

2019年11月8日

広島大学長  
越智光夫様

広島大学教職員組合  
執行委員長 中山祐正

## 団体交渉事項に関する要求及び回答

貴職の日頃の奮闘と当組合活動へのご理解・ご協力に敬意を表します。

さて、団体交渉事項として2019年10月21日の事務協議において提案を受けました諸事項等について、下記のように要求及び回答をします。

つきましては、回答をお願いします。

記

### 1. 2019年度人事院勧告への対応について

#### (1) 本給、業績手当（勤勉手当）の改定について

##### 【組合回答】

提案を承諾します。

##### 【理由説明】

今回の改定については、初任給及び若年層の本給の引上げであり、引上げ自体には賛成です。また、勤勉手当の改定も同様に賛成します。

#### (2) 諸手当（住居手当）

##### 【組合回答】

手当額の上限27,000円を28,000円に改定される部分は承諾します。しかし、対象となる家賃の下限額12,000円を16,000円に改定することは受け入れられません。

##### 【要求事項】

対象となる家賃の下限額12,000円をそのままの据え置きにし、(案)の通り改定した場合に不利益が生じる対象者へは現状通りの手当額を支給することを求めます。また、これらに関連して予てより組合員からの強い要望であるパート契約職員の宿舍入居について入居要件を緩和し可能にすることを求めます。

##### 【理由説明】

資料によると(案)のように改定をした場合、本学の中で不利益を被る者が420名、不利益がない者が939名となります。不利益が生じない59,000円以上の比較的高額の賃貸者は問題ないとして、家賃額21,000円～58,000円の勤務者は手当額が減少します。一般的にある程度の物件に居住した場合、若年層等の賃金が低い勤務者ほど賃金中の家賃額が占める割合は大きくなります。そのため、賃金が低い勤務者ほどより安い家賃の物件を選択せざるを得ません。したがって、住居手当の対象となる家賃の下限額

を上げ、支給要件をこのように変更することは、賃金を減額されることと同じと言えます。何よりも不利益変更である当該提案は受け入れることができません。

### (3) 契約職員について

#### 【組合回答】

「雇用契約（年度）期間中であるため、改正は行なわない」という部分については本給（常勤職員の本給額を単価決定の基礎としている者に限る）及び諸手当については、常勤職員と同程度の増額相当分（年間分）を一時金で支給（要項制定）ということであり、承諾します。

#### 【要求事項】

当該契約職員への一時金の支給については、今後、一年限りの措置ではなく、恒常的な一時金支給が行われることを望みます。また外部資金雇用の契約職員への配慮も求めます。なお、支給実績の報告を4月中旬までに求めます。

さらに、別途、本給表の改定を求めます。

#### 【理由説明】

この間、人事院勧告の上昇に伴う上昇分は一時金での措置で対応されていますが、今年度は消費税増税の影響、また皇室慶弔行事に伴う休日も多いこともあり、時間給の契約職員の年収（実質の手取り）は減少しています。また、常勤職員の減少に伴い、担うべき業務の範囲、責任の度合いは増加し、それに伴い求められる職務レベルは賃金に見合わず上がっております。ここ数年最低賃金額の増額は大きくなっていますが、それ以外の号俸の契約職員への対応はここ2年ほど改定したといえども十分ではありません。したがって、今年度も本給表の改定を求めます。また今後、働き方改革関連法に関係して「同一労働同一賃金」の対応も重要度が増します。パートタイム労働者や有期雇用労働者への公正な待遇確保も2020年4月から義務付けられます。つきましては時間給の職員に対しても6月、12月期の賞与支給の検討を求めます。

### (4) 年俸制職員について

これについては、(1)の月給制の職員との比較において、「年俸制適用者 基本年俸改定等状況」のご報告をいただきました。2017年度には10名の改定あり（4号俸60万円）、9名の改定なし、2018年度には15名の改定あり（4号俸60万円）、17名の改定なしとなっています。

該当者の半数程度は改定があったということですが、60万円の引き上げとはいえ、年俸額ですから、賞与額等を含めた月額にすれば3万円にもなりません。しかも改定は3年ごとですから、1年あたり1万円に満たないということです。また、退職金、賞与額等を含めた年俸額を12月で除算して月額支給されており、4～6月支給の平均値で算出される月額標準報酬額が大きいため、月々の社会保険料、住民税の控除額は月給制よりも大きく、所得税も同様であり月給制と比較すると持ち出し額も大きいといえます。

大学は年俸制職員への移行を推奨しているにもかかわらず、年俸制職員への給与改定は昇級もしくは降級以外にはないとしています。そうではなくベースアップの月給制職員との不公平感が無いように年俸制職員に対しても月給制職員と並行した対応を

求めます。

**2. 広島県の最低賃金改定への対応について**

**【組合回答】**

提案を承諾します。

**3. 解雇要件の見直し（成年被後見人、被保佐人の除外）**

**【組合回答】**

提案を承諾します。

**4. 死因究明のための死後 CT 撮影に対する手当の措置**

**【組合回答】**

提案を承諾します。

**5. 放射性同位元素防護管理者に対する手当の措置**

**【組合回答】**

提案を承諾します。

**6. 技能・労務職における職階の整備（副調理師長の新設）**

**【組合回答】**

提案を承諾します。

以 上