

労働環境の問題等では、個別相談はすばやく対応すれば早めに防げるものも多々あります。長い間の我慢や不利益に繋がらないためにも、職場に相談できず「自分に落ち度があるのかな、私が我慢すればよいのかな。」と1人で思い悩み続ける前に組合へ御相談下さい。残業等で疲弊したり、特に心身の健康を損ねてからでは解決が大変です。早めに相談、そして組合加入…をお願いします。

## 組合員からの個別相談に関する対応ルール

組合では、「組合員からの個別相談に関する対応ルールについて」を制定し、組合員から個別に相談を受けた場合は、以下のルールに則って対応するようとしています。簡単な物ですが、ご紹介します。

### 1. 最初の相談を書記局が受けた場合

- (1) 相談者本人へ、所属支部へ情報提供することの可否について確認する。
  - ① 所属支部への情報提供が可の場合 → 以下の(2)以降へ
  - ② 所属支部への情報提供が否の場合 → 「3. 相談者から部外秘を要請された場合」へ
- (2) 支部への報告と対応主体の決定  
書記局から組合員の所属支部長へ相談内容を報告し、対応を書記局または支部のいずれが行なうかを決定する。
- (3) 対応主体が書記局となった場合  
書記局が責任を持って対応し、該当支部長に対しては適宜、必要な報告及び相談を行なう。
- (4) 対応主体が支部となった場合
  - ① 支部が責任を持って対応し、書記局に対しては適宜、必要な報告及び相談を行なう。
  - ② 支部での対応が困難になった場合は、支部長よりその旨を書記局へ報告し、書記局が対応主体となることを要請する。書記局が対応主体となった場合は、上記(3)と同様になる。

### 2. 最初の相談を支部が受けた場合

- (1) 相談者本人へ、書記局へ情報提供することの可否について確認する。
  - ① 書記局への情報提供が可の場合 → 以下の(2)以降へ
  - ② 書記局への情報提供が否の場合 → 「3. 相談者から部外秘を要請された場合」へ
- (2) 対応主体の決定  
支部は、対応主体について検討し決定する。
- (3) 対応主体が支部となった場合
  - ① 支部が責任を持って対応し、書記局に対しては適宜、必要な報告及び相談を行なう。
  - ② 支部での対応が困難になった場合は、支部長よりその旨を書記局へ報告し、書記局が対応主体となることを要請する。書記局が対応主体となった場合は、下記(4)と同様になる。
- (4) 対応主体が書記局となった場合
  - ① 支部の判断で対応主体は書記局が妥当となった場合は、支部長よりその旨を書記局へ報告し、書記局が対応主体となることを要請する。
  - ② 書記局は責任を持って対応し、該当支部長に対しては適宜、必要な報告及び相談を行なう。

### 3. 相談者から部外秘を要請された場合

- (1) 相談を受けた部署（書記局または支部）は責任を持って個別に対応する。  
ただし、支部が担当する場合は、個人情報が明らかとならない範囲で書記局へその旨を報告する。
- (2) 個別の対応が困難となった場合は、相談者の事前了承を得て、書記局または相談者所属支部長へ相談する。
- (3) 対応主体を変更しようとする場合は、相談者の事前了承を得た上で行なう。

### 4. 例外について

- (1) 時間的余裕がない場合  
相談者が所属支部または書記局への情報提供を可とする場合で、時間的余裕がなく、書記局と支部との連絡確認を行なうことが困難なときは、相談を受けた部署（書記局または支部）が責任を持って対応し、その経過または結果を書記局または所属支部長へ報告する。

以上

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】

月給制 : 本給 × 0.5%  
年俸制 : 基本年俸 ÷ 12ヶ月 × 65% × 0.5%

【契約・非常勤職員／その他】 300 ~ 500 円

支部 組合員  
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) 2017年1月現在

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 / 國際 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

加入申込用紙をご希望の方法で送付いたします。書記局までお申ください。

(また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/>

広島大学で働くみなさまへ



広報紙

No. 66

2017年1月25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 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（雇用）契約の更新確認の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

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な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」は無効になるとされています（条文は一部要約）。

## 【契約職員懇談会 \* 開催】 —組合書記局主催—

どなたでも参加できます。予約は不要です。説明内容は東広島・霞とも同じです。

### 東広島地区

改正労働契約法を中心説明し、現在の組合の取組みをお話します。ご質問等も受け付けております。

2017年2月8日(水) 17:30 ~ 18:30

@ 東広島キャンパス 学士会館 2F レセプションホール

### 霞地区

2017年2月9日(木) 17:30 ~ 18:30

@ 霞キャンパス 臨床管理棟 2階、病院総務グループ隣 2F1 会議室

なお、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、各地区的組合支部長を中心にご相談下さい。

文責 和田

# 広島大学教職員組合は 契約職員への 5 年上限撤廃要求を提出！！

平成 25 年 4 月 1 日以降に新規採用された多くの契約職員の契約期間は、大学から上限 5 年と設定されています。組合は、雇用の安定を目指す「改正労働契約法」の趣旨に反する 5 年上限を撤廃する要求を大学に提出しました。今後交渉を続けていきますが、要求書全文を掲載します。大学は現在、態度を明らかにしておりませんが、形式的に「通算 5 年以内」とすることで多くの職員が職場を去ることは大学にとっても損失です。また何よりも不安定な勤務を強いられる職員本人にも、この契約形態は望ましいものではありません。  
(文責 和田)

広島大学長  
越智 光夫 様

2016年12月21日

広島大学教職員組合  
執行委員長 吉田 将之

## 雇用契約の上限に関する要求

貴重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、表題の件について、以下を要求します。なお、2017年（平成29年）1月20日（金）までに文書でご回答ください。

記

1) 2013年（平成25年）4月1日以降採用の契約職員の労働条件通知書には5年の上限記載がありますが、これは非正規労働者の雇用の安定を図るという改正労働契約法の趣旨に逆行しており、国立大学法人が取るべき方針ではありません。上限年数の記載を取りやめ、希望するもの全員に5年を超えて契約更新をするよう求めます。なお当然のこととして、現在すでに雇用されている契約職員への5年上限年数を撤廃してください。

2) 契約一般職員・契約技術職員・契約技能員・契約用務員の平成25年4月1日以降新採用者については、5年以下の勤続期間の本給が1号俸で固定されています。「事務・技術系契約職員の任免・給与及び労働時間・休日・休暇に関する規則」の本給表のうち、各々の職種に対する備考3「平成25年4月1日以降に新たに採用した（契約一般職員・契約技術職員・契約技能員・契約用務員）のうち、第9条3項本文の適用を受けるものについては、前年度未採用後経験年数にかかわらず、1号俸とする」を、平成25年4月1日より前の採用者と同じく、経験年数に応じて号俸を決定するよう速やかに削除することを求める。

3) 2013年（平成25年）4月1日以降採用の契約職員のパート、フルタイム別の人数データを提示してください。

### （説明）

1) 改正労働契約法は、「有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、働く方が安心して働き続けることができるようとする」（厚生労働省）ことを目的として、有期労働契約の反復更新が通算5年を超えたとき、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換できることを定めたものであり、本改正を理由として反復更新の限度を5年と定めることは、本改正の趣旨に反し、違法と言わざるを得ません。特に非教育研究職に就く契約職員は、その雇用財源が大学の独自財源であるか外部資金であるかは本人が責を負うべきものではなく、雇用主である大学の責任において、等しく雇用の安定を図られるべきものです。由々しき問題ではありますが、今後も大学が財政的によりいっそう外部資金に依存せざるを得ないのであれば、それを前提とした安定的な雇用の仕組みを作っていく必要があります。すなわち、恒常的な業務に携わる者はもちろん、外部資金で雇用される者についても、個々の外部資金管理者ではなく大学が雇用や研修・教育に責任を持ち、当面は一つの外部資金の終了後は他の外部資金による雇用への異動を確保することを、そして長期的には、雇用財源を問わず、職場横断的な配置体制を取ることを求める。

外部資金の拡大は広島大学の政策である以上、それによって雇用される者の雇用の安定が大学の責任であることは自明であり、そこでは、外部資金をめぐる「国立大学法人」としての経営手腕が問われています。大半の民間企業は本改正による雇用の安定化に積極的に対応しており、経営的な自主性を確保された国立大学法人がそこから逸脱することは、社会的にも許されません。以前より意見聴取等でも組合や職場代表が述べている通り、広島大学で5年の経験を積んだ人材をたやすく手放してはならないと考えます。

2) 同じ業務に就業しておりながら、契約時期を理由としたこのような差は不合理であり、職場内で職員間の分断を生みます。

以上

## 有期契約職員の上限 5 年雇い止めへの対応

平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約で、同一の使用者（大学）との間で2回以上契約を更新し、通算5年を超えている方は、無期労働契約への転換申込みができるようになります。

大学は、更新の意向確認として「労働条件確認書」に本人の自署署名を求めるようになりますが、その際、平成25年4月1日以降の新規採用の方には「雇用期間の上限」を5年と記載する対応をとっています。来年度（平成29年度）の契約更新にあたり、既にこの確認書が契約職員の皆様のお手元に届いているかと思います。

労働条件確認書を提出する際の注意点と組合の対応方針を、契約職員の皆様にご紹介しますので、以下をご確認ください。



### 労働条件確認書提出にあたって（上限記載がある方へ）

この上限記載による雇い止めは改正労働契約法の趣旨に反しており、それゆえ組合は撤回を求めていますが、「労働条件確認書」に署名押印しなければ4月以降の雇用継続の意思なしとみなされる恐れがあるため、署名は行ってください。その際、黙って署名して提出するのではなく、説明が行われる際に、可能な限り、次年度以降も引き続き働きたい旨を、使用者（部門長）に意思表示してください。「この条項に納得していないが、働き続けたいのでサインする」旨の意思表示を行い、特に、念のため更新上限の入った契約書にサインをしない場合はどうなるかを使用者（部門長）に確認し、その発言（やり取り）を証拠として日時等を含めてメモしてください。二者択一を迫られた状況での合意ですので、今後の交渉時に役に立つ可能性があります。

また、「雇止めではないか」と思われる働きかけがあつたら、「はい」、「分かりました」と言わず、「考えさせて下さい」とし、組合へすぐに相談して下さい。

※組合員であれば組合が代理で交渉権を持ちます。しかし、非組合員の場合は組合の交渉ができません。これを機に、未加入の方は組合へ加入しましょう。

### 組合対応

左記要求書のとおり、5年上限の記載の撤廃と、希望する方全員の契約更新実現に向け、交渉を続けます。また、個別交渉においては、契約開始時期によって争点が若干異なります。（以下、ご参照ください。）

#### （I）平成25年3月31日以前から、広島大学に勤務されていた方

平成25年4月1日以降の新規採用者に更新限度（通算5年以内）を新たに規定した際に、大学は在職者には適用しないこととしておりますが、一人一人の状況（経費区分や雇用予定等）が異なるため、絶対雇止めがないとは言えません。これまで更新してきた方に新たに更新契約書に「通算5年以内」条項または不更新条項が入れられた場合は、更新契約書から「通算5年以内」条項または不更新条項を除くように要求します。

【ポイント！】労働条件変更に関する法の規定はどうなってる？

##### ●労働契約法第8条（労働契約の内容の変更）

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ます。

#### 大前提として、労働者の合意のない不利益変更は認められません。

更に、経営環境や労働環境及び職務内容等に変更が無いにもかかわらず「通算5年以内」条項または不更新条項を設定することは、改正労働契約法の「通算5年を超える場合の無期転換権の発生」を免れる目的であり、合理性は存在しません。

なお、契約の更新に当たって契約期間を含む労働条件の変更はあります、問題はその変更することの理由と変更内容の合理性であり、それらが成立しない場合の契約の不更新は「解雇」となり、「解雇権の濫用」に該当します。

#### （II）平成25年4月1日以後から、広島大学に勤務されている方

以下の点をご確認いただき、状況を踏まえ交渉を行なっていきます。

- ①募集時に契約終了時期または契約期間の限定が明示されていたか。
- ②面接時に契約終了時期または契約期間の限定について正確な説明を受けたか。
- ③採用時に契約終了時期または契約期間の限定について正確な説明を受けたか。
- ④契約期間中に契約終了時期または契約期間の限定について、当該時期または期間を超えて契約が継続する可能性の説明や発言はなかったか。
- ⑤当初に説明された契約終了時期または契約期間の限定を超えて契約が更新されたことはなかったか。  
「①～③が実施されており、④⑤に該当する事実が無い」場合を除いて、4月1日以後に「通算5年以内」とすることは、その合理性に問題がある可能性が出て来ます。  
また、
- ⑥担当する職務内容はどうか、同様な職務内容を担当する他の者と比べてどうか。  
も問題点となりえます。