

要 求 書（給与・手当問題）

広島大学教職員組合

(注) 以下、「回答」とは、当組合のこれまでの要求書に対する貴職からのこれまでの回答を指します。

1. 特別調整手当（地域手当）を広島市10%、広島市以外7%へ引き上げることを目標とし、直ちには、2016年4月1日からのそれぞれ1.5%の特別調整手当（地域手当）引き上げを要求します。

2006年度に国家公務員の俸給表が民間賃金水準の全国で最も低い地域にあわせて改定されたとき、調整手当は地域手当に変更され、広島市は3%であった調整手当を、5年間のうちに10%の地域手当とすることとなりました。広島大学は給与表については国家公務員の俸給表にほぼ完全に準じるという政策をとってきており、にもかかわらず、地域手当については、広島市6%、広島市以外3%を最終形態と主張してきています。しかしながら、2006年度の国家公務員の俸給改定が俸給表の引下げと地域手当の設置とを密接に結びつけたかたちで行われたことを考えると、給与表だけを国家公務員に準じさせることは、人事院勧告に基づいた国家公務員の俸給との格差を生み、「社会一般の情勢に適合したものである」（通則法）ことの説明がつきません。また広島大学は国の政策により主たるキャンパスを広島市から東広島市に移転しており、住居は広島に残している職員も多く、さらに広島県内のうち広島市内以外に勤務する国家公務員はきわめて数が少なく、短期的な勤務であるため地域手当については移行措置の対象になるものが大半です。

それゆえ、広島大学職員の地域手当（特別調整手当）は広島市を10%とし、当面は広島市以外は調整手当当時の差である3%を維持し7%とすることを目標とし、実現すべきです。

また、2014年度及び2015年度人事院勧告により、2016年4月より国家公務員の地域手当は広島市が10%、東広島市と三原市が3%になります。従来は0%であった東広島市と三原市の地域手当引き上げのための財源等として、国家公務員は2015年1月1日に1号俸の昇給抑制を実施し、2015年4月1日に平均2%の本給引き下げを実施しましたが、広島大学においてもそれらの引き下げは同様に実施されています。そうであれば、それらの引き下げを行ないながら地域手当（特別調整手当）の引き上げを何ら実施しないことは、「国立大学法人の職員の給与は、法律や閣議決定による要請により、社会一般の情勢に適合させ、かつ、国家公務員の給与水準を十分考慮したものにしなければならないとされています」（平成25年1月31付け「回答」）、「法人化以後、人事院勧告や国の制度を参考に、本学職員の人事制度を改定してきているところ」（同前）との広島大学の主張に自ら背反し、1号俸昇給抑制と平均2%の本給引き下げは人事院勧告・国家公務員に準じ、地域手当（特別調整手当）の引き上げは人事院勧告・国家公務員に準じないという欺瞞的なものとなります。

勤務地別の広島大学常勤教職員人数は、東広島市＋三原市に勤務する人数と広島市内に勤務する人数がほぼ近い数値となることから、広島大学における地域手当（特別調整手当）の経緯も踏まえれば、東広島市・三原市の3%への引き上げを二分し、2016年4月1日から広島市及び広島市以外とも各1.5%の引き上げを求めます。

2. 以下の諸手当の引き上げまたは新設を要求します。

(1) 附属学校教員の特殊勤務手当である「教育実習等指導手当（1400 円／日）」と「入学試験業務担当手当（900 円／日）」を各々倍額への引き上げを要求します。

附属学校教員に支給されている教育実習等指導手当（1400 円／日）と入学試験業務担当手当（900 円／日）は、その労働実態に比して著しく低額となっています。

教育実習等指導手当については、実習生は朝から晩までいて、附属学校教員は実習生の授業を見たり、また自らの授業を見せたり、合間に指導案へのコメントをしたりして、終日実習指導を行なっています。教育実習中の附属学校教員は所定労働時間が 10 時間になり、したがって、現行では 1 時間当たり 140 円の手当と非常に少額で、労働実態に見合っておりません。

入学試験業務担当手当については、仮に 1 日 3 時間を要するとして、1 時間当たり 300 円の手当となります。また、突発的な問題が発生したときは遅くまでの会議も行なわれます。更に、入学試験業務の性格から徹底した厳格性と秘密厳守が求められますが、それは大きなストレスと疲労を生みます。こうした労働実態からすれば、現行手当は少な過ぎると言えます。

(2) がん専門薬剤師、放射線治療専門放射線技師、認定臨床微生物検査技師に係る月額 3,000 円の職務付加手当の新設と、放射線取扱主任者手当（3,000 円／月）の倍額への引き上げを要求します。

広島大学病院は厚生労働省の「都道府県がん診療連携拠点病院」の指定を受けていますが、がん診療にあたっては上記資格者を確保し、診療の質を維持及び高めることが不可欠です。そのためには、それら高度な専門性を有する職員に対して相応の給与処遇が求められると考えます。

国立病院機構においては 2015 年 4 月 1 日より「がん専門薬剤師」「放射線治療専門放射線技師」「認定臨床微生物検査技師」に対して手当の支給（いずれも月額 3,000 円）を行っており、また、「がん専門薬剤師」に係る手当は国立がん研究センター及び岐阜大学医学部附属病院でも支給（いずれも月額 5,000 円）されています。広島大学においても、これら薬剤師・放射線・検査の 3 資格者について、国立病院機構と同程度の手当を支給することが妥当と考えます。

また、「放射線取扱主任者」については月額 3,000 円の職務付加手当が支給されていますが、これまでも当該主任者業務の重要さと責任の重さに比べて手当額の低さが指摘されていました。したがって、現行の倍額の月額 6,000 円とすることを求めます。

(3) 年末年始出勤手当の新設を要求します。

日本の歴史と文化において、年末年始は一年の中でもっとも大きな行事・風習として存在しています。この時期には多くの人々が帰省したり、家族等が一堂に会したりするのみならず、大掃除や初詣などの行事も行なわれます。それ故、官公庁や大半の企業等も年末年始を休暇として制度化しており、それは広島大学においても同様です。

一方、その業務の特性から年末年始を休暇・休日とするわけには行かない組織や業種も多く存在しています。広島大学においては病院や動物を飼育する農場がそれに当たりますが、

そこに勤務する教職員は振替休日を取得する方法で年末年始の勤務を行なっています。つまり、病院や農場に勤務する職員は何らの特別手当も無く、通常日と同じように年末年始の勤務に従事しているわけです。

しかしながら、上述のように年末年始が生活において特別な意味を持つ時期であることから、多くの企業等では当該時期の勤務に対して特別手当を支給しています。例えば、当組合の関連団体が2012年7月に広島県内の病院（広島大学病院も含む）に対して行なった実態調査では、13病院（広島市市民病院と安佐市市民病院のように経営母体が同一の場合は1病院としてカウント）のうち7病院で年末年始出勤手当が支給されています。

振替休日という形で休日を振り替えることで何らの特別手当の支給も要しない現状の年末年始勤務は、しかし、就業規則・労働基準法上の形式的な処理で特別な時期に勤務している実態が無くなるわけではなく、また、多くの企業等で特別手当が支給されている社会の状況からも、年末年始に勤務する職員の不満となっています。

なお、特別手当については、対象期間は12月29日（ただし、病院の場合は12月28日深夜勤）～1月3日（病院の場合は4日深夜勤）までとし、手当額は7,000円（1勤務日）程度が妥当と考えます。

3. ボーナス（業績手当）を2008年度（平成20年度）水準の年間4.50カ月に戻すことを要求します。

2009年度にボーナス（業績手当）が年間4.50カ月→4.15カ月へ引き下げられる事案他について団体交渉を行なった際、2009年11月11日付けで以下の団体交渉合意確認書を交わしています。

【団体交渉合意確認書】

広島大学と広島大学教職員組合は、団体交渉の結果、以下の点で最大限努力することに合意したことを確認する。

1. 2009年度中及び2010年4月に行う給与の減額改定（本俸及びすべての手当を含む）については、減額分は全額を人件費に用い、それ以外の用途には使用しない。
2. 上記給与減額分の使途については、団体交渉において協議する。
3. 上記給与減額分が人件費に充てられていることの確認は2011年6月末を以て行う。

しかしながら、当該合意確認書後に大学側からの新たな提案は為されておらず、それに関する協議も行なわれていないにも拘らず、減額分の多くが大学の一方的判断によって使用されました。したがって、合意内容が守られておらず、当該合意前のボーナス水準へ戻すことが妥当と考えます。

4. 年金支給開始年齢の年度末まで定年前勤務形態（フルタイム勤務）で再雇用される元常勤職員（以下、「再雇用職員」と言う）の給与処遇について、当該職員の定年前年間給与額の70%の水準とすることを求めます。

平成26年5月22日付け「回答」では、再雇用職員の年間給与額の当該職員の定年前年間給与額に対する割合は、定年前と再雇用後で同一職位の附属学校教諭の場合で58%、主査からグループ員へ下がった場合では51%となっています。

2011年度人事院による「定年を段階的に65歳に引き上げる意見」では、その調査結果に基づき、民間の60歳定年後の雇用形態は再雇用等の雇用継続制度が多数であること、そして、当該給与水準の実態は60歳前のほぼ70%であることを述べています。人事院の当該調査後の社会動向では、60歳後の給与水準が上がることはあっても下がることはないと考えられ、「社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない」（独立行政法人通則法第63条）原則からも、定年前年間給与額の70%の水準とすることが妥当です。

5. 附属学校における人材確保のため、転籍者の採用にあたっては退職金の不利益をカバーする処遇を行なうことを要求します。

法人化前には転籍者に係る退職金の計算において経験年数の移行措置がありましたが、当該措置の無くなった現在では、とりわけ10年以上のベテラン教員の転籍受け入れにおいて大幅な退職金の減額が避けられません。その結果、即戦力があり、研究ができるベテラン教員の採用が困難となっています。

以前の「回答」で運営費交付金による予算措置のないことが対応困難な理由として述べられていますが、肝心の点は人材確保に関する基本方針と考えます。当該基本方針が確たるものとしてあれば、そのためにどのような方法を取るかが追求すべき課題となります。

平成24年3月29日付け「回答」で「契約教諭として『特任教員』」については、「本学附属学校教員の給与水準より高給な本給額で待遇する場合に、同じ働き方では、一般的には賃金格差等から教諭間の軋轢を生じるおそれがあります」とありますが、当該「高給な本給額」は後の退職手当の減額と対応しているわけであり、両者を合算した場合は一定の均衡に達することから、他の教諭の理解が得られないものとは考えません。

また、平成24年3月29日付け「回答」が述べる地方公共団体との協定等の困難性については一定、了解できましたが、しかし、そうであれば、勤続年数を通算した場合の退職手当額から、転籍時に本人が受け取った退職手当額を控除し、更に、広島大学において運営費交付金で予算措置される退職手当額を控除した不足額を広島大学が独自に積立金として措置すべきと考えます。

6. 契約職員について、同一労働・同一賃金の原則に基づき、常勤職員と同等の本給体系の構築及び給与上の処遇を求めます。また、永年勤続表彰の対象に、教員及び「週5日未満の勤務で勤務期間が20年以上」の契約職員も含めることを要求します。

契約職員については本給額、号俸の上限、退職金、ボーナス、再雇用後の給与といった点で常勤職員と比較して不利な処遇が為されています。ヨーロッパ諸国では10年以上も前に、同一労働・同一賃金の原則に立脚した労働時間による差別的取扱いの禁止が立法化されているように、日本においても短時間就業などの柔軟で多様な働き方が社会的に広がっており、当該社会状況の変化に対応する「働きに見合った処遇」へ転換、改善する必要があると考えます。

この問題の本質は、労働の実態と給与等の処遇の実態がかけ離れており、合理的根拠のない格差が存在している点です。

なお、平成24年9月27日付け「回答」で「常勤職員と契約職員の給与額（事務系職員）」をいただきましたが、それに関して以下を明確にして下さい。

(1)各モデルの法定福利費の事業主負担分（14%）を含まない給与額

(2)各モデルの年齢または勤続年数

(3)各モデルにおいて時間外労働手当を含んでいるか否かの区分と、含んでいる場合の当該時間外労働時間数

(4)契約一般職員（パートタイム）のモデルの1週当たりの勤務日数と1日当たりの契約労働時間

また、永年勤続表彰は、「週5日勤務で20年以上」の契約職員が対象となったことは評価しますが、一方で、教員及び「週5日未満の勤務で勤務期間が20年以上」の契約職員が対象から外れていることは了解できません。全職員等しく、同じ基準で遇するのが最も妥当と考えます。

7. 助教の本給表の新設を求めます。

助手が「学生を教授し、その研究を指導できる職」である助教となった時点で、当該助教の職務には「授業と研究指導」という新たなものが付加され、質及び量ともに変化したと考えます。それ故に、助手と異なる新たな助教本給表の体系が必要と判断するものです。

平成24年3月29日付け「回答」も基本的にはそれまでと同様の内容で、要約すれば「教育研究を主たる職務としていた助手を「助教」として区分したもので、授業を担当するか否かでの区分ではなく、また、授業と研究指導を行なうとしても、もともと教育研究を行なっていたのであり、職務実態が多少変わったとしてもそれは職務の範囲内のものだ」となります。

しかし、これまで担当していなかった授業科目等を新たに担当することが、これまでの「主たる職務の範囲内」であるとするのは強弁としか理解できません。例えば、学部授業は、専門性の未だ高くない学部生に対して理解できるように講義を行なおうとするため、その準備、講義内容、事後の指導等において多大な労力と時間を要します。それは、「学部教育のみ担当（開講）していた教員が、新たに大学院教育を担当（開講）することとなったケース」（以前の「回答」）と比較して、それより非常に大きな負担を伴うものです。

すなわち、職務の実態が従前と異なっているのが事実であり、相応の処遇が必要と考えます。

8. 大学院調整額は2007年3月末までの通りに大学院所属の教員全員に調整数2を支給し、一方的な不利益変更を直ちに止めるよう要求します。また、この問題が解決されるまでは、大学院調整額の支給について現行の「暫定措置」を継続することを求めます。

この要求は労働者の個別の同意を得ていない一方的不利益変更を問題にしており、当該不利益変更の廃止が求められるところのものです。

改めて、問題が解決されるまでの「暫定措置」の継続を求めます。

9. 学内非常勤講師手当を復活し、その支給を求めます。また、(1)学内非常勤講師手当を打ち切る前の学内非常勤講師の実態（教員数、担当科目、コマ数、手当額等）について、並びに、(2)現在の主たる所属部局以外で授業を担当している教員とその担当科目・コマ数の実態、及び、当該教員に対する手当等の処遇の状況について、報告を求めます。

これまでの貴職からの説明では、学内非常勤講師手当の支給を行わない理由として「教養

的教育への全学的取り組み」、「学部や研究科を越えて授業の相互担当を行う」との観点が示されています。しかしながら、その決定から10年以上も経過した現在、「学部や研究科を越えて授業の相互担当を行う」仕組みは成功しているとは言えない実態があります。まず、教員においては、他学部・他研究科の授業担当は手当が付かないことと合わせ、自分のコマ数としてカウントされず、所属部署で報告もされません。これでは他学部・他研究科の授業を担当することは負担増にしかならず、そうした教員が減少して行くのは必然です。その結果、ある学部では、従来お願いしていた他学部教員による授業が行なえないことになり、学内に人材がいるにも関わらず、学外者に手当を支払って授業を行なう結果となっています。

「学部・研究科を越えて、全学の協力体制で取り組む」（以前の「回答」）ことを否定しているのではなく、それが成功していない現状があり、したがって、大学としてどう対応するかが不可欠な課題です。それは、「各部署等の判断により、前述した全学的協力体制……可能であると考えられます」（以前の「回答」）といった傍観者的対応では前進せず、大学自体が責任を持って対処することが必要です。

学内の人材を有効に活用せず、学外へ資金を流出させているとすれば、それは無為に経営効率を悪化させていることになります。

平成24年3月29日付け「回答」で『変革期の広大改革』答申にある『教員組織と教育組織の分離』の中で検討したい旨が述べられていますが、当該「教員組織と教育組織の分離」問題が今後どのような展開を辿るかは未定です。一方、上述しましたように、既に事実として矛盾を強いられている教員と学外への資金流出が存在しており、その解決を図ることが早急に求められています。

10. 産婦人科医等の当直（宿日直）業務を通常勤務として扱うことを要求します。

奈良県立奈良病院の産婦人科医師2名が「当直（宿日直）業務は断続的労働ではなく、通常勤務と同じ」として訴えた裁判は、2013年2月12日の最高裁における奈良県側上告の棄却によって原告勝訴が確定しました。広島大学病院でも同様な問題を抱えており、それは産婦人科医に限定されない可能性もあります。

当直（宿日直）業務を行なっている教職員の労働実態を改めて調査し、それらの当直（宿日直）業務が「断続的業務」（労働基準法）と見なされない場合は通常勤務とすることを要求します。

11. いわゆる「管理監督者」問題について、以下を要求します。また、管理職員の労働実態調査を行なうことを確認していますが、その実施についてはしかるべき体制を確立し、早急に取り組むことを求めます。

なお、下記要求については当組合が提出した2011年11月30日付け『管理監督者』問題に関する要求をご参照下さい。

- (1) 給与規則第24条（管理職手当）第1項において、「管理職手当は、労基法第41条第2号に該当する管理又は監督の地位にある職を占める職員（以下「管理職員」という。）に支給する」として、管理職手当支給対象者（管理職員）と労働基準法上のいわゆる「管理監督者」を同一に扱っていますが、両者を分離し、労基法第41条第2号に拠ることなく管理職員の定義を改めた規則改定を行なうことを求めます。

また、当該規則改定においては、現行の「管理職員」の規定は残置することを要求します。

- (2) 大学規則上の「管理職」と労働基準法上の「管理監督者」を分離した上で、改めて、当該「管理監督者」の範囲を、近年の判決例や行政解釈に基づいて、明確化することを求めます。また、その際、「管理監督者」を労働時間等に関する規定の適用除外とする労基法第 41 条の規定はあくまで「例外規定」であることから、「管理監督者」の範囲はできるだけ狭く規定することを要求します。
- (3) 給与規則第 24 条第 2 項で「管理職」として定める「教員以外の職員」区分の「Ⅳ種」にある「病院看護師長」について、「管理職」としては残し、労働基準法上の「管理監督者」からは除外することを要求します。
- (4) 「管理監督者」から外れることとなった「管理職員」の手当について、職務に応じる管理職手当は支給し、時間外労働手当が当該管理職手当額を超える場合には、その超える部分の金額を時間外労働手当として支給することを要求します。

以 上