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・配属等（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
- ☐特任（　　年）
- ☐労基法雇用３年（助教）
- ☐テニュアトラック雇用（　　年）
- ☐その他

☐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 広島大学内　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

ひろば

No. 74

2019 年 9 月 17 日発行

配布対象　広大全教職員

【ニュース】
○大学教員の働き方、および職場環境アンケートを行います。
○過半数労働者代表の支持をお願いします。
○組合に加入を！

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/

広島大学教職員組合主催

「大学教員の働き方、および職場環境アンケート」を実施します！

人事制度の変更、学術院の機能強化、大学院改組などの一連の大学改革の動きは、雇用の枠組みと教育研究環境に、これまでにない大きな変化をもたらしています。WEB で以下のようにアンケートを実施しますので広島大学の教員の皆様にご協力をお願いいたします。なお、結果については個人が特定されないよう留意して集計と公表を行います。

●アンケート周知期間：2019 年 9 月 17 日（火）～

●アンケート実施期間：2019 年 9 月 19 日（木）～ 10 月 21 日（月）

方法：組合ホームページ（https://home.hiroshima-u.ac.jp/union/）での WEB 回答。また、対象者以外からの回答避けるため対象者には学内便でアンケートへの付番（乱数字）を送付します。その番号を入力してお答えください。

対象者：広島大学教員約 1800 人（2019 年 9 月 1 日付　学長、理事、客員、附属学校園教員は除く）

（説明）
2018 年から 2019 年にかけて、組合は大学と以下の交渉を行っていますが、大学提案の「躍動する」「活躍する」といったキーワードはこの際、脇に置き、現場という視点から改革内容の実質を見ていきたいと思います。教職員組合は皆様の意見から、大学の“あるべき姿”を導きたいという趣旨で本アンケートを実施します。

改定項目	今まで Before	今後 After
新テニュアトラック制度（略：TT） 准教授以下の新採用者全員に5年ないし7年のテニュアトラック期間を原則的に設ける。（2018年度交渉→2020年4月施行）	●一部への導入であり、多くは常勤雇用への見通しが容易だった。	●TT雇用の後に常勤教員になるには高いハードルがある。 ●評価や財政状況等により、テニュア獲得者（常勤雇用者）の割合は不明。
学内昇任制度 TT教員以外の現職の教員に対する昇進制度新設。（2018年度交渉→2020年4月施行）	●基準に応じて、順次の昇任が展望できた。 ●仕事や生活のあるべき姿を同僚や先輩の姿を見て描くことができた。教員間の相互了解があった。	●「国内トップレベル」、「世界トップレベル」と認定されないと昇任できない。 ●「トップレベル」証明のため、同じ研究分野の研究者5人ほどのデータ収集が必要（本人収集）。 ●昇任後、長い審査期間が設けられており、元の職位に戻されるリスクがある。
業績評価の見直し （2019年度交渉予定）	●部局ごとの緩やかな評価。	●全学で統一的な数値目標・管理の強化。 ●給与等へ業績評価の反映比重が増加。 ●業績の低い者に対するマイナス評価も導入。
給与制度の見直し 業績評価を基にした新年俸制導入（2019年度交渉予定）	●月給制・（現）年俸制の混在。月給制適用者のほうが多数（8割：2割）。	●新採用のTT教員は全員（新）年俸制の適用。 ●（新）年俸制を導入。これは（現）年俸制と違い、退職金と諸手当は別枠計算の年俸額設定。これにより、社会保険料、所得税、住民税の負担額は（現）年俸制より減少し、その部分は月給制に近い構造になる。 ●現職教員については切替えには当人の同意を必要としているが、昇進候補は原則的に（新）年俸制に切替える等、誘導的な仕掛けが数々ある。多くの者を（新）年俸制へ。
大学院の再編 11研究科を5研究科に再編する（2019年度から順次移行中）	●生物圏科学研究科、先端物質科学研究科、総合科学研究科、理学研究科の生物学、生命科学系専攻 ●医歯薬保健学研究科	●統合生命科学研究科（2019年4月）に再編・統合 ●医系科学研究科（2019年4月）に改組・再編 ●その他の部局も2020年度以降に順次移行

過半数労働者代表候補への支持をお願いします

過半数代表者とは労働者側の代表者のこと、労働者とはあなたのことです。

現在の代表者の任期がこの秋に終了します。教職員組合が労働者の過半数を組織していない事業場においては、組合とは別に事業場の過半数代表を選出しなければなりません。この支持（信任）は組合員であるか否かは問いません。署名をすることで何か責任を問われることはありません。むしろ以下のように大学にとっても大事な代表者を選ぶ行為ですので、積極的にご協力をお願いします。理事以外の教職員で、契約職員（フルタイム・パートタイム）も副理事・室長・ＧＬも、みんな含まれます。

過半数代表者は一人ですが、一人では労働者の権利は守れません。
広島大学にはさまざまな職種、多様な雇用形態があり、その労働条件の協議や協定に個人で対応することはとても大変です。そこで教職員組合と連携して取り組みます。

過半数代表者の役割の３本柱

① 就業規則制定・変更時に意見書の提出

労働基準法では就業規則の作成･変更をする場合は過半数代表者の意見を聴かなくてはなりません。

② 労使協定の締結

大学は過半数代表者と労使協定を結ばなくては１日８時間を超える労働をさせることができません。

③ 安全衛生委員の推薦

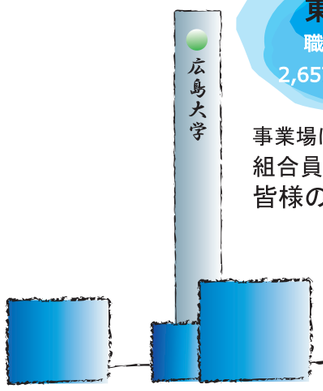
職員の労働の安全及び健康の確保を図るために使用者と労働者から構成する安全衛生委員会を開催することが法律で定められています。

※ 大学運営に欠かせない役割です。

広島大学には８つの事業場がありますが、教職員組合が労働者の過半数を組織していない事業場は以下の４つです。過半数代表は労働者の代表ですから、大学（使用者）が指名したり決定したりはできず、労働者が主体的に選出しなければなりません。近々、教職員組合が候補者を推薦し信任投票を行います。

各事業場の職員数（2019年4月1日）

東広島地区	霞地区	東千田地区	翠地区
職員数（半数）	職員数（半数）	職員数（半数）	職員数（半数）
2,657名（1,329名）	3,678名（1,839名）	104名（52名）	101名（51名）



事業場により異なりますが、WEB投票、紙媒体での投票、挙手等を考えています。
組合員であるかどうかに関係なく、代表選出には半数超の信任が必要ですので皆様の協力をよろしくお願いいたします。

なお、練習船豊潮丸、東雲地区、福山地区の３地区事業場は組合員が過半数を組織している過半数組合の事業場です。そのため信任投票は行わず、各地区の組合代表が代表をしています。また三原地区はあと少しで過半数組合の達成が可能であるため努力中です。

規則改定案等に対する意見書の一部ご紹介

２０１９年　８月２７日付
霞地区事業場　過半数代表
橋本　修昌

●暫定的に契約病院用務員の定年を 65 歳から 70 歳に変更する案に対し意見書を提出しました。

契約病院用務員（霞地区運営支援部契約グループに所属する者でパートタイム勤務者）の雇用契約に関する暫定的な取り扱いについて　2019. 8. 2 案への意見書

霞地区事業場の労働者の過半数を代表する者として、以下、意見を述べます。

今回の改定は、定員不足の病院施設の清掃業務をより高齢者に開放する内容ですが、基本的には当該業務は若い人材が避けがちな肉体的にも厳しい内容が含まれており、高齢者には一層の配慮が必要となります。さらに踏み込んで申し上げますと、若年層から高齢層問わず、継続勤務を促し就業の定着率を上げるためには、長期的な人材育成の観点を持ち、適切な教育を行い、定着したいと思われる職場文化を醸成する工夫と努力を行うべきです。これについては後述しますが、取り急ぎの人員確保のための高齢者雇用の年齢上限引上げは認めます。

１．職場の指揮命令系統について
現状、チーフ６名（フルタイム）、フロアリーダー５名（パートタイム）の下、約 80 名の部員構成ですが、現場組織の充実のため、以下を申し上げます。
（１）チーフ組織の充実
６名の中にトップを置くなど、現場の指揮命令系統を明確化してはどうか。
（２）フロアリーダーの職務の明確化
個々人の采配に依るのみならず､研修等を通じ当該業務に対する共通知識の獲得に努めてはどうか。かつ､リーダー手当等の検討も必要ではないか。
（３）フロアリーダー選出の透明化が必要ではないか。

２．育成について
募集要項によると、初心者に研修･指導がなされるようですが、このような講習は入職時の一度で終わらすのではなく、継続的に指導、見守りを行い育成することを求めます。長期的な視点は、定着を促すためには早道ともいえます。

３．高齢層への配慮について
勤務場所の割り振りはフロアリーダーのみの判断ではなく、本人の意向を聴取した上で、健康、体力、年齢、性別を考慮した適切な配置を求めます。また、高齢者の誇りを尊重するような丁寧な対応を求めます。　以上

労使交渉の主な手順

職場環境について
給与改定について
労働時間について

１）組合と大学の団体交渉
２）過半数労働者代表、および過半数組合代表への意見聴取
３）制度改正　等

大切！

広島大学教職員組合は就職すると自動的に組合員になるユニオン・ショップ制ではありませんので、あなたの意志で裏面の加入用紙での申込をお願いします。

＊各支部費（単位　円／１ヵ月）
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０/国際０/附属中・高５０/附属小０/東雲０/附属三原幼・小・中０/附属福山１００

＋

さて、組合へ加入しませんか

組合を組織することにより、現場の声がより大きく反映されます。
「組合がやってくれるから任せるワ！」ということも組合を支える組合員がいて組合があるということが前提です。

あなたの加入を歓迎します！

＊組合費（組合費は2022年に常勤は本給月額の0.7%になります。契約【月額】フルタイムは0.35%です。それまでは以下の金額設定です。）

年度	2019	2020	2021	2022
常勤職員 本給月額の	0.5%	0.6%	同左	0.7%到達
契約職員（フルタイム） 本給月額の	0.25%（500 円～1000 円）	0.3%（600 円～）	同左	0.35%（700 円～）
契約職員（パートタイム）、非常勤等、その他	300 円～500 円	300 円～600 円		300 円～700 円

※常勤職員は年間の徴収月は 14 月(賞与月２回を含む)とする。
※契約職員フルタイム及びパートタイムは年間の徴収月は年 12 月とする。
※年俸制職員は基本年俸額÷12×65%×0.5%(2019 年度)