

■2015年1月1日改定分

1. 常勤職員の2015年1月1日1号俸昇給抑制とその今年度分代償措置について

(団体交渉 10/29、11/14、12/2、12/8)
まず、大学との交渉結果を説明します。

【妥結内容】

大学から提案のあった「2015年1月1日1号俸昇給抑制」と以下の「今年度分代償措置」を受け入れる。

＜今年度分代償措置＞

人事院勧告に連動する以下の施行分について、2014年4月～11月の期間相当分を支給する。

●2014年12月1日施行分

- ①本給の平均0.3%アップ
- ②医師初任給調整手当アップ
- ③交通用具使用者の通勤手当アップ

●2015年1月1日施行分

- ④本給の調整額（調整基本額）のアップ（注：次の2を参照）

国家公務員と同様の2015年1月1日の1号俸昇給抑制ですが、国は昇給抑制後の本給で退職手当を計算して大学へ交付することから、上記代償措置を条件に受け入れました。

この度の「今年度分代償措置」とは、2015年1月～3月までの3カ月間の給与減額に対応するもので、1号俸の昇給抑制による2015年4月1日以降の減額分については改めての交渉となります。

なお、大学のこの1号俸昇給抑制の提案は2014年度人事院勧告の「給与制度の総合的見直し」から来るものですが、この「給与制度の総合的見直し」は、2015年4月1日からの本給平均2%の引き下げ、地域手当の引き上げ、2%引き下げの激変緩和措置（現給保障）等を含み、2015年1月1日の1号俸昇給抑制については「見直し初年度の改正原資を得るために」とされています。

これに対して、この度の大学提案は、それら全部を整理するには時間が不足することから、2015年1月1日の1号俸昇給抑制による2015年1月～3月間の減額をこれら2015年4月1日からの改定と切り離し、2015年1月1日の1号俸昇給抑制による1月～3月間減額とその今年度分代償措置として整理したものです。

大学の説明では、1号俸昇給抑制による今年度（1月～3月）の余剰額（給与減額分）は「病院以外」で約683万円、「病院」で約450万円、合計1133万円となり、上記代償措置に係る必要原資は「病院以外」で約3300万円となっています。

2. 人事院勧告に連動する「本給の調整額（調整基本額）」の引き上げ（団体交渉 12/2）

12月1日に常勤職員の本給を平均0.3%引き上げましたが、それに連動する「本給の調整額」の「調整基本額（調整数1の金額）」の引き上げです。本給の引き上げ幅が平均0.3%と小幅であることから、引き上げ額は100円で、計算の関係から据え置きも数多くあります。

なお、国大協からの情報提供が12月1日改定に間に合わなかったことによる1月1日付けでの改定で、適用は12月1日からになります。

3. 「懲戒休職」の新設（団体交渉 9/8、9/12、10/15、10/29、11/14、12/2）

懲戒処分の種類において、これまでの「停職」と「諭旨解雇」の中間に「懲戒休職（3月を超え6月以内）」を新設するものです。大学の当初の提案は、「停職」の「11日以上3月以内」を「11日以上6月以内」へ変更するものでしたが、長期にわたる交渉の結果、「懲戒休職」の新設となりました。以下、組合執行委員長名による意見書の一部をご紹介します。

この懲戒休職の設定については、「これまでの停職処分に該当するものの一部に懲戒休職処分を適用するのではなく、これまでの諭旨解雇処分に該当するものの一部に懲戒休職処分を適用しようとするものである」という旨の説明でした。

しかしながら、給与のない期間を強いる処分は3月が限度であると考えられ、その意味で、広島大学が法人化の当初、停職期間の上限を3月としたことには合理性があります。今回、より厳しい処分を軽減する趣旨として「懲戒休職」を新設しようとするわけですが、当該職員の給与所得に依存する家庭にとって耐え難い期間の停職は、懲戒の趣旨に反し、また懲戒対象の職員の基礎財力によって処分の性格が異なる（財産のあるものは耐えられるが、ないものは退職を強いられる）こととなり、公平性においても疑問なしとしません。本来は、懲戒権者が停職の上限である3月が十分に重い処分であることを認識し、その範囲内で非違行為の程度や態様を斟酌し、妥当な停職期間を決定すべきで、これまでも安易に上限の停職期間を選択すべきではなかったものと考えます。

したがって、基本的には「懲戒休職」の新設には反対ですが、たとえ新設される場合でも、その適用には慎重であるべきで、「初回の非違行為で停職3月に処したが、2回目の非違行為の場合でも諭旨解雇にするには忍びない」といった理由での安易な適用が行われないう、強く求めます。規則の改定案と同時に示された「職員の懲戒処分の指針（改正案）」の内容は大学側がこの点を理解していることをある程度まで裏付けるものとなっています。しかし、少なくとも懲戒休職が従来停職相当とされてきた非違行為に適用されることを避けるために、「平成27年1月1日以前において停職処分とされた非違行為と同程度の行為について、懲戒休職とすることのないものとする」という旨を「職員の懲戒処分の指針（改正案）」へ明記することを要求します。

更に、大学と広島大学教職員組合との交渉において、「当分の間、懲戒休職を適用した場合は可能な範囲で広島大学教職員組合へ報告する」旨を合意しており、その履行を求めます。

あなたの加入を歓迎します！

* 組合費（1ヶ月分）（ボーナスからは徴収なし）
 【常勤職員】 本給×0.5%
 【契約・非常勤職員/その他】 300～500円

* 各支部費（単位 円/1ヶ月分）
 事務0/図書0/総合科学50/文学50/教育100/社会科学50/
 理学30/大学病院・霞150/工学0/生物生産（常勤）300・（契約）100/
 国際0/附属中・高50/附属小0/附属東雲0/附属福山100/
 附属三原幼・小・中0

組合加入はこちらまで！

加入申込用紙をご希望の方法で送付いたします。右記までお申込ください。（ホームページからでも用紙は入手できます。）

<http://home.hiroshima-u.ac.jp/union/>

東広島事務所（本部）平日9:00～18:45

〒739-0046 広島市鏡山1-7-2（広大西口）
 内線（東広島84）5390 TEL/FAX 082-422-7556
 メールアドレス union@hiroshima-u.ac.jp



ひろびろ

No. 58

2015年1月8日発行

配布対象 広大全教職員

発行 **広島大学教職員組合**

〒739-0046 広島市鏡山1-7-2（広大西口）
 内線（東広島84）5390 TEL/FAX 082-422-7556
 メールアドレス union@hiroshima-u.ac.jp

ホームページ <http://home.hiroshima-u.ac.jp/union/>

【ニュース】

- 労働（雇用）契約の更新は大丈夫ですか？
- 契約職員の処遇改善の交渉について
- この間の給与規則等の改定について

労働（雇用）契約の更新は大丈夫ですか？

労働（雇用）契約の更新時期になりましたが、問題はありますか？
 契約の打ち切りや納得できないことなどを言われた場合は、決して「わかりました」とは言わずに、「考えさせて下さい」と返答し、直ぐに組合へ相談して下さい。組合へ加入すれば、組合が代理で交渉できます。

●あなたの労働契約において、大学が一方的に不利益な内容へ変更することは法律違反です

労働契約法第8条は「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」と規定しています。つまり、労働者の合意を得ない使用者（大学）側の一方的な不利益変更はこの第8条違反になります。

●面接・採用のときに「いつまで終わり」とはつきり言われず、勤務して来たが、突然「いつまで終わり」と言われた場合、法律違反の可能性が高い

契約が何回か更新されて来た場合は、この法律違反の可能性は更に高くなります。

労働契約法第19条の第2号では「契約期間の満了時に契約が更新されると期待する合理的理由が存在する場合は、使用者（大学）が一方的に契約を更新しないことは「解雇」に該当し、それが「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は無効になるとしています（条文は一部要約）。

（文責 小敷）

霞地区 【労働契約法・労働基準法に関する説明会】

——組合書記局主催——



誰でも参加できます。予約は不要です。

(1) 2015年1月28日(水) 17:00～18:00
 霞キャンパス 病院管理棟カンファレンスルーム1（たんぽぽ保育園の2階）

(2) 2015年1月29日(木) 17:30～18:30
 霞キャンパス 病院管理棟カンファレンスルーム1（たんぽぽ保育園の2階）

なお、その他の地区におきましては、要請をいただければ説明会を設定しますので、各地区の組合支部長を中心に相談下さい。

契約職員の処遇改善の交渉について

(団体交渉 12/2、12/8)

12月2日団体交渉において、組合から「契約職員の処遇改善」を大学へ要求しました。これは、この間、東京を中心にしたパート・アルバイト時給の引き上げが報道され、また、上昇幅はわずかであるものの、国家公務員に連動した常勤職員等の給与改善が実施される状況の中で、契約職員についても処遇改善（一時金でも可）が必要との判断によるものです。（組合は、以前から統一要求その他において、とりわけパート契約職員の処遇改善を要求しています。）

12月8日団体交渉では、今後の交渉を以下の方向で行なうこととなりました。

【今年度処遇改善の方向性】

契約職員の処遇改善について、

- (1) 常勤職員並みの本給引き上げ相当分（月額平均0.3%相当の年間分）を支給する。
- (2) 外部資金による雇用者については、当該外部資金管理者へ(1)と同等の処遇改善を要請する。



具体的な内容についても継続して交渉して行きます。

この間の給与規則等の改定について

2014年11月25日、12月1日、2015年1月1日と続く給与規則等の改定がありましたが、それぞれの改定の概要、それらに関する組合の交渉状況、及び、過半数代表の意見等についてご報告します。（文責 小藪）

■2014年11月25日改定分

1. 大学教員（承継職員）への年俸制の導入について

(団体交渉 6/23、9/8、9/12、10/15)

「年俸制職員給与規則」自体は2014年3月26日に制定されましたが、その具体的な評価基準や運用方法等が未整備であることから、「この規則は、学長が別に定める日から施行する」となっていました。3月までの団体交渉において、組合は「在籍者への年俸制強制はしない」ことを要求して大学と合意しましたが、合わせて「業績評価基準の公平性と明確化及びその周知」を求めています。

6月23日の団体交渉において、大学より「年俸制の導入の方向性（案）」（対象職種やスケジュール等）が示され、組合から具体的運用方法や評価基準等について早目の提案を要求しました。その後3回の団体交渉を重ねた結果の概略は、以下のようになります。

(1) 対象者の範囲

- 対象職種：助教（新規採用者）、外国人教員（新規採用者）、55歳以上のシニア教員の在職者（年俸制に振替・選択制）、特任教員（年俸制の承継職員へ振替・選択制）
- 対象分野：自然系は11月（11月25日）から。人文・社会・教育系は来年10月から。

(2) 目標人数

2016年5月1日現在で、承継大学教員数1491名×15%=224名。

(3) 年俸制の給与体系

1号俸が年額360万円で、60万円ごとの号俸較差を設け、最高号俸は29号俸の2040万円。その年額を、80%の基本年俸と20%の業績年俸に分割（例：1号俸は基本年俸288万円、業績年俸は72万円）。

(4) 評価基準

教育活動、研究活動、外部資金獲得、社会活動、大学運営の項目で点数化し、詳細は各部局で決定する。

(5) 評価の運用方法

各部局が定めた評価基準に基づき、部局評価と全体評価（役員会）の二段階で行なう。

- 基本年俸への反映：前3年度の評価結果に基づき、以降3年度の基本年俸を決定。上位号俸へ改訂する候補者を部局が選考し、全学調整へ。
<部局における候補者選考例>
55歳以上の教員は前3年度評価の合計点数が、当該部局の当該職（助教といった括り）の上位10%までの者（月給制の者も含む）から候補者を選考。その他教員は同じく、上位75%までの者（前同）から候補者を選考。
- 業績年俸への反映：55歳以上の教員は前年度の評価結果に基づき当該年度の業績年俸を、その他教員は当面、前3年度の評価結果に基づき以降3年度の業績年俸を、各々決定する（その他教員は自らの申請で1年度ごとの評価も可能）。部局においてA、B、D、E区分の適用候補者を選考し、全学調整へ。（C区分は業績年俸の変更なし）
<部局における候補者選考例>
◎55歳以上の教員
■増額：前年度評価の合計点数が、当該部局の当該職（助教といった括り）の上位30%までの者（月給制の者も含む）から以下の候補者を選考。
上位5%までの者から A区分（当該年度は+60万円）
上位6%から30%までの者から B区分（当該年度は+30万円）
■減額：前年度評価の上限合計点数（満点）に対する前年度評価の合計点数の割合が40%未満の者から以下の候補者を選考。
合計点数の割合が30%以上40%未満の者 D区分（当該年度はC区分の額の▲10%）
同、30%未満の者 E区分（同▲20%）
（注）部局における平均点数及び合計点数の分布によっては、この「30%」「40%」が変更になる可能性がある。
- ◎その他教員
評価期間が「前3年度」となり、改訂後の業績年俸の適用期間が同じく「新3年度」となる以外は、上記「55歳以上の教員」と同様。

(6) 評価結果に対する異議申し立てルール

- 評価結果の通知を受けた日の翌日から60日以内に、部局評価は所属部局長宛、全体評価は 学長宛に書面で申し立て。
- それぞれに審査委員会を設置して審査を行ない、結果を申し立て者へ通知。

以上がこれまでの交渉を通して示された結果の概略ですが、評価基準の具体性と明確化、及び、異議申し立てに関する具体的事項等の整理が不十分です。このことから、組合から以下の2点を要求し、大学と合意しました。

- 評価基準とその運用方法、及び、評価結果への異議申し立てルールが整備され、周知された段階で、年俸制適用者が当該適用前の給与処遇方法へ復帰したいと希望した場合は、それを可能とする。
- 評価基準とその運用方法、及び、評価結果への異議申し立てルールが整備され、周知されるまでは、年俸制適用者への減額評価は行わない。

2. 契約環境整備員の時間給の引き上げ

(団体交渉 9/8、9/12)

広島県の最低賃金改定に対応した契約環境整備員の時間給引き上げです。規則の改定は11月25日ですが、適用は10月1日からになります。

1号俸735円→750円、2号俸760円→775円、3号俸790円→805円

■2014年12月1日改定分

1. 国家公務員の「給与法」改定に連動する給与制度の改定

(団体交渉 9/8、10/29、11/14)

常勤職員・フルタイム再雇用職員（フルタイム再雇用職員は(3)(4)のみ）が対象で、以下のいずれも12月分からの改定です。

(1) 本給月額額の改定

平均0.3%の引き上げで、1号俸当たり100円から2600円のアップです。ただし、若年層の引き上げ幅が大きく、高位号俸の引き上げ幅が小さくなります。また、3級以上の級の高位号俸は改定されず、一般職の場合は3級で100号俸以上、4級で84号俸以上、看護職の場合は3級で108号俸以上、4級で96号俸以上はそのままとなります。一方、海事職の場合は「据え置き（改定されず）」はありません。

(2) 初任給調整手当の改定

対象は医師で、300円の引き上げです。

(3) 交通用具使用者の通勤手当の改定

片道距離	5 km未満	5 km以上	10 km以上	15 km以上	20 km以上	25 km以上	30 km以上
旧手当	2000円	4100円	6500円	8900円	11300円	13700円	16100円
新手当	2000円	4200円	7100円	10000円	12900円	15800円	18700円
片道距離	35 km以上	40 km以上	45 km以上	50 km以上	55 km以上	60 km以上	
旧手当	18500円	20900円	21800円	22700円	23600円	24500円	
新手当	21600円	24400円	26200円	28000円	29800円	31600円	

(4) ボーナス

●一般の職員

「特に優秀・優秀・良好・良好でない」の評価のある勤勉手当が、年間で0.15月アップです。広島大学では勤勉手当の0.015月を「優秀者加算」の財源に充てており、評価が「良好（標準）」の職員の場合は、0.015月×2（夏・冬）=0.03月が控除され、この度の改定後での支給月数は4.10月-0.03月=4.07月/年になります。以下は「良好（標準）」の場合の大学当初案ですが、組合要求によりこの数値から平成26年度12月期勤勉手当が変更になっています。

	<6月期>		<12月期>
平成26年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
	勤勉手当	0.66月（支給済み）	0.735月（改定）*変更あり、以下参照
平成27年度	期末手当	1.225月	1.375月
	以降	勤勉手当	0.735月
	<6月期>		<12月期>
平成26年度	期末手当	0.65月（支給済み）	0.80月（改定なし）
	勤勉手当	0.325月（支給済み）	0.35月（改定）*変更あり、以下参照
平成27年度	期末手当	0.65月	0.80月
	以降	勤勉手当	0.35月

●常勤からの再雇用職員（フルタイム）

勤勉手当が年間で0.05月のアップです。

「一般の職員」のケースで述べれば、年間で0.15月のアップですが、上記の今年度（平成26年度）勤勉手当は0.66月（従来）+0.075月（今回加算）=0.735月とその半分しか加算されていません。これは「将来に向かって改正する。減額のときもそうしている」との大学方針からです。

それに対して、組合から「12月ボーナスに年間分の0.15月の加算」を要求し、大学が受け入れて、一般の職員の今年度12月期勤勉手当は0.81月に、フルタイム再雇用職員のそれは0.375月になりました。

2. 特殊勤務手当の改定

(1) 附属学校教員の「教員特殊業務手当」の引き上げ

(団体交渉 11/14)

いずれも広島県に合わせた改定です。

- 非常災害時の児童・生徒保護業務等 6400円 → 8000円
- 児童・生徒の負傷等での緊急業務 6000円 → 7500円
- 児童・生徒の緊急補導業務 6000円 → 7500円
- 修学旅行等引率業務（泊を伴う） 3400円 → 4250円
- 対外運動競技等引率（泊を伴うか休日） 3400円 → 4250円
- 部活動指導業務（休日のもの） 2400円 → 3000円

(2) 「科研費助言手当」の引き上げ

(団体交渉 10/29)

科研費採択件数の増加と必要所要時間見直しによるより適切な助言の実行が改定の目的。1件につき2000円 → 10000円への大幅アップです。

