

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、問題はありませんか？

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、「考え方を下さい」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

広島大学で働くみなさまへ

広報紙
ひろしま

No. 63
2016年1月29日発行
配布対象 広大全教職員

【ニュース】
・労働（雇用）契約の更新は大丈夫ですか?
・2015年度人事院勧告を受けた大学提案と組合の交渉について
・諸手当の引き下げまたは新設の要求
・過半数代表候補への支持署名のお願い

発行 広島大学教職員組合
〒739-0046 東広島市鏡山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/

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、労働者の同意を得ない使用者（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。は認められず、違法なものです。

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

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、労働者の同意を得ない使用者（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。は認められず、違法なものです。

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）。

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。

（文責：小畠）

【労働契約に関する説明・相談会】



組合書記局主催

誰でも参加できます。予約は不要です。

●霞地区での説明・相談会

2016年2月9日（火）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）

●東広島地区での説明・相談会

2016年2月10日（水）17:30～18:30

東広島キャンパス 大学会館 第1集会室（地下1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・相談会を設定しますので、各地区の組合支部長を中心にご相談下さい。

過半数代表候補への支持署名のご協力をお願いします

この支持署名は組合員であるか否かは問いません。
理事以外の教職員で、契約職員（フルタイム・パートタイム）も副理事・室長・G.L.も、みんな含まれます。

霞地区の今年4月以降の過半数代表選出については、候補者への支持署名集めを近いうちに行ないますので、宜しくお願ひ致します。

●なぜ過半数代表が必要か？

広島大学（使用者）とそこで働く労働者には労働基準法が適用されます。この労働基準法は労働者保護の観点からつくられており、使用者は就業規則や給与規則等を定めています。この労働基準法では、使用者は就業規則や給与規則等を変更したり、新たに関連する義務があり、それらの就業規則等を変更したり、新たに組織する規則を追加したりするときには、「労働者の過半数で組織する労働組合がある場合には、その労働組合の意見を聽かなければならぬ」と規定されています。また、同法では1日の労働時間は8時間まで、1週間は40時間までと労働時間の上限が定められており、それを超えて労働させる場合には、使用者は過半数を組織する組合（以後「過半数組合」と呼びます）または労働者の過半数を代表する者（以

●どのような方法で過半数代表を選出するか？

まず、過半数代表は労働者の代表ですから、大学（使用者）が指名したり決定したりはできません。それでも教職員にとつても直ちに業務・運営の致命的とも言える障害となります。つまり、過半数代表は大学にとつても教職員にとつても不可欠な存在なのです。

●なぜ過半数代表が必要か？

組合が過半数の教職員を組織していない事業場（地区）では、組合が候補者を推薦し、その候補者と連携して、事業場の教職員の過半数の支持署名を集めています。この3月末で霞地区過半数代表者の任期が終了し、今年の8月末には東広島地区過半数代表者の任期が終了します。したがって、その後の期間の新たな過半数代表を選出する必要があります。

霞地区の今年4月以降の過半数代表選出については、候補者への支持署名集めを近いうちに行ないますので、宜しくお願ひ致します。

●なぜ過半数代表が必要か？

組合が過半数の教職員を組織していない事業場（地区）では、組合が候補者を推薦し、その候補者と連携して、事業場の教職員の過半数の支持署名を集めています。この3月末で霞地区過半数代表者の任期が終了し、今年の8月末には東広島地区過半数代表者の任期が終了します。したがって、その後の期間の新たな過半数代表を選出する必要があります。

霞地区の今年4月以降の過半数代表選出については、候補者への支持署名集めを近いうちに行ないますので、宜しくお願ひ致します。

●なぜ過半数代表が必要か？

組合が過半数の教職員を組織していない事業場（地区）では、組合が候補者を推薦し、その候補者と連携して、事業場の教職員の過半数の支持署名を集めています。この3月末で霞地区過半数代表者の任期が終了し、今年の8月末には東広島地区過半数代表者の任期が終了します。したがって、その後の期間の新たな過半数代表を選出する必要があります。

霞地区の今年4月以降の過半数代表選出については、候補者への支持署名集めを近いうちに行ないますので、宜しくお願ひ致します。

あなたの加入を歓迎します！

*組合費（1ヶ月分）（ボーナスからは微収なし）

【常勤職員】 本給×0.5%
【契約・非常勤職員／その他】 300～500円

事務 図書 総合科学 文学 教育
社会科学 理学 大学病院・霞 工学 生物生産 國際
附属中・高 附属小 附属東雲 附属福山 附属三原幼・小・中

*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120／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

2016年1月現在

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 東広島市鏡山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
内線番号は東広島以外の地区からは84をつけてかけてください。

2015年度人事院勧告を受けた大学提案と組合の交渉について

10月29日の団体交渉において、大学から2015年度人事院勧告に連動する提案を受け、現在、交渉を続けています。

通常の年ですと、11月頃の臨時国会で国家公務員の給与法が改定され、広島大学もそれに合わせて給与規則を改定しますが、ご存知のように昨年は臨時国会が開催されず、今年1月4日から開催されている通常国会で国家公務員給与法の改定が審議される予定です。したがって、改定給与法の実施は早くても2月1日で、広島大学の給与規則改定もそれに合わせるようになると思われます。

以下、大学の提案と組合の要求・対応についてご説明します。

1. 大学の提案

- (1) 常勤職員本給を平均0.4%引き上げる。
- (2) 国家公務員の東広島・三原地区勤務者で1.0%→2.0%へ引き上げる地域手当については、広島大学の東広島・三原地区勤務者は既に3.0%を支給していることから、また、財務状況等も考慮して、改定しない。
- (3) ボーナスの勤勉手当を年間0.1カ月引き上げる。(6月と12月で+0.05カ月ずつだが、今年度のみ12ヶ月期を+0.1カ月とする。)
- (4) 上記引き上げの財源に充てるため、現在実施中の、55歳超教職員が昇給停止となったことによる代償措置を廃止したい。

2. 組合要求

- (1) 55歳超教職員が昇給停止となったことによる代償措置の廃止は認めない。
- (2) 地域手当を2016年4月1日より、全地区で1.5%引き上げること。
- (3) 契約職員について、今年度一時金を支給し、また、2016年4月1日からはベースアップを実施すること。

以下、組合要求について補足します。

(1) 55歳超教職員が昇給停止となったことによる代償措置の廃止は認めないことについて

この代償措置(特別調整手当)は、50歳代後半層の給与・退職手当引き下げが何年も続く状況の中で、当組合・大学の双方がその点も考慮して、合意されたものです。そして、広島大学のみでなく他大学においても、その点を考慮した対処がなされました。また、当該代償措置は給与部分を一定カバーするものの、退職手当の減額についてはまったくカバーできておりません、この退職手当の減額部分に関しては継続交渉とされています。

10月29日団体交渉では大学より、「(人事院勧告への対応については…小数注) 従来、遡及しないが基本だ。今回は遡及するとしているので、その点も考慮して欲しい」との発言がありました。しかしながら、そのことによる当該代償措置の廃止は、55歳超教職員の給与減額を財源として他の教職員の遡及を実現することになり、上記で述べた当該代償措置制定の経過を踏まえれば、受け入れることは出来ません。

(2) 地域手当を2016年4月1日より、全地区で1.5%引き上げる要求について

昨年3月31日までの国家公務員の地域手当と広島大学教職員の地域手当は次のようになっていました。

	広島市内	東広島・三原地区	福山地区・豊潮丸
国家公務員	10.0%	0.0%	0.0%
広島大学	6.0%	3.0%	3.0%

この違いは、統合移転した広島大学の歴史が関係しています。

一方、国家公務員の場合、来年4月からは以下のようになります。

	広島市内	東広島・三原地区	福山地区・豊潮丸
国家公務員	10.0%	3.0%	0.0%

国家公務員の場合は、この東広島・三原を3.0%へ引き上げるために、2015年1月の定期昇給を1号俸抑制し、2015年4月から本給を平均2.0%引き下げる、それを財源にします。したがって、国家公務員の場合、広島市内が10.0%のままで変更がないということは、広島市内勤務者は給与を下げられたままで、その見返りは何も無いことになります。(人事院は、広島市内勤務者はそのままでも広島市の民間と比べて低くないと判断です。)

一方、広島大学でも、2015年1月の定期昇給の1号俸抑制と2015年4月からの本給の平均2.0%引き下げは同様に実施しています。国家公務員と同じように考えれば、その引き下げによる削減額で東広島・三原地区的3.0%アップ分をまかなうことになります。

ところで、広島大学常勤職員の地区ごとの人数割合は、2014年4月1日時点でのようになっています。

	広島市内	東広島・三原地区	福山地区・豊潮丸
	51.5%	46.4%	2.1%

東広島・三原地区的割合は、若干不足するものの50%に近い数値です。

ここから、東広島・三原地区アップ用の3.0%を半分に割って、半分を他地区へ振り分け、全地区で1.5%を引き上げるように、というのが組合の要求です。

(3) 契約職員について、今年度一時金を支給し、また、2016年4月1日からはベースアップを実施することの要求について

人事院勧告に準拠して、昨年度に続き、本年度も常勤教職員の本給等が引き上げられ予定ですが、一方で、社会的にパート・アルバイトの時間給が上昇する中、広島大学の契約職員の時間給は何年も据え置かれたままです。

現在の契約職員の時間給は、2010年4月時点の対象となる若年層常勤職員の本給をベースにして設定されたものですが、その若年層の常勤職員の本給は少しですがその後アップしています。(高年齢層は逆にダウンしています。)

したがって、契約職員時間給を設定した当時の若年層常勤職員本給と契約職員時間給の関係と比較し、現在の若年層常勤職員本給と契約職員時間給との関係は契約職員時間給が相対的に低下していることになります。

昨年3月の契約職員の一時金支給の際に大学が示した資料では、契約一般職員の1号俸で12円、同5号俸で11円の差が生じています。率にして、広島市勤務以外の契約一般職員の場合で前者が1.4%、後者が1.0%になります。

この間、社会的にパート・アルバイトの時間給は上昇しており、したがって、契約職員については、本年度は昨年度と同様の一時金で対処し、2016年4月1日からは相応のベースアップを行なうべきだと要求です。

(文責 小敷)

諸手当の引き上げまたは新設の要求

組合では毎年度、支部及び組合員の要望等も踏まえ、大学へ「統一要求書」を提出しています。ここでは、昨年10月末に提出した「2015年度統一要求(給与・手当問題)」から、新たな要求である諸手当の引き上げまたは新設について紹介します。

(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ることを要求します。

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いません。

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見えます。

(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待遇が求められると言えます。

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)を行なっており、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・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日準夜勤)～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。