2 事務職員登用制度に基づいて事務補佐員の登用を促進すること。

事務職員の採用については、年齢構成を始めとして、考慮すべきことが多々存在することは承知しています。しかし、登用制度が非常勤職員の励みになっていること、非常勤職員が補佐員としての経験を活かして即戦力たりうることを考えれば、登用を促進するメリットは大きいと判断されます。さらなる登用の促進を求めます。

【回答】

事務職員登用試験においては、国立大学法人等職員採用試験との均衡にも考慮しつつ、常勤職員として相応しい資質・能力や意欲を有する者を合格としています。

6 - 3 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。制度の改正に応じられない場合であっても、職場から当該非常勤職員について無期雇用への転換希望がある場合には、その意向を尊重すること。

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。前回の交渉で確認したように最初の事例が発生するのは3年先ですから、それまでに雇用継続の条件、5年ごとに雇用を切り替えるデメリット等について十分に検討することを求めます。

【回答】

補助的・臨時的業務に従事することを前提としている非常勤職員は、一般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。本学非常勤職員採用規程においては、パート職員の雇用期間について、「本学の職員として引き続いた在職期間が5年を超えて雇用することはできない」と定めています。なお、期間の定めがあることにより業務運営上特段の支障が生じる場合があるかどうかについては、今後各部局の意見等も聴取します。

6 - 4 派遣労働者の意向に応じて直接雇用の促進を図ること。

派遣労働者を1年以上受け入れている場合は、当該派遣労働者を雇い入れることが努力義務とされています（労働者派遣法第40条の3）。この法律の趣旨に基づき、また派遣労働者の意向に応じて直接雇用を進めることを求めます。本学でも派遣労働者が増え、多くの人が基幹的業務を担っています。そもそも受入期間の上限が最長3年（原則1年）と定められている労働者派遣制度は、あくまでも臨時的に発生する業務を遂行するために一時的に雇用することが認められた制度です。本学における派遣労働者の実態は、必ずしもこの趣旨に合致しておらず、改善が必要です。また、安易に労働者派遣制度を活用し続けることは、派遣労働者を不安定な労働環境に置くことにつながり、良識の府としての大学の責任が問われる問題であると考えます。

【回答】

派遣労働者については、各部局が状況に応じて派遣労働者を活用しており、労働者派遣法に則り適切に行っています。なお、派遣労働者が直接雇用となった例はこれまでもあります。

6 - 5 非常勤職員が労働条件や職場環境について相談しやすい体制を構築すること。

2013年3月18日付けの要求6-2に対し、「現状においては、各職場の管理者（人事労務管理者）が相談窓口の役割を担っていると考えています」との文書回答がありました。しかし、研究室に配置されていたり、外部資金で雇用されていたりする場合は、職場が事務部から離れていることもあり、各職場の管理者（人事労務管理者）が誰であるか分からず、相談できない場合が発生しています。「職場の管理者（人事労務管理者）が相談窓口の役割を担っている」と考えられるのであれば、最低限、各非常勤職員に対して相談窓口となる人事労務管理者が誰であるのか周知しておく必要があると考えます。

さらにまた、非常勤職員は常勤職員と異なる労働条件で雇用されているにも関わらず、職場の上司や人事労務管理者がそのことを十分に理解していないケースも見受けられ、上記の対応のみでは不十分であると推察されます。本学で働く全ての職員が働きやすい職場づくりのためには、声なき声を聞くように努めることが大学の責任です。その点からも、非常勤職員の相談を専門に受け付ける窓口の設置、それが難しい場合は総合相談室の機能強化等による対応を求めます。

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。

【回答】

部局担当係では、非常勤職員を雇用した際、労働条件通知書に基づき処遇等の説明を行っています。その中で、就業規則等で不明な点等があった場合の連絡先をお知らせしており、今後も引き続き説明をしていきます。

7 附属病院職員等に関する要求

7 - 1 時間外労働手当支給の対象外とされている院内研修、委員会活動、病棟での学習会への参加について、担当者が準備に要した時間も含め、時間外労働手当等何らかの手当化を行うこと。

従来、看護部が「自己啓発・自己研鑽を目的とした任意参加」と位置づけている研修および学習会等であっても、現場では業務に必須であるとの判断に基づいて実施し、参加についても任意とは言えない状況が見られます。研修・学習会が行われている職場の現状をふまえ、手当化のための再検討を求めます。

仮に看護部の説明のごとく任意参加であるとしても、看護師が研修・学習会に参加した結果、病院は医療サービス向上に伴う利益を享受することになるわけですから、何らかの手当化があつて然るべきであると考えます。直ちに全てを手当化することが難しい場合には、当面の対応として、研修の報告者や病棟学習会の運営者について時間外労働手当に相当する手当を支給する等の特段の配慮を求めます。また「任意参加」とされている研修等については、現場の看護師にそのことが十分に理解されていない場合がありますから、実施のたびに「自由参加」である旨を周知することを求めます。

さらにまた、2014年10月22日の団体交渉において、「例えばベッドコントロールにより必要となった各病棟での学習会については、精査した上で業務に必須であれば見直す」旨の回答があったことを踏まえた検討を求めます。

【回答】

出席・参加を義務付けているもので勤務時間外に及ぶ場合は時間外労働手当の対象とし、参加を本人の意思に委ねた自己啓発・研鑽を目的としているものは支給対象外としており、現行どおりの取扱いで適当と考えます。なお、出席・参加を「義務付けているもの」か、「任意参加」としているかは、適切に周知を行っています。

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。

組合が実施したアンケートや聞き取り調査によると、休憩時間にせざるを得なかった患者への対応、始業開始前に実施されているミーティングや患者情報の確認、勤務時間後の残務等については、時間外労働として扱われていない（申請されていない場合も含む）ケースが見られます。2014年10月21日付け回答では「（組合からの）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する」旨の回答がありましたので、引き続き善処を求めます。

【回答】

看護部において確認した所、サービス残業はなく、時間外労働は職員からの申請と師長による実態の把握のダブルチェックにより、適切に管理されています。

7 - 3 任期付きの医療系技術系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、本学は任期付き医療系技術職員の雇用を最長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業務体制の確立です。現場の声を十分に聞いた上で、再検討することを求めます。

そもそも、2011年4月に医療系技術職員の任期を最長9年にまで延長した際、その理由として「有能な人材の確保が期待できる」「引き続き常勤職員となれる可能性が増加する」「本院で身に付けた技術を本院で生かす期間ができる（質の高い医療の提供に資する）」「専門認定資格を取得しても本院で生かす期間ができる（質の高い医療の提供に資する）」「将来の選択肢が増え、落ち着いて技術の習得ができる」「全ての部署を経験させ、技術を習得させられる」「新人教育の負担が軽減され、本来の業務に専念できる」との説明がなされました。したがって雇用上限を5年に短縮した現状は、「身分が非常勤であるため有能な人材が応募してくれない」等、2011年3月の時点の状況に後退していることとなります。

2011年の問題意識に立ち帰り、無期雇用を原則とする労働契約への転換を求めます。

【回答】

医療系技術職員の雇用の在り方については、附属病院における人材確保の必要性等を考慮し、検討しているところです。

7 - 4 育児期間中の看護師について、夜間勤務が不要な看護体制を構築するとともに、本人からの申請がないかぎり、夜間勤務を命じないこと。

夜勤の多い職業は何かと問われれば、誰もが看護師を挙げることでしょう。それほど看護師と夜勤が不可分のものであることは紛れのない事実です。しかし、育児期間中の看護師にとって、夜勤の負担が大きいこともまた否定できない事実です。そのため育児と仕事の両立に悩み、離職する看護師が多いと聞いています。経験を積んだ看護師を失うことは病院にとってマイナス以外の何物でもありません。看護師の離職を防ぐために、看護師の増員等により、育児期間中の看護師が夜勤をしなくても済む体制の構築を求めます。

また、仮に育児期間中の看護師に夜勤を命じる場合であっても、本人の意向を尊重し、その申請がないかぎり実施できない仕組みにすることを求めます。むろん現在でも本人の同意を得た上で夜勤が命じられていると思いますが、「自分が断れば他の看護師に迷惑がかかる」といった無言の圧力のもとで得られた了解など真の同意とは言えません。申請制度への変更を求めます。

【回答】

強制はしておらず、配慮の上、対応しており現行どおりで適当と考えます。

なお、業務の負担に関しては、育児を行っている看護師だけでなく、他の看護師の負担も考慮する必要があります。

7 - 5 血液浄化部および救急部に勤務する全ての医療職員に対する特殊勤務手当（調整数を含む）を新設するとともに、新人教育の担当者に対する指導手当を改善すること。

感染の危険性や重症患者の常時監視など、極度の緊張状態がつづく厳しい勤務であることに配慮し、その待遇の改善を求めます。7対1看護体制以後、新人の看護師が大幅に増加したため、新人教育を担当する中堅看護師の負担が大きくなっています。看護教育担当手当等の新設により、新人教育を充実させることは、質の高い医療を提供する上で必要なことと考えます。

【回答】

特殊勤務手当は、様々な業務について総合的に検討すべきであり、血液浄化部及び救急部の業務に係る手当の新設については、既存の手当の減額・廃止を含めた総合的な検討が必要と考えます。

新人教育は、看護師に限らず全ての職種に該当するため、看護師に限った新人教育手当の新設は難しいと考えます。