

2014年10月6日

広島大学長  
浅原 利正 殿

広島大学理事（財務・総務担当）  
松ヶ迫 和峰 殿

広島大学教職員組合  
執行委員長 吉田 修

## 団体交渉の要求

貴職の日頃の奮闘と当組合活動へのご理解・ご協力に敬意を表します。

さて、この度の人事制度改定案につきましては、その施行を11月1日予定へと変更する旨の連絡をいただきました。この人事制度改定案に関しては9月8日、9月12日と二度の団体交渉を持ちましたが、「停職期間の見直し」と「大学教員（承継職員）への年俸制の導入」の案件については未整理・未整備の課題等が存在しています。

一方、前年度来、喫緊の案件として附属学校園教員の過重労働軽減に向けた交渉を継続しています。

ついては、これら2件に関する10月中の団体交渉を要求します。

なお、当該団体交渉にあたっては下記を要求します。

### 記

#### 1. 人事制度改定案に関する団体交渉について

##### (1) 停職期間の見直しについて

- ①当組合が主張している点は、停職期間を「3月以内」から「6月以内」へと延長することによる濫用の防止です。そのためには、延長する期間を適用する停職処分について、できるだけ多くの事例の提出を求めます。

なお、これまでの団体交渉では、この度の延長の主たる理由として、貴職より「現行では3月を超えるものは論旨解雇となるため、解雇よりも軽い処分（停職3月超6月以内）で対処できるようにしたい」旨の説明がありました。そうであれば、何よりも中心的に提示されるべきはそれに該当する事例になります。

- ②当組合の「同様の内容で繰り返して懲戒対象行為を行った場合、または、異なる対象行為を2つ以上行った場合にのみ『6カ月までの停職』も選択できるとすること」の要求に対して、9月26日に三上服務グループリーダー名での返答をいただきましたが、団体交渉の場での改めての回答・説明を求めます。
- ③6カ月の長期にわたる給与不支給が被処分者の家計に与える影響は甚大であり、また他方で、6カ月間という長期の停職が所属する職場の業務運営や被処分者の職場復帰の困難性に与える影響も多大です。社会における停職期間の状況も含め、これら諸点への考えを説明して下さい。

## (2) 大学教員（承継職員）への年俸制の導入について

- ①評価基準とその運用方法、及び、評価結果に対する異議申し立てルールについて、その整理状況を文書で提出して下さい。

## 2. 附属学校園教員の過重労働軽減の課題に関する団体交渉について

- (1) 坂越理事（教育担当）、松浦副理事（附属学校担当）、中村附属学校支援グループリーダーの団体交渉への出席を求めます。

- (2) 2014年7月17日の団体交渉、及び、平成26年7月17日付け「大学回答」（以下「回答」と言います）を受けて以下を要求し、団体交渉の場での回答を求めます。

### (ア) 附属学校再編計画室への人員配置について

- ①2013年度と2014年度で欠員になっている1名分を附属学校園の現場へ戻すことを要求します。

「回答」は「戦略的に活用するため」と述べながら、その具体的業務は未定であり、また、この2年間を通した欠員はその緊急性が無いことを示しています。

一方、現場の過重労働の実態は相変わらずであり、早急に現場へ配置することが必要です。

なお、7月17日団体交渉では「配置は確認しているので、次回以降、どの程度か不明だが、示せるかもしれない」旨の返答を受けています。

- ②再編計画室の他の2名（+兼任事務員1名）の業務内容について、明確かつ具体的に示して下さい。

7月17日の団体交渉で、大学は再編計画室の具体的業務内容について十分な説明ができず、したがって、2名（+兼任事務員）体制が必要である理由を示せていないと考えます。

7月17日団体交渉では「少し整理して示したい」旨の返答があり、その業務内容の説明を求めます。

### (イ) 短期間での頻繁な人事交流の見直し要求について（再回答の要求）

- ①可能な長期在籍要求

6月27日付け提出文書で当方が回答を求めたものは、『覚え書きに定められている交流期間の範囲内で、その都度、個別に交流期間を3年以上6年以下で検討することは可能と考えています』とありますが、その範囲内でできるだけ長期の期間になるように交渉すべきと考えます。この実行について、どのように考えていますか？』であるが、それに対する「回答」は「個別に交流期間を3年以上6年以下の期間で検討することは可能と考えています」と2月5日付け大学回答の繰り返しになっています。

これについて、改めての文書回答を求めます。

- ②大学採用者の積極的増加要求

6月27日付け提出文書で当方が回答を求めたものは、『今後、人事交流者の割合を抑制し、本学採用者を増加させることも考えています』とありますが、広島県及び広島市との間で必要な人材を確保することが困難な状況にあり、そうであれば、本学採用の増加を積極的に図るべきと考えます。その明確な方針化、実行についてどのように考えていますか？』であるが、それに対する「回答」は「本学採用者を増加させることも検討

してまいります」と2月5日付け大学回答の繰り返しになっています。

「回答」には「新規採用者と人事交流者の割合を見直しているところです」とあり、その見直し状況も含めた、改めての文書回答を求めます。

(ウ) 短期間での頻繁な学内異動の見直し要求について

① 附属中高間、附属福山中高間の異動を除いた平成21年度～平成26年度の学内異動の報告を求めます。

「回答」の同期間の人数には附属中高間、附属福山中高間の異動が含まれており、それを除いた数値を出すことを7月17日団体交渉で確認しています。

(3) 附属学校園教員へのアンケートについて

2014年6月23日、同年7月17日の団体交渉を受け、以下を求めます。

① アンケートのやり方等について、当方より種々の指摘を行ないました。

それらに関する検討結果、及び、改善または変更したところがあればそれを、説明して下さい。

② アンケート結果に基づく課題の整理、及び、それらへの基本姿勢について、当方より種々の指摘及び要求を行ないました。

それらに関する検討結果、及び、改善または変更したところがあればそれを、説明して下さい。

(注) なお、上記2回の団体交渉において当方が指摘した諸点について、当方のメモを添付しますので参考にして下さい。

以 上