

2016年度要求書（第一弾）

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。

（給与・手当問題）

1. 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。

2. 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。

3. 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」であるとすること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。

4. 学内非常勤講師手当を復活し、その支給を求めます。また、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、各部局任せにせず、大学自体が責任を持って把握し、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拘わらず、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、「各部局等の判断により、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。

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。

5. 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。

（雇用問題）

6. フルタイム契約職員を新たに採用する場合は、できるだけ在籍しているパートタイム契約職員で希望する者からの転換を図るようにすること、並びに、そのために大学本部で契約職員に関する全学の在籍者情報及び新規採用情報を集約し、適切な情報提供が行なわれるようにすることを要求します。

多くのパートタイム契約職員が勤務していますが、その中にはフルタイム契約職員としての採用を希望している職員も多数存在しています。フルタイム契約職員を新たに採用しようとする場合に、在籍しているパートタイム契約職員の希望者からの転換を図ることは、それらのパートタイム契約職員が広島大学の業務と運営に関する知識と経験を既に有していることからフルタイム契約職員を採用しようとする部署にとってもメリットがあり、また、フルタイム契約職員としての採用を希望しているパートタイム契約職員にとってはその実現の可能性がより高まることから、広島大学での勤務における姿勢もより積極的になると考えます。

そして、その転換をできるだけ実行するためには、大学本部の一部署への契約職員に関する情報の集約と当該部署からの適切な情報提供が必要となります。

7. 採用条件説明時において再任条件を明示していない「再任可の任期付き教員」について、

本人が希望する場合は再任することを要求します。

「再任可」の条件で任期付き教員を募集する場合、任期後の再任を希望する応募者は当該「再任可」の条件までを考慮して応募します。したがって、任期後の再任条件については採用条件説明時に明示することが必要であり、当該説明が為されていない場合、本人が再任を希望する場合はそれを受け入れることが妥当と考えます。

この当組合の要求は、採用条件説明時において再任条件を明示していないことが労働契約法等に違反しているからに他なりません。

これまでの当組合の指摘事項に対して、貴職からの「回答」は正面から答えるものとはなっていません。改めて以下に論点を明示しますので、それへの回答を求めます。(なお、以下の「回答」は平成 23 年 2 月 10 日付けのものを指します。)

(1) 労働契約法第 4 条第 1 項の解釈について

●貴職の「回答」

労働契約法第 4 条第 1 項は、労働契約の締結前において使用者が提示した労働条件について説明等をする場面や、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面が広く含まれるものとされています。そして、これは労働基準法第 15 条第 1 項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものとされています。

●当組合の指摘

労働契約法第 4 条（労働契約の内容の理解の促進）第 1 項は、確かに労働基準法第 15 条第 1 項の「契約締結時」より広い範囲を意味していますが、それは契約締結時のみでなく、同締結後においても、使用者が労働条件・労働内容（変更等も含む）に関する労働者の理解をより深めるように努めなければならない義務を規定しているのであって（それ故に条文の要約を「労働契約の内容の理解の促進」としている）、労働基準法第 15 条（労働条件の明示）第 1 項の「労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」とはその意味する内容が異なります。

(2) 有期雇用契約における更新の有無及びその判断基準を明示する時期について

●貴職の「回答」

労働契約の締結に際し（締結前後を含む。）、雇用期間終了後における更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断基準について、明示しなければならないものと考えています。

●当組合の指摘

労働基準法第 15 条（労働条件の明示）第 1 項の「労働契約の締結に際し」は、「締結前」または「締結時」を意味し、「締結後」は含まれません。

貴職の「回答」で「締結前後を含む」として「締結後」を含めているのは、上記(1)の労働契約法第 4 条第 1 項により「労働契約の締結前において使用者が提示した労働条件について説明等をする場面や、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面が広く含まれる」とする点から来ているものと考えられますが、そもそも当該第 1 項の意味は上述したように「労働契約の内容の理解の促進」であり、契約締結時に明示すべき労働条件等を契約締結後に明示してもよいとの意味ではありません。

(3) 教員任期規則における更新に関する規定と当該規則の締結時の周知について

●貴職の「回答」

その明示の内容については、…… 仮に、労働契約の締結に際し、それを記載した書面の交付がなかったとしても、それを規定している教員任期規則は合理的な労働条件が定

められているものであることに加え、「労働者に周知させていた」ことという要件を満たしているものと考えられます…

●当組合の指摘

労働契約法第7条では「労働契約を締結する場合において……合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には」、当該就業規則の周知が労働条件等の個別明示の代替として認められるとしています。

貴職の「回答」はこの第7条を根拠とするものと考えられますが、しかし、教員任期規則には契約の更新に関する判断基準は規定されておらず、したがって「合理的な労働条件が定められている就業規則」の要件を欠くとともに、また、当該教員任期規則が契約締結時に新たに採用された労働者に周知されていたとは考えられません。なお、貴職の「回答」では教員任期規則の第3条（人事交流委員会）、第4条（業績評価）の条文を抜粋していますが、第3条は部局等が設置する人事交流委員会についての規定であり、また、第4条は当該人事交流委員会が行なう任期を定めて任用する教員の業績評価事項についての規定であって、それらは期間の定めのある労働契約の更新に関する判断基準を明示したものではありません。

8. 労働契約期間の定めがある教職員について、改正労働契約法の趣旨に反する不当な雇い止めをしないことを要求するとともに、以下の各号を要求します。

(1) 非常勤職員の雇用契約について、業務遂行及び制度設計趣旨の阻害とならないよう、全学への適切な指導を要求します。

とりわけ、非常勤講師については、例えば8月に試験の採点業務とシステムへの入力業務を行なっていますが、そうした業務の遂行に支障を来すことのないように対処することを求めます。また、ティーチング・アシスタント（ティーチング・フェローを含む）、リサーチ・アシスタントについては、学生への経済的支援も当該制度の目的のひとつであることから、本来の趣旨を阻害することのない対応を求めます。

平成26年5月22日付け「回答」を受け、以下について具体的な説明を求めます。

①ティーチング・アシスタント（TA。ティーチング・フェローを含む）、リサーチ・アシスタント（RA）について

「通算5年を超えて雇用しないことを原則とする」ことにより、TA・RAの契約期間等について従来の契約期間等と比較して変更が生じるか否か、生じる場合はその具体的内容について説明して下さい。

②非常勤講師について

「5年度ごとに新たな非常勤講師を雇用することが、学生に対する教育及びその質の保証等について問題がないか等も含め、他大学の状況等について情報収集を行いつつ、対応を検討していきたい」と述べていますが、当該検討状況について説明して下さい。

9. 大学教員以外の常勤教職員の定年を、年金支給開始年齢に対応させて引き上げることを要求します。

年金支給開始年齢は2014年3月定年退職者から61歳へ引き上げられ、今後も2025年までに段階的に65歳まで引き上げられます。これに対して広島大学は、60歳定年の常勤教職員について、年金支給開始年齢の年度末まではフルタイム再雇用、その後65歳まではパートタイム再雇用での対応としています。

しかし、これまでの定年 60 歳が年金支給開始年齢と不可分の関係であったことを踏まえれば、より妥当な方法は、年金支給開始年齢に対応させて定年自体を引き上げることと言えます。

(労働・職場環境問題等)

10. ハラスメント問題及び当組合活動について、以下の各号を要求します。

(1) ハラスメント相談室について、相談が労使・労務問題に関わる場合は団体交渉時などにおいて大学当局から独立性を保つこと、及び、より強力な権限の付与等による運営の強化を求めます。

不幸にしてハラスメントが発生した場合、ハラスメント相談室を中心とする迅速で適切な対応が求められます。

ハラスメント室への相談内容が労使・労務問題に関わる場合、ハラスメント相談室はその独立性を保つ必要があり、そのことによって相談者も安心して相談することが可能となります。

また、平成 24 年 9 月 27 日付け「回答」では「被害者の緊急避難や隔離については、関係部局等と調整し、迅速・適切に対処していきたい」旨が述べられていますが、ハラスメント相談が関係部局等の責任者などに関わる場合は「調整」が円滑に行なわれる可能性は極めて低くなります。ハラスメント問題においては、迅速で適切な対処の遅れは取り返しのできない事態を生じさせます。したがって、複雑さを増し、広がりを見せるハラスメント問題に対処するためには、被害者の緊急避難やハラッサーからの隔離などに関する強力な権限を相談室に付与するなど、適切で迅速な対応という点でこれまでよりも強化されたハラスメント相談室の体制と運営が必要です。

(2) ハラスメント防止のため、これまでのハラスメント防止の取り組みに加え、職場の直属上司に当たる主査や看護師長等の労働時間管理者・労働時間管理補助者層に関するハラスメント防止のための研修強化を求めます。

当組合が相談を受けるハラスメント問題は、そのほとんどで上司のハラスメント問題に関する認識が不十分であることが原因となっています。同じ職場で日常的に接触する関係にあることから、ハラスメント問題を明るみに出して追及することには困難さが伴ない、ハラスメント相談室や財務・総務室サービスグループ等が把握する事例は実際に生起しているハラスメントのごく一部に過ぎません。それらのハラスメントを防止し、減少させるためにも、上司に当たる管理職層及びそれに準じる職層のハラスメント防止研修をより強化・拡充することが必要です。

当組合への相談者や退職した職員の多くにおいて、とりわけ、育児休業または育児部分休業の取得、病気休暇の取得、年次有給休暇の取得、時間外手当の支払い等について直属上司の法令・諸規則の誤った認識が存在しており、それがハラスメントの原因になっています。したがって、各職場における労働時間管理者・労働時間管理補助者層についてのハラスメント防止のための研修強化が必要と考えます。

(3) 当組合の正当な活動を行なった教職員に対する不利益な取り扱いが発生しないよう、管理職層が不当労働行為の禁止について正しく理解するための研修会の実施（研修会における研修課題とすることを含む）を求めます。

当組合の活動を行なった職員に対して、当該活動を理由とする上司の圧力や不利益扱いが発生しています。労働組合法第 7 条が定める不当労働行為の禁止は使用者としての義務であ

り、管理職層が不当労働行為の禁止を正しく理解するための対策を実施して下さい。

平成 26 年 5 月 22 日付け「回答」に「まずは、理解促進のためのチラシ等を作成し、各理事室及び各部局等の会議等を通じて管理職員等へ周知等を行うことを検討したい」とありますが、当該検討状況について説明して下さい。

以 上