Hard Copy
みんなで教職員組合に加入して
働くものの権利を守りましょう
働きやすい職場をつくりましょう

ひろば

'05/01/19　No.11

発行　広島大学教職員組合
〒739-0046 東広島市鏡山 1-7-2 広島大学内
Tel/Fax: 082-422-7556（内線・東広島 5390）
http://home.hiroshima-u.ac.jp/union/
mail : nagatani@hiroshima-u.ac.jp（ひろば担当）

今年こそ
働きやすい広島大学を !!

広島大学が国立大学法人となってから、早くも9ヶ月が経過しました。
今年も組合とともに，労働条件の改善を求めていかれますよう、よろしくお願い申し上げます。

広島大学教職員組合執行委員長・佐藤 清隆

法人化後の組合の活動

さて、法人化後の広島大学を働きやすい職場にするために、組合は、さまざまな努力を払い、大学当局に要請・交渉しています。また組合員に限らず、多くの教職員からのご相談にも応じています。さらに、昼休みを利用した職場のランチタイムミーティングを開催して、皆様のご要望をお聞きしています。加えて、私個人は、東広島事業場の過半数代表者として、事業場全体の労働者を視野に入れ、大学当局との交渉を月に1度のペースで行っています。

その中で、次のような成果を勝ち取ってきました。

★法人化に際して任期の撤廃を希望する教員の要求を認めさせ、任期の付かない雇用に改定。

★非常勤職員（1年以上継続勤務）の育児休業を新設。

★教員の勤務形態に関して、大学における教育研究の特殊性を考慮した勤務管理を行う「申し合わせ」を確認。

★終業時刻変更にともなう東広島のバスダイヤの見直しを求めるよう、大学当局に要請。これに対して、大学当局は次のダイヤ改正に間に合うよう増便の要請をすると回答。

★台風など自然災害に対する危険回避・危機管理について、職員に危険が及ばないよう適切な対応を要請。

★何度要請しても大学側が行わない時間管理と業務量の把握を、労働基準監督署へ申告。

このような中で、一定の成果が得られていますが、まだまだ不充分ですし、未解決の問題が山積しています。

例えば、労基署による指導があったにもかかわらず、適切な時間管理が行き渡っていません。「超過勤務の申請をさせてもらえない」「正確な出退勤時間が入力できないようになっている」などの不満が高まっています。これらの点については、みなさんの声にもとづき､さらなる調査を始めています。さらに、改組に絡む教育条件の不安定化や、教育研究費の削減問題、本学の予算執行の透明化、教員の評価制度のあり方など、組合として取り組むべき大きな課題があります。

これからの大学法人と組合の役割

ご承知のように、非公務員型で法人化した国立大学法人では、私たち教職員は法人により雇用された労働者ということになります。その労働条件は、労働基準法と関連法規に基づく契約関係により決まります。したがって、私たちの労働条件の改善は、法人の役員会との間の交渉によって解決されることになります。

効率化係数や業務改善係数の導入により、国からの法人への交付金が減少する仕組みが導入されています。それだけに外部資金への依存度が高まり、全国の国立大学法人が競ってそれを奪い合います。限られたパイの奪い合いをするだけですので、外部資金へ依存するだけでは、明るい未来は見えてきません。

このような厳しい財政事情は、教育研究上の障害になるだけでなく、これからます働く上での問題を深刻なものにすると考えています。

そのような中で、教職員のよりどころになるのは、広島大学教職員組合しかありません。では具体的に、組合に入るメリットはどこにあるのでしょうか?

(1)職場では言いにくいことも、組合には職種の垣根を越え、なんでも言える場があります。

(2)一人で抱えて悩んでいることも、組合の仲間に話し、一緒に動けば解決します。みんなの力が集まり集団となっているからこそ変えていけるのです。

(3)小さな問題も大きな問題も、団体交渉で解決できます。

組合に入って
働きやすい広島大学を創りましょう

しかし、今の組合のままでは、広島大学を働きやすい職場にするための決定的な力を発揮することは出来ません。そうするためには、広島大学で働く皆さんからなる過半数の組織になることです。そうなれば、「過半数組織の交渉=同じ大学で働く多くの人たちの声を代表している」ということになります。そして、団体交渉での大きな力を持つことになり、職場の問題を速やかに解決することができるのです。

広島大学の主人公は、学生と教職員です。学生にとっては､学びやすい環境を整備し、教職員にとっては、働きやすい環境を整備することが広島大学の活性化の基本的な要件です。教職員組合は、働きやすい勤務条件を整備するために今年も頑張ります。組合に入ってご一緒に働きやすい広島大学を創っていきませんか。

大学入試センター試験業務の出勤について

先週の15・16日に行われた大学入試センター試験の勤務について、組合は昨年の12月27日と今月14日に、大学当局に対して、休日勤務にふさわしい扱いをするように申し入れました。

大学当局は、裁量労働制に同意する教員に対しては休日の振替、裁量労働制に同意しない教員については8時間を越える労働時間の、前後4週間以内の休日振替を求める連絡を行いました。

しかしながら、教育及び研究に携わる教員は、休日の振替及び変形労働による特定労働日の労働時間の削減は事実上不可能であり、無理に行えば、単に別の日に違法な不払い労働日・時間を作ることにしかなりません。一方、職員の場合は、休日の振替を行った上で、8時間を超える分（一日2時間）を、平日の超過勤務手当で支払うことになっています。

私たちは、基本的には、入試監督や大学祭見回り業務のような付加的業務については、その労働時間に対する超過勤務手当の支払いによって処理することを求めています。特に裁量労働制に同意した教員については、労使協定からも、このような付加的業務のために使用者が休日の振替を命じることはできません。

不平等な手当て支給を解消するべき

このたびの大学入試センター試験は、今年度より、独立行政法人「大学入試センター」と国立大学法人との共同業務として行うこととなりました。

財政的にも大学入試センターと国立大学法人の責任で負担します。両者の応分の負担額は開示されていませんが、試験の実施に関わる部分は、各国立大学法人で受験する受験生の数に応じて、基本的に入試センターから給与も含めて処置されているはずです。

従いまして、教員においても職員においても、実際に休日勤務を行った実績と同等、あるいはそれ以上の手当が支払われなければなりません。

教員に対しては、入試業務に対する職務付加手当が支給され、それは実質的に休日勤務手当並となると大学側は言っていますが、職員に関しては「休日振替」に名を借りた、実質的なただ働きとなっています。これまでの慣例とはいえ、このような不平等は解消されるべきです。

本学の休日勤務のあり方

センター試験については、「大学入試センター」からの一定の財政保証がありますが、本学の入試業務に関わる休日勤務はどうなるのでしょうか？

例えば、2次試験の前期試験の採点日、後期試験の実施日、判定のための教員会と卒業式と、入試関連の休日勤務が課せられます。これをどのように措置するのでしょうか。もっとも可能性が高いのは、いつも通りの「休日振替」です。

しかし、この時期の教員の労働実態は、授業や会議以外の時間帯はもとより、休日ですら学生指導を含む業務に費やされています。職員は、日常の業務に加えて、学期末（年度末）や新年度準備などの業務に追われています。さらに、2月から3月にかけては、これらに入試業務が加わり、事実上休日返上で対応せざるを得ないほど多忙です。

「振替や変形は不可能である」と回答した教職員対しては、勤務の実態に応じて時間外・休日割増賃金の支払いが行われること、および、休日の振替を行った教職員の場合でも、振替休日に学生指導や試験問題作成・採点等の業務を行った場合には、同様に、その勤務実態に応じた時間外・休日割増賃金の支払いが行われることを、要求します。

「お金がない」は理由にならない

労基署の指導以来、各部署で悪質な時間外労働切り捨てが行われています。そのため、大学は「人件費に余裕がある」（11月16日付中国新聞）と答えるほどです。

5分、10分の残業でも細かく申請しましょう。ほとんどの職員が、毎日少なくとも30分は残業しているのを私たちは知っています。毎翌月20日までに組合に実労働時間をお知らせ下さい。一緒に一斉請求しましょう。

病院の看護スタッフ増員へ　～非常勤看護スタッフは来年度から常勤職員に～

12月20日、広島大学病院の非常勤看護スタッフの待遇改善について、大学病院から教職員組合への説明が行われました。

これは、霞地区の方に「組合かわら版・飛輪」でお知らせしましたとおり、組合霞支部が組合員（非常勤看護スタッフ）からの相談をきっかけに病院長宛で「非常勤看護師・助産師の待遇についての申入れ」をし、開催されたものです。

浅原病院長は「今回の看護スタッフの増員は、たいへんな決断だった」と切り出し、その具体的内容について (1) 来年度46名の純増をめざしていること、(2) 現職の非常勤看護スタッフと新規採用者を「2年任期付きの常勤職員」へと待遇改善を行うことで人員を確保すること、(3) 育児・介護休業などを取得または予定しているスタッフに対しても同様の対応をすること、(4) 増員分は「外来」を中心に配置すること、などを説明。将来は医師についても改善を図りたいと述べました。

これにより現職の非常勤看護スタッフの待遇は改善され、労働時間や給与・賞与・福利厚生面について常勤と同待遇となり、とりわけ賞与面について改善されることになります。

「2年任期」について浅原病院長は「現在も機能している『定員枠』の関係で、2年の任期をつけざるを得なかった。雇用を切ることが目的ではない。」と述べ、「現職の非常勤職員に早急に伝えたい」としました。特に外来の増員は外来専門看護師の配置が目的で、これまで「外来・病棟一元化」によって引き起こされていた病棟看護スタッフ不足の解消に踏み出すことになります。

組合霞支部は、看護部門だけではなく病院全体の慢性的なスタッフ不足を解消する為の第一歩と考え、「増員により職場が改善されることは間違いなく、前向きに評価している。」と表明しました。

若いスタッフが「広島大学病院で働きたい・働き続けたい」と思えるかどうかは、職場の労働条件を改善することが最大のカギになります。しかし、労働時間管理や業務把握がずさんで若い看護師の意欲をそいでいる例も報告されています。

組合では、労働時間や年休取得などの取り組みを強めていきます。新採用者を胸を張って迎えることができる職場づくりをすすめ、労働条件のよりいっそうの改善に取り組んでいきます。

大学当局は附属学校をどう考えているのか

―三原・翠・福山・東雲での協議から見えること―

附属学校に関する労使協定に関する協議が、三原地区（04年12月7日）翠地区（12月8日）福山地区（12月14日）東雲地区（12月17日）の四事業場にて行われました。

協議内容の大部分を占めたのが、「一年単位の変形労働制」の計画と運用、及び勤務実態との乖離の問題でした。「一年単位の変形労働制」とは、労働条件が過酷な附属教員は一日8時間の労働に収まらないので、超えるであろうと予想される時間分（10時間は超えてはならない）を想定し、その分をあらかじめ決めた日に休日として割り振るというものです。つまり、長目に労働するかわりに休日を増やすというものです。

しかし、これには、いくつもの大きな問題があります。

例えば、修学旅行の引率です。10時間を超えて勤務してはならないので、8時間を超えた2時間分しか割り振りの休日にまわせません。

しかし、修学旅行は一日中の仕事であり、10時間で労働が終わるはずはないのです。教員は過重な勤務をしているにもかかわらず、帳簿上は10時間しか働いたことになりません。

これは、修学旅行に限ったことではありません。毎日の勤務が10時間で終わらないことは、附属の教員にとっては日常茶飯事なのです。

また、休日や割り振られた休日に、部活動の指導をしても、休日の割り増し賃金がもらえないということも大きな問題です。修学旅行にしても部活動にしても、正当な教育活動であるにもかかわらず、休日出勤などの勤務を行っても、割増賃金ではなく、なんと、一日わずか千七百円などの特殊勤務手当しか与えられないのです。

当局側は、このような過酷な教員に報いるために教職調整額が上乗せされているという論法なのです。しかし、その額は、わずか4％。時間にして一日19分にすぎません。教職調整額や特殊勤務手当をもってしても、とても教員の勤務実態に見合うものではないのです。にもかかわらず、「一年単位の変形労働制」が導入されたために、教員の勤務実態は見えなくなってしまっています。

協議の場では、附属の予算が削られ使い勝手が悪くなったこと（中央管理になったこと）そもそも予算があまりに低額過ぎることが話題に出ました。図書室の図書購入費が全くなく生徒から徴収している学校まであるのです。これで、教育研究の先端をいく附属学校といえるのでしょうか。また、パソコンが買い換えられておらず、ウィンドウズ95のパソコンを使っている教諭までいるようです。

附属学校の整理をうたっているのなら、展望を示すべきです。これでは、最低限の教育にも支障があるといえます。

このような実態があるにもかかわらず、当局は附属学校の未来像を未だ示していません。中期計画で附属学校の整理をうたっているのなら、展望を示すべきです。しかし、そのような展望とは別に、現に今教員が働き子どもたちが学んでいる附属学校の窮状をこのままにしておくことは、世界トップクラスの大学というのがうたい文句の広島大学の名前が泣きます。

教職員組合は、大学と地域の最も近い接点である附属学校の改善を強く求めていきます。

学長選　幅広い選択肢を確保しよう

組合からの二度にわたる申し入れを黙殺したまま、12月21日に広島大学長選挙が公示されました。

助手の投票権は、「第一次意向投票」に「当分の間」残されたとはいえ、実質的に剥奪され、第二次投票の結果の公表も確約されていません。このままでは「大学の自治」の実質は、風前の灯です。

それだけではありません。今回の制度も、従来同様、各部局から3名の推薦が可能であり、また職員30名以上の連署によって、個別の推薦も可能です。

しかし、「トップ・ダウン」と交付金削減圧力が制度化された法人化の下で、「推薦」は各部局にとって「踏み絵」の可能性を含んでいます。

法人化により、学長は非常に巨大な権力を与えられています。ところが、その責任の取り方については、学長選考委員会の申し出に基づいて文部科学大臣が解任できる以外は、明確なものになっていません。

学長選考委員は学長が指名しますから、学長自らが解任を求めない限り解任は生じないと言うべきで、制度として責任を問う仕組みはありません。

広島大学の場合、学長が権限を副学長に事実上委任しているため、権力と（無）責任の構造はいっそう複雑になっているとも思われます。

最後まで透明性の確保を

民主主義に基づいて大学の自治を確保するためには、選挙の透明性、有権者の包括性、そして候補者の多様性が不可欠です。最初の二つはすでに大変な危機にあります。最後の一つ、候補者の多様性も、法人化がもたらす圧力の下で、失われかねません。

法人化によって、公務員としての身分保障も、組織存続の保障もなくなりました。唯一、それを保証する立場にあるのが学長です。それだけに、私たちは、幅広い選択肢の中から、透明な手続きを通じて、全ての構成員が納得する形で、学長を選ばなければなりません。

17日までに各部局が出した「学長適任候補者」の顔ぶれを見ると、広島大学に民主主義と大学の自治を確保し抜こうという意志が強く存在していることを示すものでした。また、30名以上の連署での推薦者も出されています。

教育研究評議会が、候補者の多様性を支持する学内の声を真に反映するような決定を行い、学長選考会議が候補者の恣意的な入れ替えを行わないよう、また、第二次意向投票の票数の公表を含め、学長選挙全体のプロセスがより透明なものになるよう、広島大学の全構成員が監視の目を光らせましょう。

臨時組合大会

『組合費規定』の改定。組合の必要性を訴える拡大活動を！

12月10日・臨時組合大会が行われました。

この大会は、組合運営のもとになる組合費改定を審議するために開催されました。大会代議員総数45名のうち、出席者17名・委任状16名により過半数を得て、大会成立となりました。組合員のオブザーバー出席（執行委員含む）は13名でした。

先に全組合員に配布した議案をもとに、審議が行われました。議案は、組合費を増額するだけでなく、組合員増員も見越して組合財政を安定させるものでした。まず佐藤執行委員長が、臨時大会大会までにメールなどで書記局に寄せられていた組合員からの声を匿名で代読し、それに引き続いて出席者からさまざまな発言がされました。

組合費規定については、「非常勤職員は労働時間数や待遇に差がある。議案にある一律500円というのは考え直すべきでは。」「増員が無い場合や減員を考えて、初めから千円ずつアップしてはどうか」など。

組合員拡大と活動については、「個人としてではなく、組織として動くメリットを明確にすれば、誘いやすい」「加入率は低いが、値上げになろうが組合の大切さを知っている組合員は離れないと思う」「社会人として働くことの理念に訴えるような勧誘をして欲しい。」「組合役員と組合員には情報量と活動方法に温度差がある。組合の根幹を考えるい時期になる。」「組合だからこそ獲得できたことを、伝えて欲しい。」など活発に意見が交わされました。

審議の結果、執行委員が議案を修正し、採決の結果、反対1票・保留1票・賛成18票で、『組合費規定』の改定が決定されました。

組合費月額は、前規定では「常勤職員は本給の0.35％・非常勤職員は0.25％」でしたが、新規定は「常勤職員は本給の0.5％・非常勤職員は一律500円・週30時間未満勤務の非常勤職員は個別に定める」こととなりました。この改定が徴収額に反映されるのは、今年の8月からです。（『組合費規定（改訂版）』は、全組合員に配布。）

また、4月新入職員への組合勧誘も含め、組合の必要性を訴えた組織拡大活動を活発にしていくことになります。これまでと同様、何が大学で行われ、何が行われようとしているかを分析します。そして、どういった方法が皆さんに理解しやすくより伝わりやすくなるかを、組合員の意見に耳を傾け、より皆さんに身近な組合へと進化し続けます。

もうすぐ法人化後1年。あわただしく毎日が過ぎ去る中で、何が法人化前と違うのか、自分達の身にいったい何が起きているのかを理解されている方は少ないのではないでしょうか。

組合は、教職員の声を代表し、広島大学の発展と労働条件の改善を目指して活動していきます。あなたも私達の仲間に加わり、働きやすい広島大学へと変えていきましょう。

居酒屋きよちゃん

亭主：佐藤清隆

放談 大学改革

亭主；改革はあんまり進んでないのに、ややこしい決まりだけは随分増えたみたいだね？

客（総科）；ほんとですよ。職場で酒も飲めなくなった。学生と気楽に飲むこともできん。ハリー・ポッターに出てくるアンブリッジ先生（『不死鳥の騎士団』）がいるみたいだ。学生や同僚と職場で飲めなくなったら、大学は終わりだ。
大将、ビールおかわり！

客（法）；ところで、「何とかセンター」というのもやたら増えたね。事務職の定員がこれ以上削れないからということで、助手とか教務員とかで事務の仕事をさせているみたいだ。

亭主；（焼き鳥をひっくり返しながら）オーバー・ドクターの捌け口に使ってんの？

客（教育）；そういう面もあるけど、使われるほうが可愛そうだよ。残業もしてるみたいだし…。（ハンペンを持ち上げて）なんか矛盾感じるなあ？　研究できない助手なんて。
この前会った助手は「研究できないどころか、これでは体が持たない」と訴えてたよ。

客（理）；そもそも、そういう所は教員組織がないから、孤立状態だよ！一番しわ寄せがいっている！（ぐいとコップ酒を）

亭主；それで任期制だろ？　使うほうは「使い捨て」の感覚でこき使うよなあ。そういう感覚の教授が上にいたら、それこそ終わりよ。

客（文）；とにかく、中途半端な見栄えのよさだけを狙った「改革」だと、これからの若い人たちが一番泣きをみる、てぇーこったなあ。

＊「居酒屋きよちゃん」は組合員が仕事帰りに一杯ひっかける架空の飲み屋です。亭主以外は実名を出しません。学部も架空です。話の内容も飲み屋だけにきわどいものになっています。昔、江戸時代のある旗本はペンネームでするどい狂歌を発表し、政治を痛烈に皮肉ったものです。それにあやかって、こんな欄を作ってみました。お上にしょっぴかれるほどの内容になれば本物です。
批判精神こそが大学の命！　日ごろ職場で言えないことも、この居酒屋では大丈夫。ちょっとのぞいてみませんか？

投稿・発言大歓迎！！