

組合加入申込書 兼 委任状及び同意書

年 月 日

広島大学教職員組合 執行委員長 殿

1. 私は広島大学教職員組合に加入します。

国立大学法人 広島大学長 殿

1. 広島大学が、広島大学教職員組合の組合費および組合関係費を私の給与から控除し、広島大学教職員組合へ支払うことを委任します。
2. 広島大学が広島大学教職員組合に対して、広島大学教職員組合の組合費および組合関係費を私の給与から控除するための情報(本給の級・号俸および額)を提供することに同意します。

フリガナ

氏名(自署)

生年月日 年 月 日

所 属(部局等)

職員番号 内 線

職 種

雇用形態(□にチェックをご記入ください)

- 常勤職員
- 契約職員(フルタイム) 時 分～ 時 分(時間 分/1日)
- 契約職員(パートタイム) 時 分～ 時 分(時間 分/1日)
- 非常勤職員()

上記以外の連絡先(組合からのご案内や発行物をお届けします。差し支えなければご記入ください。)

E-mail 仕事用 @hiroshima-u.ac.jp

個人用 @
(携帯メールでも結構です)

住 所 〒

* あなたからご提供いただいた上記個人情報は広島大学教職員組合の運動の前進をめざす活動の報告、連絡、通知、各種行事等の案内、報道等に使用いたします。(広島大学教職員組合 個人情報保護に関する宣言より)

送付先 郵送または FAX、メール 広島大学教職員組合 東広島事務所

〒739-0046 東広島市鏡山 1-7-2 TEL&FAX 082-422-7556 E-mail union@hiroshima-u.ac.jp

広島大学で働くみなさまへ



広報紙

ひろびろ

No. 67

2017年4月14日発行

配布対象 広大全教職員

【ニュース】

- 団体交渉のご報告
- 教職員組合へ入りましょう!!

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/>

団体交渉のご報告

2/22 第100回 団交

3/3 第101回 団交

3/8 第102回 団交

3/9 第103回 団交

3/17 第104回 団交

(大学提案) 人事制度改定案について

計 11 案件のうち以下 2 件以外は妥結しました。妥結した 9 件の概要は内ページ記載の意見書をご覧ください。

- 病院看護職員への二交替制勤務の導入 【継続】
- 名誉教授の授与基準等の見直しについて 【継続】

(組合要求)

1. 雇用契約の上限について 【継続】
2. 「組合員 A 氏の労働契約の更新の要求」【妥結】
3. 「組合員 B 氏の労働契約の更新の要求」【継続】
4. 「組合員 C 氏の労働契約の更新の要求」【取り下げ】
5. 附属学校園再雇用教員の給与処遇改善要求【継続】
6. 附属学校園の人事に関する「緊急の申立書(3月14日付)」、「質問状(3月16日付)」に関して【継続】
7. 契約職員の時給ベースアップについて 【継続】
8. 諸手当問題 【継続】

(1) 年末年始手当について (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 3000 円の職務付加手当の新設、放射線取扱主任者手当(3000 円/月額)の倍額要求。(3) 附属学校園の入試手当、教育実習手当、進路指導主事手当について

1~2月に多数の方からご相談いただいたのは契約更新の問題です。1月後半から2月中旬にかけて、契約職員の方にはこの平成29年4月1日の更新に関して、「労働条件確認書」による意向確認がありました。しかし、一方的に条件が引き下げられたり、納得いかない内容で更新不可の場合、組合から本人へ助言をし、まずは現場での話し合いを促し、納得いく変更がなされた件もありますが、合意できない場合は、事前折衝をした上で、団体交渉を行いました。

上記の組合要求の2. 「組合員 A 氏の労働契約の更新の要求」(パートタイム契約職員)は、団体交渉の結果、任期満了後の更新の有無が「無」から「有」に、勤務日が「週3日」から「週5日」に、時給の引き下げも元の金額に、勤務時間は一日「5時間」から「7時間」へ、雇用期間の上限記載は「削除」になりました。なお、勤務場所に変更になりましたが、当組合員はこの条件で承諾し、今春からの職を確保できました。個別の条件により結果は異なると思いますが、契約条件等に不明点がある場合は、一度組合までご相談ください。

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条違反)

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

やるね! 組合成果!!

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 国際
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4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 / 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	

裏面の加入申込用紙に必要事項をご記入の上、広島大学教職員組合まで学内便等で送付してください。(文責 和田)

大学提案 規則改定案等に対する意見書

毎年4月には多くの諸規則類の改定があり、そのため3月中旬までに大学提案の団体交渉を行ない、また、過半数代表（過半数組合を含む。以下同じ）の意見聴取の場が設定され、大学からの改定案の説明とそれに対する過半数代表の質問や意見・要求等が行なわれます。

組合と過半数代表の意見や要求等に対しては大学も一定の配慮を行ない、改定案の修正等を通じて3月下旬までには一応の区切りを迎えるように調整します。（ただし、案件によっては妥せず4月以降も継続交渉になります。）

そうした後、8事業場（地区）の過半数代表が改定案に対する「意見書」をそれぞれ大学へ提出し、大学は規則類の改定案に添えて「意見書」を役員会へ提出します。そして、改定が決定した後、大学は、規則類の改定を労働基準監督署へ届出する際にその「意見書」を添付します。

以下では、この度の諸規則類の改定に対して生物生産学部附属練習船豊潮丸事業場過半数代表の吉田将之組合執行委員長が提出した「意見書」をご紹介します。なお、組合では、この改定によって万が一、労働者にとって不利益が生じた際に、助けになる意見であるよう留意して意見作成しております。

2017年3月24日

広島大学長
越智光夫殿

広島大学職員就業規則の改正等に対する意見書

この度、大学側より示された職員就業規則の改正等について、練習船豊潮丸事業場の労働者の過半数を組織する組合の代表者として、以下、意見を述べます。

(1) 職名の新設

これまで契約職員として雇用されてきた職種のうち、大学病院において雇用されている「医療ソーシャルワーカー、調理師長」についてのみ、常勤職員として雇用するために常勤職員の職名として追加するものである。契約職員の常勤化そのものは当該職員の雇用の安定という面から歓迎すべきものである。しかし、大学側自身がその理由を「専門の技能を有している一部の職について、優秀な人材の確保、診療支援体制の安定化のため」と述べているように、広島大学の契約職員に対する処遇はきわめて貧弱であり、優秀な職員を安定的に雇用できる水準ではない。しかも2013年の労働契約法改正に伴い、契約職員の雇用更新の期限を5年以内とする脱法的条項を就業規則に組み込んでおり、違法姿勢において範となるべき国立大学法人にあるまじき状況が生じている。改正労働契約法による有期雇用から無期雇用への申入れ権の発生まであと1年となるこの時期において、雇用者としての大学側がなすべきことは、人材確保などの雇用の利益の追求ではなく、改正労働契約法の趣旨に沿った、労働者が雇用の安定を見通せるような方向への就業規則の改正である。

1年後の契約更新の見直しについて多くの契約職員が不安を感じている中、このような特定の職種の常勤化ではなく、改正労働契約法の趣旨に沿った常勤化への道を開く規則改正を強く求める。

(2) 年俸制研究員（契約職員）の年俸額（号俸）の4分割及び年俸制の全研究員への適用

年俸制研究員の年俸額の号俸を、年俸制常勤職員及び同特任教員の年俸額の号俸と同様に4分割化するとともに、すべての研究員に年俸制を適用できるようにしようというものである。大学側は4分割化について、常勤職員に4分割化を導入した際と同様に、「柔軟できめ細かく年俸額を決定できるように」との理由を挙げており、年俸制職員数の増加を意図していることは明白である。しかしながら、年俸制職員はこれまでの例から、たとえ優秀であっても給与の引き上げ実績の報告はなく、また諸手当が支給されないために雇われる側にとって不利となっている。

本来年俸制は、適正な評価に基づき年俸額も変動できる場合に適用されるべき給与制度であり、契約期間が単年度である研究員にはなじまない。しかも、研究員については評価システムそのものが存在せず、研究員の側にはこれを選択して有利となることほとんどない（手当額が平均額として含まれていると主張されるが、積算根拠は個別に明らかにされていない）。それゆえ、百歩譲って年俸制を認めるにしても、研究員本人が年俸制と月給制のいずれかの選択が可能である必要がある。しかしながら、公募時に年俸制のみでの採用が明記されていると、個々の研究員には選択権がなく、個別の事情に対して不利な給与制度を強制されることになる。他方で大学側にとって年俸制は個々人での給与総額にばらつきがなく、総額を管理しやすく、また分割を細かくすることによって引き下げも容易になる。

個々の研究員の立場に立って見た場合、すべての研究員へ年俸制適用の拡大するのであれば、同時にすべての研究員は年俸制と月給制を個々人が選択できるようにするべきである。その条件が満たされない場合、すべての研究員への年俸制の適用には反対する。

(3) パートタイム職員の災害時の休暇及び無給休暇の見直し

現在、パートタイム契約職員の休暇制度に含まれていない休暇のうち、国の非常勤職員においても有給休暇とされている、「災害時における現住居の復旧等の休暇」を特別有給休暇とし、常勤職員及びフルタイム契約職員においては特別（有給）休暇とされている、「父母、配偶者及び子の追悼のための特別な行事のための休暇」、「結婚休暇」、「社会貢献活動休暇」については、特別無給休暇として新たに規定するものであるが、前者については歓迎する。後者については、一歩前進として評価するが、前者によって、勤務日が不規則なパートタイム職員についても特別有給休暇が付与できることが明らかになったわけであり、後者についても速やかに特別有給休暇へと見直すよう求める。

(4) 在籍出向を命じることができる契約職員の拡大

被災地の病院へ派遣する際などに、多様な職種の者を派遣できるようにするため、在籍出向を命じることができる契約職員の職種を、現在規定されている特任教員、病院研修医に加え病院助教を追加する改定については、特段の異議はない。ただし、本人に対する不利が生じないよう、特別の配慮を求める。

(5) 特別研究員制度の見直し

特別研究員について、職の意義に「インターンシップの機会を与え」や「キャリアスタートを支援する」との文言を入れるとともに、本給額について、月額270,000円を、現在も個別決裁により実際に適用している月額200,000円に変更するというものである。

より多くの若手ポスドクを採用するための個別決裁という現状を追認するものなので、状況が大きく変化するものではない

が、そもそも20万円が、ポスドクが研究に集中できる環境を確保するうえで最低限必要な額を満たしているのかどうか、十分に検討すべきであるところ、大学側にはその形跡が見られない。今回実際の支給額に規定額を引き下げることで、今後さらに個別決裁で引き下げられることがないかどうかの懸念が残る。少なくとも大学側は新たな規定額の根拠を示すべきである。

特別研究員の採用においては、特定の分野に偏ることなく、多分野からの応募意欲を促す取り組みを求め、審査もそれに見合った人材を配置するよう求める。特に、選考がグローバルキャリアデザインセンターによって一元的に行われていることについては大きな危惧があり、審査への十分な透明性と包摂性を確保する具体的方策が提示されるべきと考える。

(6) 扶養手当額の段階的改定及び勤勉手当の勤務成績割合の改定

国家公務員に合わせ、扶養手当額を、配偶者及び父母については段階的に減額し、子については弾力的に増額するというものと、勤勉手当の勤務成績割合を、平成28年度人事院勧告の実施において、今年度は年間での増分を12月期にすべて支給したものを、来年度以降は6月と12月に振り分けて支給するものであるが、特に配偶者扶養手当の減額が大きく、また教授と准教授以下において、平成31年度以降、大きな差が生じることについて、十分な説明がなされたいとはいえない。給与水準一般とは異なり、扶養手当額については、大学側が給与改定を人事院勧告に基づいて行う際の言い訳は通用しない。減額について、大学としての十分な根拠が示されるべきであり、その説明がなされていない状況では、この減額に賛成することはできない。

勤勉手当の勤務成績割合の6月期と12月期への振り分け改定自体には反対しないが、独立法人である広島大学は自主的・自律的な労使関係の下で給与等の労働条件を主体的に決定すべきであり、「人事院勧告」に連動した給与制度については賛成できない。

(7) 懲戒審査における陳述の請求期間の見直し

懲戒審査の際、現在の14日間の陳述の請求期間内に退職の申出をした場合、処分が決定する前に退職が成立してしまい、規則に則り対応することができない可能性があるため、陳述の請求期間を5日（休日を除く）以内に短縮するものであるが、懲戒審査の原則は刑事裁判の原則同様、「推定無罪」である。被疑者が陳述のために必要とする準備期間を短縮することは被疑者の権利を侵害するものであり、到底容認できない。反対である。

(8) 懲戒処分の指針の一部改正

国家公務員の懲戒処分の指針の内容を参考に、秘密漏えい、麻薬等の所持等、盗撮について標準例等を追加するものであるが、盗撮について、教員の場合の懲戒処分の内容が他の職員に対して厳しい理由が説明されていない。厳しくする理由及び厳しさの程度について、慎重な検討が必要であると思われ、その検討がなされるまでは改定は延期すべきである。

(9) 附属学校契約教諭の1年単位の變形労働時間制の導入

附属学校において、これまで副校長の例を除いて全く運用されてこなかった契約教諭を配置し、常勤教諭と同様、1年単位の變形労働時間制を適用するものであるが、そもそも一般教諭として契約教諭を配置することそのものが附属学校園の運営において大きな問題をはらむものであり、原則として附属学校園には常勤教諭が配置されるべきである。その意味で、規則の「契約教諭」については、その範囲を特殊な業務に従事する者に限定するか、完全に削除すべきである。

今回の事例については、大学側からは急な辞職者が出たため、常勤教諭の採用が間に合わなかったと説明されており、暫定的な対応として単年度雇用とすることが表明されているので、本事例に限る特例として承認する。ただし、いったん採用された場合は、当該契約教諭は当該附属学校園において他の教諭と協力して業務を遂行するのであるから、単年度雇用が望ましいとは言えない。当該契約教諭の安定的な労働条件についても十分な配慮が必要であると考えられる。

広島大学練習船豊潮丸事業
広島大学教職員組合
執行委員長 吉田 将之

組合要求

団体交渉の経過一部報告 雇用契約の上限について → 交渉の継続

本件は外部からの問い合わせも複数あり、社会的にも大学の今後の動向は注目されています。3月8日に、2016年12月21日付け組合要求書、平成29年1月26日付け大学回答をベースに交渉を行いました。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、それを撤廃し希望する者には5年を超えて継続更新を求めるものですが、1月26日の大学回答は拒否回答でした。以下、団交のやり取り（17:30～18:20の一部）です。詳細の正確さは保留付でお受け取り下さい。

- (組合) 承継職員が減った分、契約で代替してきた。全体のπはあまり変わっていないはずだ。減っていないということは、5年上限のようなことをする必要はない。よく検証してみたらすぐに切る必要がないということがわかるはず。そこまでの検証をしっかりと経営計画をつくってほしい。
- (組合) 大学として「5年上限」ありきで対応するというのは脱法行為だ。
- (大学) 検討する。が、脱法行為とは少し違う。
- (組合) 経営計画をみせてほしい。自然に辞めていく人、定年で補充をしない、日本全体の人口も減っていく中でのこと。
- (大学) 大ざっぱな検討をする。

- (組合) 大学として、どこに向かい目指すのか。それをもとに経営計画をつくると思うが、今は「お金がない」ありきで、縮小再生産でうまくいくのか。これまでやってきてくれた人々を大事な戦力として真剣に考えるべき。大学がこういう時期だからこそなおさらだ。
- (大学) 今秋くらいまでに決着しているイメージで考えている。
- (組合) それでは遅い。人によってはこの秋9月末に自主退職をし、半年のクーリング期間をおいて来春に再度、応募して就職しようと考えていると報告がある。その部署でも人は必要だが、同じ人を5年以上続けて雇えないため、止む無く他の人に代えざるを得ない。5年上限の撤廃を。
- (大学) 要望はわかった。経営のシミュレーションは大事だということはわかる。平成33年までは2.8億円/年減少していくことは決まっている。共済掛金も増える。競争的資金は戦略的に取り返していくが、ひもついており自由に使えない。出て行くものは多い。次回また回答する。