

令和2年2月20日

広島大学教職員組合執行委員長

中山 祐 正 様

広島大学理事（財務・総務担当）

山 田 道 夫

団体交渉事項（4月1日制度改正案）に関する要求について（回答）

2020（令和2）年2月14日付けで要求のありました標記の件について、下記のとおり回答いたします。

記

4. 私傷病による休職の期間等の取扱いの見直し

要求事項1

(1) 病気休職からの復職時の産業医面談の必須化について

- ・ 産業医面談は必須化ではなく、現場の判断等により必要に応じて実施をするべきだと考えます。主治医の判断を補強するものであれば問題はおきませんが、まったく反対の判断を下された場合に該当者の治療方針を含めどのように対応するのか、現時点では道筋が見えません。

(2) 休職期間の通算制度の導入（復職後1年以内に同一疾病により休職した場合は通算）について

- ・ 通算制度の導入は承諾します。

(3) 休職期間の取得上限の見直し（3年→通算4年）について

- ・ 通算4年は通算5年に変更するように求めます。

(4) 休職給の支給期間の通算制度の導入（休職の期間が満1年（休職の期間が通算される場合は、通算1年）に達するまで支給）について

- ・ 休職給の支給期間の通算制度の導入は反対です。仮に休職期間の上限を4年とした場合でも、共済組合からの手当期間（2年間）と休職給1年を合わせ3年間の金銭的補償があ

り、そこから社会保険料等の支払いは可能です。しかし、3年経過後の長期休職になると社会保険料ばかりか通常の生活に合わせ高額の治療費もかかり、当該期間は復職までの猶予期間だとしても賃金の支給を停止することは、闘病ばかりか生活を維持することまでも困難にします。

(その他)

- ・ 万が一、当該期間を経て退職したとしても、治癒した場合は、優先的に何らかの形で復帰を後押しするような対応を求めます。

(回答)

(1) について

- ・ 主治医の診断(復職可能)と産業医の判断(復職困難)が異なることとなった場合には、復職の可否を審議する機関に諮ることを予定しています。

(3)(4) について

- ・ 給与面での不安のご指摘については、ノーワーク・ノーペイの原則から対応できませんが、身分保障の観点で少しでも不安が和らぐように、休職期間の取得上限を3年から通算5年に変更したいと考えます。

(その他) について

- ・ 本学の採用時における選考は、そのポストに必要な能力や経験等を踏まえて行われることとなります。よって、退職後に治癒がなされた場合において、優先的な復帰の後押しを担保できるものではありませんが、必要となる能力や経験等が同程度であった場合には、本学に勤務していた実績が考慮される可能性はあると考えます。

1. 人事院勧告への対応

○住居手当の額の見直し

要求事項2

(1) 対象となる家賃の下限額12,000円を16,000円に改定(手当額算出式にも反映)

- ・ 不利益変更であり反対です。理由は以下の二つがあります。
 - (i) 2019年度人事院勧告の骨子によると当該住居手当の改正は「公務員宿舍使用料の上昇を考慮し」とありますが、広島大学はその状況にありません。むしろ老朽化した宿舍は改築される気配はなく、宿舍使用料も上昇しておりません。また宿舍使用者は当該住居手当の対象除外です。
 - (ii) 一般住居を安く借り上げしている職員は比較的若年層が多く、そのため今回の住宅手当の不利益はそういった層に広く及びます。人事院勧告において若年層に厚く引上げの給与改定をされても本末転倒です。むやみに下限額を変更することは不利益の及ぶ範囲が大きいと考えます。

(2) 手当額の上限27,000円を28,000円に改定(1,000円引上げ)

- ・ 引上げ改定であり承諾します。

(3) 手当額が2,000円を超える減額となる者に1年間の経過措置（減額上限を2,000円に据え置き）

- ・ (1) の変更がなければ、この経過措置は必要がない項目ですが、仮に不利益を解消するのであれば、2,000円を超えない者も含め減額になる者すべてに、2年間の経過措置を設けるべきです。

(回答)

(1) (2) について

- ・ 本学の給与改定の基本方針において、諸手当の改定については、社会一般の情勢並びに本学職員の勤務の実績、地域的な諸条件及び財務状況等を考慮して行うこととしております。人事院勧告は民間企業の給与等の状況を調査した社会一般の情勢を反映させたものとなっており、その内容は本学の諸手当の改定の方針に沿ったもので、妥当なものと考えています。

(3) について

- ・ (2) の増額改定を行った上で2,000円を超えない者も含め減額になる者全てに2年間の経過措置を行う場合は、その間の人件費が増額になることから、他の給与の抑制等を図る必要が生じるため対応は難しいと思われませんが、(2) の増額幅を半分程度に抑えるのであれば、令和2年度に限り減額幅を半分程度に抑えることは可能と考えます。

2. 契約職員の単価の見直し

要求事項 (3)

ここ6年間の人事院勧告による常勤職員の給与の引上げ、および最低賃金の上昇対応の中、広島大学の契約職員の単価の引上げ幅はここ2年改定をしたといえども十分なものではありませんでした。今年度の改定は今までよりも全体に対し大きな引上げになり承諾します。しかし、最低賃金が27円引上げの871円であることを鑑みれば、まだまだ十分とは言えません。依然、号俸間の差が近接してきていることは課題です。また再雇用職員への対応も十分ではありません。

なお、別途、契約パート職員への賞与支給要求及び、1日6時間以上、週5日の勤務者への月給制導入要求を行っていますので、併せて交渉を求めます。

(回答)

- ・ 契約職員の単価の見直しについては、今後の人事院勧告の内容、最低賃金の引き上げ、人件費所要額などを総合的に判断しつつ、継続的に検討していきたいと考えています。

なお、「契約パート職員への賞与支給要求」及び「1日6時間以上、週5日の勤務者への月給制導入要求」については、以下のとおり別途回答しておりますので、ご確認願います。

【契約パート職員への賞与支給要求】

- 2月20日付け「契約職員の諸問題に関して要求書（回答）」

2. パートタイム契約職員への賞与支給について

要求事項（2）

上記1.と同様に2019年11月15日貴回答において「同一労働同一賃金の対応の中で併せて協議したい」旨、いただきました。つきましては至急検討状況をお示しください。本件はパートタイム契約の組合員の切実な願いです。

（回答）

パートタイム契約職員については、常勤職員と比べて職務の内容、責任の程度において、相当な相違があり、現在のところ不合理な相違があるとは考えていないため、今回見直しは行わないこととしています。ただし、今後の他大学の状況や最高裁の裁判例により状況が異なることとなれば、見直しを検討することも考えています。

【1日6時間以上、週5日の勤務者への月給制導入要求】

- 2月20日付け「団体交渉事項（4月1日制度改正案）に関する要求について（回答）」

（1）病院に勤務する契約職員の就業規則の構成等の見直し

要求事項（2）

病院に勤務する契約職員に関する規定（教育研究系契約職員任免等規則、事務・技術系契約職員任免等規則）について、その業務の特殊性を考慮し、所定労働時間が承継職員よりも短い契約職員のうち、勤務時間が固定（週5日、1日6時間又は7時間勤務の契約事務職員に限る。）されているものについて、時間給制度から月給制度に改定を行うことについて、月給制は該当者にとり月々の収入が安定し生活の見通しが立ちやすいという利点があり承諾します。なお、他部局でもパートタイム契約職員への月給制導入の要望がありますので、併せて検討を求めます。

（回答）

病院において業務の特殊性を考慮し導入するものですが、病院に導入した結果、求人への応募状況が向上するなどの状況があり、他部局に展開することで同様の効果が期待されるようであれば、検討していきたいと考えています。