



広報紙

ひろば

No.37

2010年9月25日発行

配布対象 広大全教職員

今月号の内容

- 【活動実績】 この間の取り組み報告
- 【ニュース】 過半数労働者代表のご案内
- 【掲示板】 2010年度Union教養講座シリーズ開催
霞支部より「国会請願署名 実施中！」

発行

広島大学教職員組合

〒739-0046 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

活動実績

取り組み報告

書記局専従体制の不安定さから、組合機関紙「ひろば」の発行が長期にわたって滞ったことをお詫び致します。今後は隔月のペースで発行を計画していますので、宜しくお願い致します。

久しぶりとなる今回は、このおよそ1年間の主要な、組合の要求により実現した事例や取り組みの概略をご報告します。

現代社会の中で働く私たちは、経営体の論理や理不尽な対応を強いられる場面を持ちます。それは法令に違反するものであったり、これまでの契約を一方的に不利益変更するものであったり、あるいは、担えそうもない大きな負担の押し付けであったりすることもあります。こうした場合に、ばらばらの個人ではそれへの対抗は非常に困難であり、それ故、ここに労働組合に結集して対抗する意義があります。現在の労働条件の改善に向けても同様です。

未だ加入されていない多くの方が組合へ入られ、共に活動されることを期待します。

① たんぽぽ保育園の直営化と雇用確保

保育園利用者らにより自主運営されていた「たんぽぽ保育園」(霞キャンパス内)を大学が責任を持って運営することとは園関係者たちのかねてからの願いでしたが、一方で、民間委託されるのではないかとといった不安や園で働く職員の雇用、保育内容や保育料の変動といった問題がありました。これらの問題に対して、園の職員全員が組合へ加入し、組合・園職員・保護者・OBが一体となつて粘り強く大学と交渉した結果、昨年10月一日に大学直営が実現し、園職員全員の直接雇用が保障されるとともに保

育士の契約専門職員での雇用を含む給与水準の改善が行なわれ、また、保育内容や保育料も維持できました。

② 全ての契約一般職員等の号俸延長

平成一三年に一方的に労働条件を切り下げられた職員の不利益問題について、該当職員(組合員)とともに団体交渉を行なう等して交渉を続けて来ましたが、「パートタイム」から「フルタイム」への原状復帰とともに、「7年間の不利益の補償」については、契約一般職員及び契約技術職員全体の号俸表を改定し、これまで5号俸で頭打ちだった号俸数を9号俸まで延長することを実現しました。この契約一般・技術職員の全体に適用される本給表は、今年4月1日より実施されています。

③ 給与減額改定時の減額分使途の確認

人事院勧告に基づく大学の給与減額方針に対して団体交渉を行ない、昨年一月、「減額分は全額を人件費に用い」、「減額分の使途については、団体交渉において協議する」こと、及び、「給与費に充てられていることの確認は二〇一一年六月末を以て行う」ことを合意確認しました。

④ 時短実施に伴う増員と手当

翠(中高)・福山・三原地区では時短環境整備のために各2名の契約職員増員を実現し、1人当り業務量削減に寄与しました。現場から「今年度より契約職員2名が雇用され、事務職で働いていたにいたって、沢山仕事をしていたにいたって、非常に助かっている」との声が寄せられています。

また、大学より昨年の一〇月から提案された時短実施が今年1月から(附属は4月から)へと遅れた問題については、遅れた期間の時短未実施分に対する代償措置としての手当支給を実現できました。

⑤ 雇用打ち切り通告の撤回

長年にわたって勤務して来た契約一般職員に対して今年3月末での契約打ち切りが通告されましたが、それが実質的解雇に相当し、判例及び法令に違反することを指摘して、撤回させることができました。

⑥ 特別時間外労働の割増率アップ

今年4月の就業規則改定に関する労働使交渉において、月四五時間超六〇時間以下の特別時間外労働の割増率を二五%→三〇%へ引き上げることができました。4月1日の労働分より適用されています。

⑦ 看護師長と「名ばかり管理職」問題

霞地区労働者代表が看護師長に昇進したことに對する大学の適格性疑義を受けて団体交渉を行ない、給与規則第二四条に規定する「管理職員」と労働基準法のいわゆる「管理監督者」との関係を根本的に再検討して今年度一杯を目処に再整理し、「管理職員」から外れた職員については、その管理的業務を職務負担に應じた手当の支給対象として検討することを確認しました。

⑧ 身体障害に依じた施設の改善

身体に障害を負って勤務することになったが、それに対応する施設の改善がなされていないことから、組合も支援してその実現を図りました。

⑨ 時間外労働の給与未払分の請求

依然として、時間外労働に対する給与が適正に支払われていない実態があります。相談のあった組合員について、現在、過去2年間に遡った請求を行なっています。

(小教)

(注) ①②については、次号以降で特集する予定です。

過半数労働者代表のご紹介

広島大学には附属学校園も含めて8カ所の事業場があります。

2004年4月の法人化以降、国立大学法人も労働基準法の適用を受けることになりましたが、労働基準法第90条には、使用者（大学）は就業規則を変更する場合、「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならぬ」と規定されています。これは同法第36条の「（1日8時間を超える…筆者注）時間外及び休日の労働」を可能とするための36（さぶろく）協定の場合も同様で、大学は当該事業場の労働者の過半数を代表する者（または過半数を組織する組合）と当該協定を締結する必要があります。

つまり、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、当該事業場の労働者の過半数を代表する者（以下、「過半数労働者代表」と言います）を選出しなければ、就業規則の変更も時間外・休日労働も法的には不可能となるものです。それは、大学及び教職員の双方にとって考えられない事態と言って過言ではありません。

この間、教職員組合が事業場の過半数の労働者を組織していない霞地区、東広島地区、東千田地区の3事業場において、教職員組合として過半数労働者代表候補者を推薦し、組合の各支部長を中心にその支持署名を集めて来ましたが、いずれの地区でも過半数の署名を集めることができ、大学へ報告を行ないました。署名にご協力いただいた多くのみなさまに、この場を借りてお礼申し上げます。

以下、当該3事業場の過半数労働者代表の方から挨拶と抱負をいただきましたので、ご紹介します。（小藪）



任期2010年8月1日～2012年7月31日（2年間）
東千田地区事業場 過半数労働者代表
緒方 桂子（法務研究科 教授）

東千田事業場・過半数代表の緒方です。私の役割について、少しだけ、お話をします。

事業場の過半数代表とは、主に労働基準法という法律に基づいて設けられる機関で、使用者と過半数代表との間で書面による協定を締結した場合、労働基準法において禁止されている事柄について、使用者は責任を問われることがなくなります。

その代表例が36協定です。労働基準法においては、1日8時間、1週間につき40時間という労働時間の上限が課せられており、これを越えて労働者を働かせた使用者は罰則を受けます（この場合には、6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）。しかし、36協定を締結しておれば、1日8時間、1週40時間を越えて働かせた場合であっても、罰を免れます。これを免罰的効果といえます。過半数代表と使用者との間に締結される協定には、このような効力があります。同じように、賃金からの控除について、専門業務型裁量労働制（多くの教員の方に適用されている労働時間制度です）について、と、広島大学の各事業場の過半数代表は、大学との間で、毎年、さまざまな労使協定を締結しています。

もうひとつ、過半数代表には重要な役割があります。就業規則の新設または変更の際に、意見聴取を受けることです。広島大学の就業規則は、「いろは」の「規則・コンプライアンス関係」のところに置いてありますが、そこでは、私たちの賃金や労働時間、休暇の取り方、懲戒等々、あらゆる労働条件について細かく規定されています。就業規則の法的効力については労働契約法という法律が規定していますが、それによれば、周知され、かつ、その内容に合理性がある就業規則であれば、個々の労働者と使用者との間の労働条件を規定す

るとされています。つまり、私たち自身がその労働条件の変更には納得して同意していかなくても、合理性が認められるならば、私たちの労働契約の内容になってしまふことになるのです。なんとなくすっきりしません。法律の仕組みはこうなっています。

過半数代表は、就業規則の新設や変更がある場合、意見を聴取されます。聴取されるだけです。絶対反対といっても、その意見は就業規則の法的な効力には影響しません。しかし、意見聴取の際の協議の場において、過半数代表は意見を言うことができます。その意見が、多くの教職員の方々の意思を反映した、まっとうなものであればあるほど、広島大学がそれを無視することは難しいでしょう。過半数代表は、こういった形で、実質的に、労働条件の決定に関与しているといえます。

毎年、年度末には、大学側との間で、長時間にわたる協議を重ねています。そのなかでひとつでも多く、教職員のみなさんがたの意思を反映した意見を伝えていけるよう、過半数代表へ意見をお寄せください。そのようにして、過半数代表である私たちを支えていただければ嬉しく思います。

今年も人事院が国家公務員の賃金の大幅引き下げを勧告しました。人事院勧告を「参考」にしている広島大学でも、また今年も同じように賃金引き下げの問題が生じる可能性は大いにあります。与党の一部の方が、「人権を上回る賃金引き下げ」を口にしているぐらいですから、なおさらです。それ以外にも、国立大学法人（の財源）をめぐるのは、ザワザワした動きがあるようで、先行きの不透明感が増しています。

過半数代表の役割は、みなさん教職員の方々次第で、大きくも小さくもなるように思います。みなさんがたのご協力・ご助言をいただければ、大変、ありがたいと思います。どうぞよろしくお願いします。



任期 2010 年 4 月 1 日～2012 年 3 月 31 日（2 年間）
霞地区事業場 過半数労働者代表

河村 明江

（広島大学病院看護師
 広島大学教職員組合副執行委員長）



平成 20 年 4 月から過半数代表をやらせて頂き、就業規則改定の都度大学と協議し、広島大学教職員組合と協働して職場の要求を伝えてきました。就業規則は私達の生活に直結するとても重要な規則です。大学の健全運営との調和をはかりつつも「不利益変更は絶対に許さない！」という姿勢で臨んできました。昨年は人事院勧告準拠で給与改定が行われ、賞与など大幅削減改定が実施され課題を残しました。しかし、みなさまからご意見をいただき、地道に職場の要求を大学側に伝えていくことにより、「地域手当の増額」「裁量労働制職員に対する一定の基準のもとでの時間外手当の支給」「診療に従事する大学院生に対する報酬支給」「看護師の夜勤手当の増額」「たんばぼ保育所職員を契約専門職として雇用」「看護師の夜勤通勤時、今までは無支給であった深夜入や 1km 以内でのタクシーチケットの交付」等が実現しました。

現在、就業規則上の管理職の定義について大学側と協議中です。就業規則上管理職と定義されている人は、管理職手当が支給されていますが時間外労働の申請はできません。日本看護協会の会報「協会ニュース」2010 年 9 月発行の記事のなかにも「時間外手当がつかない管理監督者の条件は①経営者と一体的な権限 ②出勤の自由裁量 ③十分な報酬。全てを満たさなければ、時間外手当の支払いが必要」と解説

されています。広島大学の職員で管理職と言われている方々は、全てこれに該当しているのでしょうか。是等の問題についてもご意見をお寄せ下さい。

霞事業場は非正規職員も多く、職員の多様な勤務体系のもとで大学運営が支えられています。雇用形態の違いによる給与や待遇の格差、医師の過重労働、年々悪化する教育・研究環境等、課題は山積みですが少しでも改善できるよう、みなさまのご意見をお聞きしながら頑張ります。広島大学の明るい未来のためには、全ての職員が働き続けることに夢と誇りがもてる職場作りが大切です。「変革と連帯の輪」をひろげていきましょう！

任期 2010 年 7 月 1 日～2012 年 6 月 30 日（2 年間）
東広島地区事業場 過半数労働者代表

市川 浩

（総合科学研究科 教授）



組合の書記長を務めたことがあるとはいえ、それは一〇数年前のことです。委員長、副委員長の経験はおろか、最近では執行委員になったこともなく、前 2 代の「過半数代表」に比べ、知名度や評価の点で大きく後れるものがあり、そのため支持署名活動のなかでも、「こんな人は知らない」という声が頻出したようにうかがっております。支持署名集めに奔走された組合各支部の役員のみならずには、たいへんご迷惑をおかけしました。

そのようなわたしが今回このような役職をお引き受けするうえでは、わたしなりの逡巡や躊躇もありましたが、旧例に従って組合委員長経験者が「過半数代表」となれば、ひとりの方を 3～4 年間もの間、本学での労働運動

に縛り付けることになり、「みなで担う組合運動」という理想の姿からはなおさら遠ざかってしまうことを危惧して、微力を顧みず決意したような次第です。前 2 代の方とは力量・識見の点で後塵を拝するところ実に大きいものがございますが、2 年間の任期を無事努め上げられますよう、みなさまのご協力を切にお願い申し上げます。

早速、9 月 8 日、外国語教育研究センターにおける特任教員の教育負担問題を中心議題とする団体交渉に出席してまいりました。おひとり半期一〇コマもの教育負担を担う「特任教員」なる新しい教員のカテゴリーの登場は、既存制度にもとづく教員には一見無関係のように見えますが、「助手」が授業担当可能な「助教」になった制度変更の時点から多くの私学では、研究室も独自の研究費も保障の必要がないこの「助教」を学内措置で「講師」、「助教」などと呼び換え、多くの授業負担を任せ、安上がりの教育体制を構築してきており、「助教」以外の従来からの教員にもその影響は波及している例がまたあることを考え併せると、この問題は、いわゆる「トロイの木馬」になりかねない、重大な問題をはらんでいるように思われます。

「特任教員」問題のみならず、「貧すれば鈍す」、予算削減下で安上がりの教育研究体制づくりのためにどのような「二の矢」が放たれることになるのか、たいへん心配です。政権の大学政策も未だ不透明ななかで、ここ数年はわたしたちが目を離すわけには行かない事態が続くものと思ひ、身の引き締まる思いです。

組合推薦の「過半数代表」として組合と歩調を合わせながら、みなさまのご協力のもと、このような厳しい情勢のなかで、いささかでも待遇や勤務環境の改善を進めて行きたいと考えております。どうかよろしくお願い申し上げます。

■外国語教育研究センターの英語特任教員問題

週一〇コマの英語特任教員問題について大学側から資料提示があり、団体交渉第 2 弾を行う予定です。【書記局より】

2010 年度 Union 教養講座シリーズ 開催

広島大学教職員組合では、執行委員の全学への紹介を兼ねて、組合主催の教養講座を開催いたします。
 執行委員が自分の専門分野や得意分野について講演したり、参加者とともに作品を作ったりするかたちで、
学内の教職員・学生に止まらず広く一般にも公開して行ないます。
 参加費は**無料**です。是非、お気軽にご参加下さい。

だれでも 気軽に いろいろ 楽しく

Union 教養講座実施スケジュール 時間 18:30～19:30 (1 時間)

年 月 日	所属支部	担 当 者	テ ー マ	場 所
2010 年 10/22(金)	国際協力研究科 支部	マハラジャン・ ケシャブ・ラル	カースト制度:分業?権力構造? ネパールにおける実態は	東広島 キャンパス 法経155号教室
11/19(金)	霞支部 大学病院	河村 明江 木河 由紀子	手芸講習会(ブックカバー作り) 講師:田村裕子(霞支部支部長 歯科衛生士)	霞 キャンパス 歯学部中会議室
12/17(金)	総合科学部 支部	平手 友彦	えっ、なんでこれで終わりなの? — ヨーロッパ映画の分かりにくさ —	東広島 キャンパス 法経155号教室
2011 年 1/21(金)	教育学研究科 支部	前杵 英明	謎の文明・インダス	東広島 キャンパス 法経155号教室
2/18(金)	附属中高支部	大方 祐輔	身のまわりの「科学」に触れながら楽しく「理科」を学習しよう! ～「小学生のための化学実験講座」の実践より～	霞 キャンパス 入院棟カンファレンス2
3/18(金)	社会科学部研究科 支部	吉田 修	国際政治とヒロシマの平和	東広島 キャンパス 法経155号教室(予定)
4/22(金)	生物生産学部 支部	海野 徹也	広島海の幸を知る	東広島 キャンパス 法経155号教室(予定)
5/20(金)	霞支部 大学病院	河村 明江 木河 由紀子	皆が幸福で健康に生きていくために ……看護師体験から伝えたいこと……	霞 キャンパス 入院棟カンファレンス2
6/24(金)	工学研究科 支部	中山 祐正	環境問題とプラスチック	東広島 キャンパス 法経155号教室(予定)
7/22(金)	文学研究科 支部	伊藤 奈保子	日本の密教寺院から インドネシアの宗教史を探ろう	東広島 キャンパス 法経155号教室(予定)
8/26(金)	理学部支部	若木 宏文	多変量統計解析入門	東広島 キャンパス 法経155号教室(予定)

当日参加 歓迎 !!ですが 資料や材料の準備がありますので、できるだけ事前に下記へお申込ください。

「希望講座名・お名前・連絡先」をお知らせください。

TEL/FAX 082-422-7556 内線(東広島 84)5390 Eメール jwada@hiroshima-u.ac.jp (担当 和田)

霞支部 より

大幅増員と夜勤改善で安全・安心の医療・介護の実現を 国会請願署名 実施中!

このたび、広島大学教職員組合 霞支部では表題の署名活動に取り組むことにいたしました。賛同いただける方ならどなたでも署名できます。夜勤回数を減らし、安全・安心の医療・介護の実現は私達医療に関わる者の共通の願いです。一人でも多くの声を国会に届けましょう。霞の各部署には署名用紙を配布しておりますが、その他ご協力いただける方は組合までご連絡下さい。学内便でお送りします。10月半ばまで実施予定。

いみじくも大切にしたいから
大幅増員・夜勤改善を
国民負担を減らし、安全・安心の医療・介護を

夜勤を減らして
休日も欲しい
推したい

医療や介護現場の人手不足は深刻です。
社会保険制度の持続性によって、医療・介護の質の向上と
医療・介護の持続性向上が図られ、国民の安全・安心が確保されています。
医療・介護の持続性向上を図るため、安全・安心の医療・介護を実現しましょう。

看護師などを大幅に増やし、
安全・安心の医療・介護を求める署名にご協力ください。

ご協力に感謝
日本の人権団体

署名は各自治会連合会等で以下の決まりで行われます。
これを要するとして、署名は署名者の本人にのみ行われます。
①署名・捺印は署名者の本人にのみ行われます。
②署名・捺印は署名者の本人にのみ行われます。
③署名・捺印は署名者の本人にのみ行われます。
④署名・捺印は署名者の本人にのみ行われます。

W 医療福祉 金大教 自治労連



本紙「ひろば」は 2009 年 12 月より間があきましたが、今月より隔月発行再開いたします。次号は 11 月下旬発行予定です。