

\* 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 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8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

(2012.2版)

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)



# ひろび

(広報紙)

No. 70

2018年1月12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】

- ・次年度以降の労働条件確認書について
- ・「広島大学長再任」に関する意見聴取 (最終報告)

## 次年度以降の労働条件確認書について

例年1月〜2月に有期労働(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。  
また、同意の取り方について組合は次の要求を行い大学回答を得ています。これに反することがありましたら組合までご報告ください。

平成29年2月1日  
広島大学教職員組合執行委員長 吉田将之様  
広島大学理事(財務・総務担当) 片山純一様  
「次年度以降の労働条件確認に関する要求について」(回答)  
(要求内容1.)  
契約更新の意向確認時に使用者側が説明する「労働条件確認書」と同じものを労働者へ手交し、説明すること。当然のこと、労働者へ手交した「労働条件確認書」は回収せず、また、部外秘扱いを命じないこと。  
(要求内容2.)  
「労働条件確認書」を示して契約更新の意向確認をする場合、その場での同意署名を強制しないこと。  
(回答)  
契約更新の意向確認を行なう際には、使用者、労働者双方で確認した労働条件について齟齬が生じないようにするため、説明時に使用する「労働条件確認書」を本人にも交付してもらうこと、及びその場で同意署名を強制することがないよう留意してもらうことを、平成28年2月に各部局等の担当グループリーダー及び支援室長に通知しているところです。今回より徹底するため、改めて、同様の内容を通知しました。(別紙 略)。なお、部外秘扱いについては、今回も特段の指示は行っていません。



(以下は厚生労働省パンフレット「労働契約法のあらまし」より)

●労働基準法：最低労働基準については労働基準法(昭和22年法律第49号)に規定。罰則をもって担保する労働条件の基準(最低労働基準)を設定している。

●労働契約法：個別の労働関係の安定に資するため、労働契約に関する民事的なルールの必要性が一層高まり、今般、労働契約の基本的な理念及び労働契約に共通する原則や、判例法理に沿った労働契約の内容の決定及び変更に関する民事的なルール等一つの体系としてまとめられ、労働契約法が制定されました。

「中略」労働者及び使用者が法によって示された民事的なルールに沿った合理的な行動をとることが促されることを通じて、個別労働関係紛争が防止され、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することが期待されるものです。

○(第3条)労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

○(第8条)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。

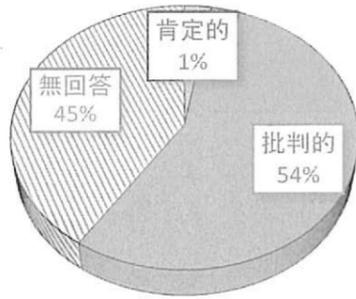
●あなたの労働契約において、大学が一方的に不利益な内容へ変更することは法律違反です (書記局：和田)

よくよくチェック!  
 勤務形態、 給与額  
 任期満了年月日  
 任期満了後の更新の有無  
 雇用期間の上限

## 【ご報告】「広島大学長再任」に関して、構成員の皆さんへご意見を伺いました。

2017年11月6日から12月8日までの約1か月間、現学長に対する構成員の評価及び、学長再任における意向投票の必要性の2点について、教職員組合HP上で構成員の皆さんからご意見を募りました。調査は、各部署組合掲示板へのポスター掲示、組合員メーリングリストによる呼び掛け（対象：約530名）、全構成員向け組合広報紙ひろばでの広報（対象：約6,500名）により告知を行い、69名の方から回答をいただきました。以下、概要をご報告致します。

### <質問1> 現学長が就任以来2年半の間に行ってきたことに対する、あなたの評価をお聞かせください。



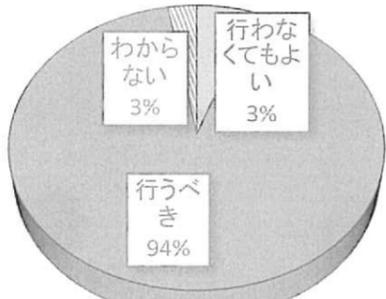
現学長の業績を積極的に評価する意見は全体の1%(1名)に留まり、54%(37名)が批判的な意見、45%(31名)は無回答という結果となりました。批判的な意見は、主に以下の5点に集約されました。

- (1) トップダウンに対する批判
- (2) (1)に伴う現場の疲弊状況や士気の低下
- (3) 広島大学のプレゼンスに関わる指摘
- (4) 学長の経営判断に対する意見
- (5) (1)～(4)の複合的な意見

#### 【意見の一部抜粋】※原文の趣旨を変えない程度に、誤字脱字等を微修正したものを掲載

- ・学長は、大学改革と称して様々な事案をトップダウン方式で打ち出し、大学構成員の理解や賛同もなく強行していると思う。そのために、現場の教職員は、膨大なエネルギーと時間をその対応に追われて消費している。教員は、本務の教育活動と研究活動に費やすエネルギーと時間を奪われている。
- ・無理な施策も多い中、人事の停滞もあり、消滅しつつある学問分野が出てきている。広大はもはや魅力的な職場でないと感じる人も多く、今後、優秀な人材が出て行ってしまうのではないかと懸念される。
- ・あまり評価できない。様々な「改革」をされてきたが、それが何のためなのか、どのようなメリットデメリットがあるのか等、十分な説明も検証もされてこなかった。
- ・様々な活動をされるので、一括した評価が難しいですが、問題点を指摘すると、①大学の構造が不明になってきています。本部で誰がどこで何を決めるかについて不明なところが多い。その上、学術院をつくることにより組織が更に複雑になってきました。②構造の複雑化によって事務の労働負担が非常に増えています。一方で、常勤の事務職員を減らし、契約職員を増やし、契約職員も5年任期になったため、事務組織の運営が困難になっています。③人事をまとめて全学で調整することが重要だということを理解していますが、人事手続きに時間がかかりすぎます。その上、人事委員会の委員が公開されていないので、極めて不透明な構造になっています。④構成員に対して大学全体の予算削減を理由に様々なところで予算と人材を減らすより、文部科学省と社会に対して国立大学法人はなぜ重要なのか。なぜ、予算削減では海外の大学と競争できないのかを強くアピールすべきです。

### <質問2> 2014年の学長選考規則改定により、学長の2期目は、学長選考会議はその学長業績評価の結果によっては意向投票を行わずに学長を再任することができるようになりましたが、今回、学長選考会議は意向投票を行わずに学長を再任する権限を行使すべきだと思いますか。あるいは学長選考会議による学長業績評価の結果に関わらず、その権限を行使せずに意向投票を行うべきだと思いますか。



「意向投票を行うべきである」と回答したのが92%(65名)と圧倒的多数を占めました。「学長選考会議による業績審査の結果が良好であれば、意向投票を行わなくてよい」、「わからない」と回答したのはそれぞれ3%(2名)でした。

また、「なぜそう思うか」の理由については、主に以下3点について意見があがりました。

- (1) 大学の自治、民主的運営を訴える意見
- (2) 学長選考会議の適切な判断を求める意見
- (3) 正当な業績評価に対する懸念等

### <質問3> そのように考える理由を教えてください。

記述回答のあった「意向投票を行なうべきである」について、意見の一部抜粋を以下に記載します。

#### 【意見の一部抜粋】※原文の趣旨を変えない程度に、誤字脱字等を微修正したものを掲載

- ・再任時に意向投票が行われなければ、8年間の長期に亘って、大学構成員の意向を直接聞く機会がないこととなる。大学を取りまく内外の環境の変化の激しい中、長期間に亘って大学構成員の意思の反映がない形で学長の任期が続くことは、かえって学長に対する大学構成員の信頼を失わせ、リーダーシップの正統性の基盤を崩壊することになる。
- ・業績審査は数字だけで判断されるものではなく、多角的な視点からの判断が必要。より多くの意見を集約するためにも意向投票は必要。
- ・選考の透明化により構成員に考える機会を与えるという観点から。
- ・前回学長選考の過程において、学長選考会議が現学長を指名した経緯が不透明であり、学長選考会議の審議そのものに対する信頼がないから。
- ・現執行部に対する客観的評価を示す必要がある。いわば学長AKPIである。制度として意向投票は無条件に必要。
- ・大学がよりよい研究・教育・社会活動を実践するためには、現場をになう職員の意見を集約して取り入れることは必須であろう。選考会議の評価のみでは大学運営の実体を把握することは不可能であり、一面的で独断的に評価に陥る恐れが排除できない。大学には社会からの多様な期待や希望が寄せられているが、このニーズに応えるためにも、多くの大学職員の多角的な視点からの評価が必要である。さらに大学における自由な学問の発展のためにも、大学職員の意見を取り入れることは絶対に必要である。業績審査の結果に関わらず、意向投票は常におこなわれるべきである。
- ・学長選考会議は、ごく少数の委員で構成されている。意向投票によって、幅広い多様な意見を聞くべきであると考えます。

※質問1、質問3について多くのご意見をいただきましたが、誌面上のスペースが限られるため、その他のご意見の詳細については、当組合HP(TOPページ→Home→ニュース)をご覧ください。

## 総括

今回の調査結果は、調査開始から約1週間後の11月11日までの結果を集計した中間報告を、11月14日に服務グループ経由で学長選考委員会の各委員へ提出しました。中間報告では、告知の方法が非常に限定的、かつ告知から1週間という短期間であったにもかかわらず、37件の回答を得ることができました。

その後、全教職員向け組合広報紙「ひろば」を通じて再度告知を行ない、最終的に69名の方から回答をいただきました。組合員以外の方への告知は、組合掲示板へのポスター掲示、広報紙による限定的なものであったにもかかわらず、回答者の約4割(26名)が非組合員であったことは、この問題が、組合員に限らず、すべての構成員にとって関心のある内容であるとの認識をもっています。

今回、<質問1> 現学長の就任から現時点までの評価に関する質問、<質問2> 学長2期目の選任の際、従来どおり構成員による意向投票を行なうべきかの是非に関する質問、<質問3> 質問2に考える理由についての質問を行い、結果を集計しました。

質問1について、現学長の業績評価について批判的な意見が最も多く54%(37名)。続いて無回答が45%(31名)、積極的に評価する意見は全体の1%(1名)に留まり、割合が最も高かった批判的な意見の内容について、主に『トップダウンに対する批判』『トップダウンに伴う現場の疲弊状況や士気の低下』『広島大学のプレゼンスに関わる指摘』『学長の経営判断に対する意見』の4点(複合的な意見は除く)に集約されました。

学長の行動力や対外的なパフォーマンスに対し、一定評価する意見もあったものの、「世界トップ100を目指す」という至上命題のもと、現場がこなさきれない数々の改革や早急な進め方、これまで各部署が築いてきた伝統や、現場の意見を無視した行き過ぎたトップダウンによって、現場構成員と学長の意向との間に乖離が生じていると感じられる結果となりました。

また、経費削減に伴い人員は縮小傾向にあるにもかかわらず、業務はますます増加し、構成員一人ひとりの負担が増え、大学全体が疲弊し、士気も低下しつつあることが伺えました。定量的な数値では測れないこうした現場の声を、学長は真摯に受け止めるべきであると考えます。

質問2について、「業績審査の結果に関わらず、意向投票を行うべきである」と回答した人は92%(65名)と、9割超にのびりました。「学長選考会議による業績審査の結果が良好であれば、意向投票を行わなくてよい」、「わからない」と回答したのはそれぞれ3%(2名)に留まり、回答者のうち、殆どの方が「意向投票を行なうべきだ」と考えていることが明らかになりました。

また、質問3については、『大学の自治、民主的運営を訴える意見』『学長選考会議の適切な判断を求める意見』『正当な業績評価に対する懸念等』の3点に集約されました。

質問1での学長に対する評価結果と同様に、構成員の意向を無視し、一部の閉鎖的な組織による協議によって選出されることへの懸念や、学長選考の仕組みそのものに対する構成員の意見に対し、真摯に対応することが求められると考えます。

なお、最終報告は、12月28日に服務グループ経由で学長選考委員会の各委員へ提出を行ないました。

本件について、ご意見や大学に対して要求すべきと考え、学長選考会議の進行状況に関する情報などございましたら、組合までお寄せください。(組合メールアドレス: union@hiroshima-u.ac.jp)