

くみあいニュース

山口大学教職員組合（2020年1月7日）

第209号（2018年度-第17号）／電話：083-933-5034・メール：fuy-union@ma4.seikyuu.ne.jp

遅くまで、祝日返上してまで、長期休暇が必要か？ 「長期休業期間確保」に積極的な賛成の声は聞かれず

9月17日（火）開催の2019年度第5回教学委員会で、「学生に長期休業期間を2ヶ月確保することで留学やインターンシップへの参加の促進及び授業外活動の充実を図る。また、教員には研究期間が増加するよう検討をすすめたい。」として、「長期休業期間の確保について」との提案が行われています。

その後、毎回の委員会と各学部教授会等で審議が続いていますが、様々な問題点が指摘され、人文学部・教育学部・医学部はいずれも提案に賛成していません。その他の学部からも「『働き方改革』に逆行しないか」「子育て・家庭生活への支障」「公共交通機関利用者への影響不安」等、様々な意見が挙がっています。

仮に提案に沿って授業の実施方法を変更したとすると、平日の終業時間先延ばし、もしくは、祝日勤務の増加となって、結果、教員のみではなく事務職員も含めた多くの教職員の労働条件変更となり、重要な労働問題となります。このため山口大学教職員組合は、12月23日（月）に『長期休業期間の確保』の方策検討に関する申し入れ（3頁に掲載）を学長宛に提出しました。



下関市立大学で異常事態 市長独断で教員採用・新専攻科設置



新聞報道等によりご存知の方も多いと思いますが、今、下関市立大学（経済学部のみ単科大学）で、教員人事と新専攻科設置を巡って異常事態が起きています。教員採用を同大学の教育研究審議会の議を経ることなく決定し、経済学部と何の関係もない特別教育支援専攻科設置を、教授会の意見聴取も教育研究審議会の議も全く経ず決定し、定款については学長への説明もないまま下関市議会へ提案し、与党会派の賛成多数で可決してしまいました。すべて、前田晋太郎下関市長の独断で推し進めるという前代未聞の状況です。

大学の学部・学科等の新設は文部科学省の「大学設置・学校法人審議会」の認可が必要ですが、今回の専攻科設置が届け出のみで可能か否かも問題となるとことですし、大学自身が定めている定款にも根拠がありません。こうした事態の中、文科省は教員採用については「教授会に対する意見聴取を経ずに採用内定とすることについては、学内規程に則らない手続きとなっている恐れがある」として教授会審査を促す助言をしているとのことですが、このまま推移したとすれば文科省の責任が問われる深刻な事態と言えます。

時間外協定を改定し過労死基準を大幅に上回る150時間に ～医学部・附属病院の労使協定改定への質問状提出(人事課長宛)～

医学部及び附属病院では、2017年4月にそれまでの「一ヶ月80時間」であった時間外協定特別条項の上限時間を「一ヶ月79時間」と、わずかながら過労死基準を下回る限度時間に変更した後、2018年4月からは、看護師は59時間とした他、医師についても診療科によっては65時間とするなど、全体として、長時間労働の抑制へと向かっていました。



ところが今回明らかになったところによると、2019年3月末に締結されて、さらに細かな定めとなっていたものを、10月末に、医学部・附属病院とも年度途中に再締結し、最高で「一ヶ月150時間、年間960時間」まで認めるものに変更されました。

このため組合は、医学部総務課・総務企画部人事課から事情聴取したうえで、12月24日(火)に、質問状「小串事業場及び医学部附属病院事業場の時間外勤務に関する協定改定について」(4頁に掲載)を人事課長宛てに提出しました。

過半数代表者の方に大学側は、「時間外手当の申請状況と実際の勤務状況に相当の乖離があり、現状に即したものとすれば、こうした基準とならざるを得ない」というような「説明」を行って、了解をとりつけたものと思われます。しかし組合としては、仮にそうした実態が一部にあったとしても、今回の協定のような、かなりの診療科で最大150時間、その他でも100時間、歯科医師でも99時間まで設定したことが真にやむを得ないことか否かについて説明を求めています。また、限度時間だけでなく特別条項適用回数をこれまでの6回から12回と一年中適用できるように変更していることも大きな問題と考えます。

総務省官僚の自殺、長時間労働(月135時間)によるうつ病が原因と労災認定 **～山口大学の医師は「一ヶ月150時間」働き続けても大丈夫?～**

12月26日付けの毎日新聞報道によると、2014年3月に総務省のキャリア官僚の男性が自殺したのは、その4ヶ月前、2013年11月の135時間の残業の後うつ病を発症したことが原因の公務災害である、と総務省が認定したとのことです。

こうした長時間労働によるうつ病発症、そして「自殺」というケースは後を絶ちませんが、附属病院及び医学部の医師は、改正労働基準法による「一ヶ月100時間以上」という過労死基準をはるかに上回る「一ヶ月150時間」の長時間労働を「患者の命を守るため」ということで、続けていても死に至ることはないのでしょうか。業務の見直し、医師の大幅増員という根本的解決を目指す中で、現実には悲劇が起きない保証はありません。

山口県労働安全センターと山口労働局との交渉が行われました(12/19) **～医師・学校教員の長時間労働問題等への見解を問う～**

12月19日(木)午後1時半から1時間、山口県労働安全センターと山口労働局との交渉が行われました。この交渉は毎年行われているもので、先に提出した要求書に対する労働局の回答を受けたものです。参加した加盟組織の各代表からの質問・意見に対して、それぞれ労働基準監督官等から回答・見解が示される形で行われました。主な要求事項は「学校教員への1年単位変形労働制問題・医師の長時間労働・解雇無効時の金銭解決・賃金請求権の消滅時効見直し」等です。

この交渉には、山口大学教職員組合から特別執行委員の鴨崎参与が出席し、医学部・附属病院の改訂された時間外勤務協定についての問題意識を発言し、労働局の見解を問いました。発言の要旨は以下のとおりです。



10月末に改訂された山口大学医学部・附属病院の時間外協定は、特別条項の上限時間が「一ヶ月150時間・年間960時間」まで大幅に引き上げられ、これは今回法制化された過労死基準(一ヶ月100時間)を大幅に上回る。医師は患者の命がかかっているということで、今年4月からの労働基準法改正による上限規制の適用外となっており、法律違反とはならないにしても、法改正の趣旨からすると問題ではないか。年間の適用回数を12回としていることも同様である。普通の労働者であれば死に至る可能性があるが、医師はどれだけ働いても死なないとも言えるのだろうか。

これに対して山下徹労働基準監督官から、法の範囲内の場合、改訂された時間外協定を受理しない訳にはいかないが、時間を減らすよう指導はできるので、所管の宇部労働基準監督署に伝えておくとの回答がありました。

2019年12月23日

国立大学法人山口大学
学長 岡 正朗 殿

山口大学教職員組合
執行委員長 福田



「長期休業期間の確保」の方策検討に関する申し入れ

このことについては、9月17日開催の2019年度第5回教学委員会で「長期休業期間の確保について」、具体的には、「学生に長期休業期間を2ヶ月確保することで留学やインターンシップへの参加の促進及び授業外活動の充実を図る。また、教員には研究期間が増加するよう検討をすすめたい。」として、提案されたと聞いております。

その後、各学部等での議論・学生からの意見聴取等も行いつつ、毎回の委員会で審議が続いておりますが、11月の第7回教学委員会上に報告された各学部からの意見によれば、人文学部・教育学部・医学部は提案に賛成しておらず、その他の学部も様々な問題点を指摘しており、具体的な意見としても、『働き方改革』に逆行しないか」「子育て・家庭生活への支障」「公共交通機関利用者への影響不安」等が挙がっております。

仮に提案の方向で授業の実施方法を変更したとすると、平日の終業時間先延ばし、もしくは、祝日勤務の増加等、教員のみならず事務職員などを含む教職員の労働条件の変更を伴うこととなり、就業規則改正等を必要とする重要な労働問題ともなる可能性があると言わざるを得ません。

つきましては、本件に関する検討は、総務部人事課の意見聴取等は当然のこととして、私どもとの意見交換も含めて、慎重に対応していただくよう、申し入れる次第です。

2019年12月24日

山口大学総務企画部
人事課長 久保梓 殿

山口大学教職員組合
書記長 滝野正二郎



小串事業場及び医学部附属病院事業場の時間外勤務に関する協定改定について

「小串事業場及び医学部附属病院事業場の時間外勤務に関する協定」については、いずれも本年3月28日付けで、4月1日からの1年間の協定として締結されたところを、締結から8ヶ月経過した10月末に、病院事業場は10月30日、小串事業場は10月31日に、それぞれ医師等の時間外勤務上限時間の大幅な引き上げ及び特別条項適用回数等を医師については年間12回すなわち通年可能とする条項を含む形で変更して、貴職と事業場過半数代表者との間で再締結されました。

このため、12月6日(金)に人事課及び医学部総務課担当者から事情を聴取しましたが、今回の上限時間の大幅引き上げを必要とした諸事情について、より具体的な説明資料を提示いただくことが必要と判断いたしました。

つきましては、下記のとおりお尋ねしますので、資料提示及びご回答方よろしくお願いたします。

記

1. 特別条項の適用回数を医師についてはこれまでの年間6回を12回としているが、これでは年間を通して適用可能となり、「緊急業務により臨時に業務が集中し本法人の業務運営に支障をきたすとき」との定め趣旨に適合しないと思われるが、この点についてご説明いただきたいこと。
2. 上記1.を前提とするなら、特に医師等においては現在の人員配置が大幅に不足していることを意味しており、相当の診療科において抜本的な人員増及び業務内容見直しが必要と思われるが、そうした対応についての検討状況を示していただきたいこと。
3. 前協定では、病院事業場でも最大で79時間、小串事業場では60時間であったものを、附属病院医師及び医学部で医師として勤務する教育系職員については、いずれも大幅な引き上げ(最大で1か月最大150時間、1年最大960時間へ)を行っているが、2018年度中に過半数代

表者との協議を経て附属病院医師等の上限時間を変更した際の勤務状況が、その後大きく変化したとすれば、そのことが確認できる資料を提示いただきたいこと。

4. 医学部の教員241名中、医師・歯科医師の計122名は、通常、どのような業務美態にあるのか。研究・教育を行いながら、必要に応じて附属病院で診療行為を担当しているとしても、附属病院の医師とほぼ同様の上限時間設定を必要とする勤務美態があることを示す資料を提示いただきたいこと。
5. 「大企業」においては2019年4月1日付けで施行されている新たな労働基準法による、時間外勤務の上限時間(1か月100時間未満、2～6か月平均80時間以内、1年720時間以内)について、医師等は2024年3月31日までは猶予期間とされ、以降の具体的な上限時間は省令で定めるとされており、医師であれば、こうした「過労死基準」を大幅に上回った勤務を年間を通じて行っても、心身を病み、場合によっては過労死・過労自殺に至る可能性はないと判断されているとすれば、その根拠をお示しいただきたいこと。
6. 厚生労働省の「暫定特例水準」では、「1年1860時間＝1か月155時間相当」が適用の場合の条件とされている。今回の協定では「1か月150時間」を上限としており、一か月単位で言えばほぼ同様の水準と思われる。厚労省は、暫定特例水準の適用に際しては、「連続勤務時間制限・勤務間インターバル確保、翌月末までの代償休息付与・100時間を超えた時の医師による面接指導で睡眠負債と疲労の蓄積確認等の健康確保措置等」を示しているが、今回の協定締結に際して、どのような検討を行ったのかをお答えいただきたいこと。
7. いずれにせよ、人が病み、最悪の場合は過労死・過労自殺も起こり得るレベルの長時間労働を許容する労使協定を提案し、両事業場の過半数代表者に対してその必要性を説明し協定締結を促したことは疑義がある。速やかに再検討すべきと思われるが、どうお考えか。
8. 今回の協定による「上限960時間」を前提すると、1か月150時間を半年続けることも可能となっている。一か月の勤務日を21日とすると、1日平均7時間で147時間とほぼ150時間、すなわち毎日夜中までの勤務を許容していることとなる。また、緊急手術等のため1日15時間15分の時間外勤務、すなわち「1日23時間労働」を行った翌日の勤務の緩和等について定めることは必須と考えられるが、このことによりどのように対応されるご予定か、お答えいただきたいこと。
9. 当組合として現在確認できている特別条項適用状況は、2016年度から2018年度までであるが、これによる限り、今回のような上限時間の引き上げには根拠がないと思われる。本年4月以降、すべての診療科で大幅に緊急業務(手術等)が増えたということか、もしくは、指導によりまともな申請されるようになり、現実にはまったく合わない協定であったことが判明したということなのか、ご説明いただきたいこと。

以上