

2019年 3月22日

広島大学長
越智光夫殿

4月1日付け広島大学職員就業規則の改正案に対する意見書

この度、大学側より示された職員就業規則等の改正案について、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. 人事院勧告への対応

本来、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正案を作成することを要望します。特に、「人事院勧告」を事実上引き写す給与の改定は、「人事院勧告」の基礎となっている調査のサンプル数の少なさや、業種の違い等から、広島大学職員の給与の決定としてはふさわしくなく、職員の利益が著しく損なわれていると考えます。それゆえ、「人事院勧告」を基礎とした給与の改定には基本的に反対です。このことを前提として以下を述べます。

(1) 期末手当の支給割合

6月期と12月期の支給割合を同じにするものであり特に異議ありません。

(2) 勤勉手当の勤務成績割合の改定

それぞれ上げられた勤務成績割合に対する見直しをされており異議ありません。

(3) 宿日直手当、特殊勤務手当の見直し

これについても今回は、それぞれの上げ改定であり異議ありません。

2. 入学試験職務に係る職務付加手当の支給日の見直し

入学試験業務に係る職務付加手当は従来全て翌年度の4月支給ですが、今回から大学入試センター試験分のみ3月中の支払いにするものです。このことは、事後速やかな支給であり、また算定基礎額決定時期の4～6月以外の支給設定となります。そのため、社会保険料等の月額決定が労働者にとって有利になることもあり承諾します。

3. 申し出降任制度の導入

現行の制度に「本人からの申し出により降任する」ということを明記するというものです。主に介護等の事情での降任申し出が多いとのことですが、降任後に再度の昇進は可能ということでしたので承諾します。

4. ハラスメントの事案に対する措置実施の見直し

今回、措置を講じる前に両者への告知、不服申立てという2つの段階を入れられたことは評価します。また、不服申立ての期間が2週間であることは、他規則の不服申立て期間と統一しているとのことご回答でしたので承諾します。

5. 懲戒処分標準例の見直し

国の方針に準じ公文書の管理を追記した標準例の見直しとのこと。あくまで例示であり、処分自体は個人のみで責を負わせるのではなく総合的に判断されるとのご説明でしたので承諾します。

6. 働き方改革関連法への対応等に伴う見直し

①時間外労働の上限規制等の変更（労働基準法）

現行の労使協定と同様の内容であり、労働基準法原則内の内容のため承諾します。

②（1）年次有給休暇の5日取得義務化について

病院医療職および附属学校園教諭といった適用除外の職種もありますが、夏季休暇期間中に時季指定して取得という方向で承諾します。ただし、現行の業務量の削減や業務内容の整理や分担等の見直し、職場全体に対する計画的年休取得への理解浸透等の取り組みを合わせて行われないと、全体として働き方改革は質的な改革に繋がらないと考えます。今まで取得困難と諦めていた休暇が増えた分だけ、通常業務が平日の勤務日内で収まらず、どこかで逆に負荷がかかるのでは本末転倒です。また、今回の5日の取得義務化により、従前はその夏季休暇期間中に取得していたお盆時期の特別休暇（仮称リフレッシュ休暇）が一の年度において3日の取得へと変更されましたが、時季移動されたことによりこの3日の休暇が取得困難にならないかということも懸念として申し添えます。

（2）年次有給休暇の付与時期の統一

すべての職員への付与時期を4月に統一するというものですが、特に異議はありません。

④労働時間の状況と把握義務化

このことについては様々な現場の意見があり、時間をかけて議論が必要であると考えます。なお、4月1日から基本的には従来通りの把握方法を継続し、ただし、専門業

務型裁量労働制の大学教員のみ旧フォームを改良した新フォームによる勤務状況自己申告書を導入とのことです。これは実施しながら改良が必要である内容だと考えます。つきましては、より負担のない簡便な把握方法に移行されること、また職種に応じた労働時間の適切な実態把握に努めていただくことを求めます。

7. 心得制度の導入

職階上、上位の職にある管理職員が欠員であるときに、その職務代行を下位の職にある者に「心得」任命をするというのですが、具体的には次のような内容であると認識しています。

「GLの代行を副GLに「心得」任命を行い、該当者に管理職手当を支給する。現在、副GLは一般職の4級または5級であり、GLは一般職の5級または6級。前任者と比べるとどうかという議論は個別にあるかと思うが、5級の場合はGLも同様であるので、およそ本給での不利益はない。また賞与も役職加算はGLと副GLは加算が5%違うが、同じ役職加算にするので、不利益はない。「心得」で優秀であれば、GLへの昇進のチャンスにもなる。」

事務職全般では新採用者も少なく、昇任の機会が少なくなってきたと伺っておりますが、基本的には原資が同じであれば、職務能力がある方は適切にステップアップできるような適切な運用を求めます。また、賃金的に同等で職務内容もGL相当であるならば、正式にGLに認定すればよいと考えますが、看護師に看護師心得があるように、GLにも「心得」をおき、適格であればその上に上がれる仕組みづくりと認識しています。一方、上位にあがる前にワンステップ置くという状況は、労働環境の厳しさが増加しているのではないかと懸念します。該当者の能力のみに負うのではなく、各個人が上位職で力を発揮できる職場環境作りも重要ではないかと考えます。

なお、管理職と管理監督者問題について（以下、組合の統一要求書）の課題にあるようにGL「心得」の残業過多について懸念が残ります。また、待遇面（賃金支払い）の対応のみではなく、役職に対しての再整理等も求めます。

【管理職と管理監督者問題】組織運営上の「管理職」と労働基準法が定める「管理監督者」とは別のものである観点を基本とし、「管理職」と「管理監督者」の再整理、現行の「管理職」規定の残置と非管理監督者への時間外手当の支給（管理職手当を超える時間外労働手当の支給）を行なうことを求めます。

8. 障害者雇用促進法（法定雇用率の達成）への対応に向けて計画的に雇用する契約職員の対象範囲の見直し

現在、任期5年上限を設けずに障がい者雇用をされているのは環境整備員のみですが、法定雇用率を達成するためにそれ（5年上限を設けない）を契約一般職に拡大する

ものというものです。なお、賃金は採用から5年間は1号俸で6年目から2号俸になります。これは、障がい者手帳を持たない新採用の契約一般職員と同様です。

雇用は歓迎しますが、数値合わせのみにならないよう当該者にとって継続勤務が可能となる個別の配慮を求めます。また一般的に勤務にゆとりある職場でない場合、人間関係にもゆとりがなく指導その他の面で障がいを抱えた方の勤務継続は困難と推察され、職場の環境改善も合わせて必要であると考えます。また、難易度や責任の範囲も具体的に明確にして業務分担されないと、障がいのある方とそうでない方との間で軋轢が生じ、互いに疲労する可能性があります。メンター的な補助員が一人につき一人必要ではないかと感じます。しかし、そのあたりのケアやフォローについては適材適所にしており、外部指導員の援助も活用されているとの説明を受けました。また、障がい者手帳を持たない職員には年1回研修(障がい者雇用に関して)をしているとのご説明ですので承諾します。残る懸念は障がいを持たない契約一般職員に対する任期5年上限が撤廃されておらず、その点については障がい者優遇であるという不公平感が生じるのではないかと懸念します。

9. 契約職員の単価の見直し

この度の見直しは次の通りであり、承諾します。

- ・時間給単価 1,000 円未満の号俸：時間給 15 円増、月給 2,000 円増
- ・同上 1,000 円以上（一時金支給対象者）：時間給 4 円増、月給 1,000 円増

なお、このことにより以下の表(例)の通り、時間給単価 1,000 円ラインで分かれる 1、2 号俸とそれ以上の号俸の金額差が近接する状態にはなり、それは課題として捉えています。したがって、次年度も契約職員の本給表改定の検討を求めます。

例) 改定した契約一般職員及び契約技術職員の本給表 ()内は現在の金額

	フルタイム	パートタイム	改定内容
1号俸	広島市勤務 153,000 円 (151,000 円) 上記以外 149,000 円 (147,000 円)	広島市勤務 917 円 (912 円) 上記以外 892 円 (877 円)	月給 2,000 円増 時間給 15 円増
2号俸	広島市勤務 162,000 円 (160,000 円) 上記以外 158,000 円 (156,000 円)	広島市勤務 967 円 (952 円) 上記以外 940 円 (925 円)	月給 2,000 円増、 時間給 15 円増
3号俸	広島市勤務 177,000 円 (176,000 円) 上記以外 172,000 円 (171,000 円)	広島市勤務 1,051 円 (1,047 円) 上記以外 1,021 円 (1,017 円)	月給 1,000 円増、 時間給 4 円増
他号俸略			

2009 年に国際労働機関 (ILO) 総会において 21 世紀の ILO の目標として提案され支持された「ディーセントワーク」とは人間らしい生活を継続的に営める人間らしい労働条

件のこととされています。それらに照らせば直接的な労働条件として賃金は持続可能な労働を実現するために重要な要素です。これで十分ではありませんが 1,000 円という数値は現在の社会情勢を鑑みたとき重要な指標です。今回、初めてこれを起点に改定をされたことは評価します。しかし、新規採用者は 1 号俸止まりの任期 5 年上限設定という制度を残置されていることは懸念します。これがある限り「人間らしい生活を継続的に」ということには程遠い労働条件と言えます。例えば、5 年上限があるとしても雇用継続期間中にせめて 3 年目には 1 号俸から 2 号俸に昇給できる等の対応を求めます。

10. 試用期間の評定制度の見直し

試用期間中（採用の日から起算して 6 月、附属学校園教員は 1 年）における評定について、評定項目、及び様式等を整備する見直しです。指導や教育を明確化するという運用自体はよりよい勤務者の育成のためには必要であると考えます。評価結果について異議申し立てをしたい場合は「苦情相談窓口」へ不服申し立てが可能とのことですので、それらを含め試用期間中に入る前に該当者へ本制度の説明をするよう求めます。また、運用の中で評定表を見直す等、評定制度のさらなる充実を求めます。

11. 在籍出向制度の見直し

現状に応じ福島県立医科大学へ出向される職種に医科診療医を追加するための整備です。異議ありません。

その他. 労使協定（案）について

「賃金控除に関する協定書」の（給与等からの控除）に新たに「団体生命保険料」の取扱いをされることになっていますが、月給支払の無い育児休業期間や病気休職中は控除不可であり、当該期間は団体扱いできない旨、対象者に事前説明を行うことを求めます。

以上

広島大学練習船豊潮丸事業場
広島大学教職員組合
執行委員長 丸田孝志