

30℃超の酷暑が幻のように20℃の室内温度になってきました。本号では、冬季の家庭用常備薬の斡旋等も行います。お届けは12月初めですのでよろしくお願ひします。

さて、10月の大学との協議「人事院勧告（ボーナス）」「夏季賞与の優秀者加算枠の減少について」等を中心にご報告します。
(書記局 和田)

1. 人事院勧告（公務員ボーナス10年ぶりの引き下げ0.05か月分）について

通常は8月中旬に発表される人事院勧告です。月例給のほうの勧告はまだ出ていませんが、10月7日にボーナス（期末・勤勉手当）部分のみ勧告がだされました。12月期賞与に影響がある内容であるため、10月21日（水）に組合と大学は協議を行いました。組合からの回答はこれからになりますが、状況のみお知らせします。なお、給与法が国会を通過しないと実施時期が確定されませんが、現状では12月1日制度改正の大学提案となっています。

大学資料

大学提案 人事院勧告への対応について（給与法の改正時期に合わせて実施）

- ・本学における給与制度の改正は、これまで人事院勧告の内容を参考にするとともに、本学職員の勤務の実績、地域的な諸条件及び財務状況等を考慮して行っている。
 - ・この度、令和2年人事院勧告の内容を参考に職員の給与について別紙のとおり改正する。
 - ・改正案は、令和2年人事院勧告の内容どおり国家公務員の給与法が改正されることを前提としており、国家公務員の改正状況に変更があった場合には、その対応内容について改めて提案を行う予定である。
- (改正規則) 職員給与規則, 年俸制職員給与規則



国家公務員の給与改正（人事院勧告の内容）並びに本学職員給与

令2.10.21現在

区分	国家公務員（人事院勧告）	職員給与の改正（案）
業績手当	<期末手当>（12月期） ○12月期の期末手当を引下げ ・一般 0.05月分引下げ（1.30月→1.25月） ・特定管理 0.05月分引下げ（1.10月→1.05月） ・指定職 0.05月分引下げ（0.70月→0.65月）	<期末手当>（12月期） ○同左 （月給制） ・一般 0.05月分引下げ（1.30月→1.25月） ・特定幹部管理 0.05月分引下げ（1.10月→1.05月） ・指定職 0.05月分引下げ（0.70月→0.65月） （新年俸制） ・上記（月給制）と同様の引下げ （0.05月分相当分の業績年俸の引下げ） （旧年俸制） ・改正なし
実施時期	○期末手当は、法律の公布日	○（国家公務員の）給与法の改正時期に合わせて実施 （規則改正予定日：令和2年12月1日）
契約職員 及び 非常勤職員	○常勤職員に準じて改定予定	○雇用契約（年度）期間中であるため、改正は行わない

10月21日 交渉発言録より抜粋（書記2名のメモを基にしています。きちんと全体が記録されたものではないこと、および正確さ、表現の細部については保留付でお受け取り下さい。）

（●大学）なぜ準拠するのか。法人なので独自に自由に設計できると組合は言われるが、毎年大学職員の給与水準を（表に）出さないといけない。それは独立行政法人改革等に関する基本方針（総務省）に基づいている。「国家公務員の水準を考慮しながら進めましょう。高くしてもいいけど、高かったら国民に説明ができるようにしましょう。」ということ。したがって、他大学もそうだが、大体は国家公務員に準じてやっている。本学の最近の例として、平成22年は引下がったが、それ以降は勤勉・期末・本給とも上がっている。本学の方針としては「基本的には将来に向かってやっていく」という形をとっていたが、平成26年から「国の水準と同じようにした方がいいのではないか」ということで、（秋に改正しても）4月まで遡った差額分を一時金として出しており、結局は国家公務員レベルになっており、準拠することで国民に説明ができる。0.05か月引下げは、本給40万くらいだと年間で2万円くらい引下がる。一般事務で試算、号俸に金額はよって異なる。

（○組合）「地域的な諸条件」とは。地域手当についてはどうか？

（●大学）これは公務員と同じようにしていない。広島市内は公務員の場合10%だが、本学は6%。東広島・三原地区の場合、公務員は3%、本学は3%。独自の「特別調整手当」という名称で、昔設定した3%の差を維持してキャンパス間の公平感を保っている。（※2015年人事勸院告により地域手当の増額改訂において、財源について公務員は本給を2.0%引き下げて財源とした。それは本学も同様。しかし、地域手当額は変更なし。）

（○組合）「財務状況等を考慮し」と記載があるが、財務状況は実際近年どうか。例えば、コロナで病院の収入が減っている等は賞与に影響されるのか。

（●大学）昨年までは影響ないが、今年はコロナの影響がある。（※病院のコロナ手当850万。夏季賞与の留保分を参照）

（○組合）文面的には影響されると書いてあるが、ここ数年は考慮されずに人勤に基づいて、もしくは人勤以上に支給しているのでは。

（●大学）今回引下げだが、この間、人勤は上がっている。人件費上がっている、人件費を保証している状況の中で、調整しながらやっている。

（●大学）病院はコロナの影響で減収となったということを知っている。

（○組合）コロナの影響があるが、大学の財務状況を考慮せずに、今回は人勤に準拠して0.05月引き下げということか。

（○組合）財務状況はこれから好転するのか。何かダイナミックな改善策はあるのか。業務は自助・共助・公助のみでは改善の余地はない。北海道大学はホテル経営や投資ファンドに手を出している。プランニングがないと、顔を合わせても話ができない。

（●大学）学術社会のほうで、大学のシーズとして企業のニーズとマッチングを図っている。まだ、実績はでていない。共同研究の大型化や件数を増やしてはいる。

（○組合）過去3年分位（平成26年～）の公開されている財務状況報告（運営費交付金収入・病院収入・学生授業料収入等）を提供してもらえないか。

（○組合）0.05月カットされた分は留保分か。赤字補填か。コロナ費用負担等か。用途は？

（●大学）検討中。コロナの状況がどう転ぶか。学生支援、人件費として教職員に戻すのか等を検討。

（○組合）用途の報告は予定されているのか。ロビーに大きなピアノを設置とかにならないよう配慮を。控除された結果を知りたい。

（●大学）最近（報告）していない。

（○組合）納得するためにも配慮して報告してほしい。

（○組合）執行委員会でまとめて文書回答をする。



2.【続報】夏季賞与の優秀者加算枠について（大学回答 10月21日付け）

本件は6月から大学とやり取りをしています。10月21日付け大学回答があり、6月夏季賞与の優秀者加算枠の減少による財源の留保分についての説明と、12月冬季賞与では優秀者加算枠の数は従来通りに戻す旨、説明がありましたのでお知らせします。しかし、12月冬期賞与では、0.05か月分の引下げ提案を受けており、また今後勧告される月例給の動向も踏まえ併せ考えないといけない問題です。

【9/29 付け組合要求内容】

貴回答（令和2年7月17日付）でお認めの通り説明義務違反です。これについては「留保」などと使途が示せない内容に対し0.03か月分を控除することはやめるか、それができないならば当初通り、優秀者加算枠の増加にお使いください。

また、そのようなことが説明もなく行われることが構成員全体の信頼を損ない、経営陣の指示に従うことへの懐疑とモチベーションダウンに繋がるのです。本件は改めて12月賞与への対応と併せ、年内に説明を求めます。

その際、前年度比において、人件費総額の変化と法定福利費の上昇と言われている今年度特殊事情部分の額、それにより必要となった留保分総枠、その結果、6月賞与支給時に各部局ごとにどれぐらいの枠の削減を行ったのか示してください。

【10/21 付け大学回答回答】

12月期の賞与における優秀者等の配分割合については、今後の執行予定額も含めて人件費総額を考慮した結果、通常程度の配分割合にて決定する予定です。なお、貴組合から要求された各状況は、次のとおりです。

○ 令和2年度の特殊事情部分の額

- ・ 新型コロナウイルス対応による新設手当：約8,500千円の増額見込

○ 令和2年度6月期優秀者等の留保分

- ・ 留保額：約8,300千円
- ・ 留保枠：関係規則に基づき、大学の裁量の範囲内で決定しているので回答は差し控えさせていただきます。

10月21日 交渉発言録より抜粋（書記2名のメモを基にしています。きちんと全体が記録されたものではないこと、および正確さ、表現の細部については保留付でお受け取り下さい。）

（○組合）民間病院は国からコロナ手当がおりるが、広大（国立）にはおらず独自でやらないといけないのか。

（●大学）はい。病院収入が減ってきて尚更どこかで財源を作らないといけない。

（○組合）病院収入はあまり減ってないのではないかと。

（●大学）落ち込んだが、大幅な赤字ではない。

（●大学）12月期賞与は通常通りの配分にする。（優秀者加算枠の配分について。850万円は確保できたので。）

（○組合）2021年3月までの850万円はいつ試算ができたのか。6月に組合要求で「大学と組合が密な対応のもと、互助の精神で難局に立ち向かうべき」と組合スタンスはお示ししている。それから4か月たっているが、850万円はいつ判明したのか。

（●大学）8月実績分を参考に年度分を試算。10月21日に御回答。

（○組合）使途がどのように考えてられているのかわからないと、現実的に対応できない。コロナの問題では共闘しているので、もっと早く出してほしかった。

（○組合）2021年3月までに再び流行して、850万円から一気に倍になったら、2021年6月に同じことをやるのか。手続き上の今後の対応についてはどうか。

（●大学）12月期の期末手当0.05か月引き下げ分（約7000円万）からまずは使うのでは。もしそれを超えて来年度に影響するのでは、来年度予算に盛り込めれば大学の中でのやりくりで何とかなる可能性も。6月のボーナスに影響が出るかは年度を超えないと分からない。そのときは必ず連絡・説明する。

（○組合）状況が分かり次第、早めに説明していただければ、今回のように説明義務違反にならない。

（○組合）各部局の削減枠についての回答は？

（●大学）差し控える。

（○組合）すべての部局で実施されたこと、公平に実施されたことは確か。合計が830万円であまりがないか。

（●大学）はい。

3. その他

(文責・和田)



1. 契約職員アンケート 実施中！(～11月9日(月)まで)

WEBと紙媒体の同時実施です。まだ入力されていない方、ご協力をお願いします。

2. 大学教員の新たな給与制度の構築について

2019年12月から保留となっていた当議案ですが、新たな業績評価基準が示され動き始めました。組合への説明会は10/22にありましたが、これは次号にご報告します。

3. 組合ホームページ「関連リンク」について

先月号でアーカイブ(組合の歩み)についてご報告しましたが、その下に「関連リンク」があります。ここに「Youtube動画」「支部等」「広島大学」のリンクタブがあります。このたび、「支部等」の中に「その他」を作成しました。個人組合員の案件が掲載可能な位置付けにしていますが、掲載基準を設定しましたので(10/27執行委員会)、必要な方は詳細をお問い合わせください。

4. ろうきん説明会 第3弾

定例開催のシリーズですが、第3弾は11月11日(水)17:00～18:00に行います。今回のテーマは「住宅購入について」です。東広島会場で開催ですが、ご来場が困難な方は、個人PCでZOOMでの参加も可能です。ご希望の方は問い合わせください。

5. 組合懇親レクリエーション「フラ体験会」を行いました

10月12日(月)17:30～19:00 職員間の顔が見える活動を目的に開催し楽しい体験会になりました。本会場とZOOM利用の開催でしたが、今後も工夫していきますので、ご要望等ございましたらお寄せください。



6. 緊急声明(案)「日本学術会議会員任命拒否に対する声明」について

発議を受け、以下の通り役員で検討をしました。10/6～組合の皆さまからもご意見をいただき、更に議論を重ねた結果、このたびの案の実行は執行委員会としてではなく、組合員有志で行うことに結論しました。

- ・10/5(月) 臨時四役会議(執行委員会で共有)
- ・10/6(火) 東広島地区の支部連絡会議に「案」を報告。
支部長から支部員へ「案」を配信、各支部員の意見は直接 union@ で集約。意見は10/8(木)17:00 締切り。
- ・10/9(金) 18:00 緊急拡大四役会議(執行委員も出席、メールで議案への可否確認)
上記の進行の結果、声明文の扱いを変更した。主に発信元を変更し文章表現の確認を行った。
原案「執行委員会 執行委員長名」→改訂「組合員有志 代表・河西英通」

なお、当組合の活動は「ひとりはお互いのために、みんなはひとりのために」というタイトルを掲げ推進されてきた経緯があります。これらは、様々な要望が反映されている組合の「統一要求書」にもみることができます。今後も一人一人の御意見を汲み上げるように努め、規約に応じて議論を行い組合活動を作っていきたく考えていますので、よろしく願いいたします。

発行 広島大学教職員組合(東広島事務所 本部)
東広島市鏡山1-7-2(広大西口 西エネルギーセンター内)
内線(東広島84)5390
東広島以外からは84をつけておかけください。

TEL/FAX 082-422-7556
メール union@hiroshima-u.ac.jp ホームページ <http://home.hiroshima-u.ac.jp/union/>



(挟み込みチラシ3点のご案内)

★大日商事(株)冬季!
家庭用常備薬の斡旋

★伊藤ハム 冬ギフト

★丸大食品 冬ギフト

どうぞご活用ください!!!!

