

個人相談をご希望の方は、以下にご記入の上、ご相談ください。(組合未加入者にも対応しています。)

TEL&FAX 082-422-7556 (東広島以外の地区からは082を付けておかけください。)  
メール union@hiroshima-u.ac.jp

広島大学で働くみなさまへ

個人相談受付票

広島大学教職員組合 相談担当 ( ) ←この部分は組合が記入します。  
年 月 日記入

●あなたの情報をお書き下さい。また ( ) 内はどれかを○で囲んでください。

お名前 \_\_\_\_\_

所属 \_\_\_\_\_ 職種 \_\_\_\_\_

勤務形態 ( 常勤 契約フルタイム 契約パートタイム \_\_\_\_\_ 時間/日 週 \_\_\_\_\_ 日勤務 )

広島大学への職歴 \_\_\_\_\_ 年 月 日から就職開始

労働条件通知書のコピー ( 有 無 )

●相談内容の扱いを伺います。ご希望の□にチェックをいれてください。

相談員のみで留めてほしい

組合執行役員へ報告・相談をしてもよい (名前のみ隠したい/名前も出してもよい)

支部長へ報告・相談をしてもよい。…組合へ加入された方のみ対象

●相談内容を伺います。わかる範囲で自由にお書きください。

1) 事実関係 (いつ どこで だれが なにを どうした どのように) を書いてみてください。

2) ご自身が感じる問題点もお書きください。

3) 感覚的なこともお書きください。(困ったなあ、嫌だなあ、しんどいなあ 等)

4) 組合にこうしてほしいという要望があればお書きください。

広報紙

# ひろび

No.69  
2017年11月13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/>

【ニュース】

- ・労働(雇用)契約の更新は大丈夫ですか?
- ・有期雇用職員の5年上限問題について
- ・2017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
- ・「広島大学長再任」に関する意見聴取

## 労働(雇用)契約の更新は大丈夫ですか?

例年1月〜2月に労働(雇用)契約の更新の意向確認が行われます。  
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」とははっきり言われず、勤務して来たが、突然「いついつで終わり」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更に高くなります。

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)。(書記局:和田)

なお、個別の相談も受け付けています。その際は裏面の用紙に必要事項を記載し、予約をして組合事務所にお出でください。メールでの受付も可能です。早期相談が早期解決の決め手です。

## 【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。



●東広島地区での説明・相談会  
**2017年11月20日(月) 17:30 ~ 18:30**  
東広島キャンパス 法経学部152号教室 (バス停中央口近く。正面入口入って左側の教室。)

●霞地区での説明・相談会  
**2017年11月22日(水) 17:30 ~ 18:30**  
霞キャンパス 病院臨床管理棟カンファレンス201号室

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。

組合活動!!

### 「広島大学長再任」に関するご意見伺いを11月20日(月)まで実施中。(全教職員対象)

組合ホームページ <http://home.hiroshima-u.ac.jp/union/> のニュースの11月6日のところに設問票があります。必要事項を記入の上、送信をクリックしてください。ご協力よろしくお願いします。

## 2017年人事院勧告を受けた大学提案と組合の交渉について

9月12日、10月31日の団体交渉において、大学から2017年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。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0.2%引き上げる。  
(人事院勧告に準拠：国家公務員の行政職(一)初任給を1000円引上げ、若年層についても同程度、その他はそれぞれ400円の引上げを基本に改定。その他の職種も行政職(一)との均衡を基本に改定。指定職は改定なし。)
- (2) ボーナスの勤勉手当を年間0.1カ月引き上げる。(現行4.30月→改正後4.40月)
- (3) 上記ボーナスの勤勉手当から優秀者の適用者数の拡大財源として、これまでの0.015月分の控除に加え、さらに0.015月分の控除を行う。
- (4) 契約職員、及び非常勤職員の改定は雇用契約(年度)期間中であるため、行わない。

### 2. 組合回答・要求

- (1)(2) 受け入れる。
- (3) 条件付き(段階的)で受け入れる。
- (4) 契約職員について、今年度一時金を支給し、また、2018年4月1日からはベースアップを実施すること。

以下、組合回答・要求について補足します。

#### (1) 本給および(2) ボーナスの勤勉手当の引上げ勧告について

例年申し入れをしている通り、独立行政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、大学自らが主体的に改定案を作成することを要望しますが、今回は引上げ勧告であるため受け入れます。

#### (3) 優秀者への拡大財源への対応

優秀者の適用者数の拡大財源については以下のように交渉中です。  
この間大学は、教職員のモチベーションアップのためと評価制度の改革を次々遂行しており、これもまたその一端と考えますが、組合では優秀者への金銭的インセンティブは職場内に過度な競争と断絶を生む一因にもなりますので基本的に反対です。しかし、すでに制度上、0.015月分の控除がなされ、「良好」「優秀」「特に優秀」「極めて優秀」の運用をなされており、それを直ちに撤廃することは非現実的でもあります。今回12月期に、その0.015月分に対し財源をさらに0.015月分加算し、次のように運用する提案です。「大学全体で優秀者を計150名増加するペースとする(内訳は優秀100名、特に優秀50名)。」今後、さらなる優秀者の増加により、むしろ全ての職員が優秀者になるよう望みますが、大学全体となると、これまた財源的には困難でしょう。したがって今回に限り、優秀者枠の財源確保を受け入れます。段階的な控除というのはこの12月期に一度に0.015月分ではなく0.005月分、・・・という形で合計0.015月分到達ということです。

なお、この控除分を年間(上記(2)現行4.30月→改正後4.40月)に当てはめると以下のようになります。

※賞与=期末手当+勤勉手当

#### <現行>

(期末手当(一般の職員))※2017年人事院勧告による改正予定なし

6月期:1.225月 12月期:1.375月 年間計:2.6月

(勤勉手当(一般の職員で標準者))

6月期:0.835月 12月期:0.835月 年間計:1.67月

→ 賞与(期末・勤勉)年間計:4.27月

#### <2017年人事院勧告後>※勤勉手当支給割合の改正

○今回の改正案(新たに各期0.015月を優秀者財源として確保(これまでとの合計で各期0.03月,年間計0.06月))の取扱

(勤勉手当(一般の職員で標準者))

6月期:0.835月 12月期:0.92月 年間計:1.755月

※2017年人事院勧告による改正では、増月数を12月期のみに加えて改正。2018年改正で、各期が同月数となるよう改正予定。

→ 賞与(期末・勤勉)年間計:4.355月

#### (4) 契約職員について、今年度一時金を支給し、また、2018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。

前回の団体交渉において「昨年と同じく一時金支給を考えている。」という大学回答を受け継続交渉中です。またベースアップについては、大学回答は「工程表、検討状況をお示しする。」ということでしたので、今後提示を受けた上で、来年1月頃に協議を行い、内容を詰めていく予定です。

## 有期労働契約における更新上限等の見直しについて

広島大学では2013年3月時の改正労働契約法への対応において、病院等の一部を除き、2013年4月1日以後の新規採用者の更新限度(通算5年以内)を設けましたが、この2018年3月末で5年の更新限度を迎える職員が発生します。その対応として、一律に更新なしとするのではなく、業務や職種別に条件付きで更新を可能とする大学提案がありました。組合方針は「5年上限は撤廃」が前提ですが交渉を重ね、現段階は以下の内容での運用となりました。

運用面では個人個人への対応を基本とすることが大学の方針ですので、現場レベルで様々なことが予測されます。何か御不明点がありましたら書記局まで御報告ください。なお、2013年3月31日より前からの在職者には更新限度(通算5年以内)は適用しないこととなっていますが、現場レベルで様々なことがおきているとの報告もありますので、こちらもご不明点がありましたら書記局までご連絡ください。

### 1. 有期雇用の大学職員(教授、准教授、講師、助教等)、教育研究系契約職員(特任教員、研究員等(契約教諭を除く))への対応

#### ■大学の改正内容

有期労働契約の更新上限を、研究開発力強化法を適用する職名を指定して、通算5年から通算10年に延長する。

○組合対応方針→無期転換を先のばしにする提案であり基本的には反対だが、当面の事態は回避できるため受け入れた。

### 2. 事務・技術系契約職員への対応

#### ■大学の改正内容

(1) 通称A公募…当該業務が恒常的にあり、無期転換しても雇用経費が確保できると大学が判断した場合、雇用期間が更新上限(通算5年)に達する者を対象とする学内公募を実施。

(2) 通称B公募…(1)の学内募集ができないと大学が判断した場合、雇用期間が更新上限(5年)に達する者は対象者にしない公募を実施。更新上限は5年とする。

#### ○組合対応方針(説明含む)

→(通称A公募)早急には、この春5年上限を迎える対象者33名についての継続雇用をするよう要求。33名(の内、継続希望者)を対象の「学内限定の公募」という方法で決着。まず大学で該当者の業務ポストが継続可能かの確認作業(11月目途)があり、その後、該当ポストについては学内限定公募で継続雇用が決定(12月末まで)。その際は継続雇用6年目になるため賃金は1号俸アップし、また無期転換権を得る。万が一、該当ポストが33名より少ない等でこの運用から漏れた者が発生した場合は全学的視野での継続雇用を要望した。また個別の要求などを検討する。

→(通称B公募)5年上限の撤廃要求を継続。

### 3. 業務を限定して雇用するものへの対応

#### ■大学の改正内容

更新上限(5年または10年)にかかわらず、従事するプロジェクト業務(プロジェクト業務等業務が限定できるものに限る。)が終了する日を上限として定めて雇用することを可とし、当該業務が終了した際に雇用終了とする。※引き続き別の類似プロジェクトへの採用を止めるものではない。(例:Aプロジェクト→Bプロジェクト可能)

#### ○組合対応方針→

一つのプロジェクト終了で雇用終了という提案に対し、一つの契約が終わったからといって他へ移れないのは、人材の損失であり、プロジェクトのあり方を無視していると指摘。結果、5年の雇用を超えても複合的なプロジェクトや類似のプロジェクトへの異動を継続的に可能とする改定となったが業務限定の契約である。したがって、各地区事業場の組合代表および過半数代表者の意見書には次のとおり記載した。「当該業務の終了をもって直ちに雇用終了とするのではなく、学内の他業務への転換・雇用の継続に関する大学の責任を制度と運用の両面において確立することを求めます。」

### 4. 非常勤職員への対応

#### ■大学の改正内容

- ・教育研究系は70歳年度末、事務・技術職員系は65歳年度末を、学生の身分を必要とする職は学生の身分を有しなくなった日をそれぞれ雇用契約期間の終了日として新たに設定する。※当該終了日を越える雇用が必要な場合は個別に協議。
- ・客員教員、非常勤講師、非常勤医師、産業医、学校医、TA、RA、CS(クリニカルスタッフ)については5年の上限を撤廃する。

#### ○組合対応方針→受け入れた。

上記に関連して10月1日付けで改定になった規則の一部をご紹介します。

「広島大学非常勤職員就業規則」(1)~(6)略、(6)の下に以下の(7)(8)の条文が追加されました。(解雇)第11条非常勤職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇することがある。

- (7) 授業科目の削減、廃止等により、担当する授業科目がなくなるとき。
- (8) 担当予定の授業科目が開講される時間に従事できないとき。

