

広報紙

ひろば

No.54
2014年1月30日発行
配布対象 広大全教職員

【ニュース】2006年度給与構造改革に伴う経過措置(現給保障)の廃止提案について／55歳を超える教職員の昇給停止・抑制に係る代償措置について

【ミニひろば】チョコレートの散歩道(12)最終回
チョコレートをおいしく食べるには？

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/>

この提案に対する反対します。
組合は断固として反対します。
以下、理由を述べます。

①2005年11月7日に成立した改定「給与法」附則では、「その者の受けける俸給月額が同日において受けている俸給月額に達しないこととなる職員には、俸給月額のほか、その差額に相当する額を俸給として支給する」となっています。これは文字通り「俸給が下がった場合は、当該俸給に達するまで差額を支給する」ことを意味しており、また、当時の人事院勧告説明文書では、「その達するまでの間は」と明記している。したがって「その期限は示していないなかつた」

2005年8月人事院勧告に基づいた2006年4月からの国家公務員給与構造改革は、本給を最大7%、平均で4.8%と大幅に減額し、その引き下げ分を原資として地域手当等の新設を行ないました。その際、経過措置として「4月からの新しい本給が3月の本給に達しない場合は、差額を追加支給する」という「現給保障」を約束し、これまで続けて来ましたが、2011年度人事院勧告に基づきこの本給の大額な引き下げ、地域手当等の新設、経過措置の実施は広島大学も同様で、1月20日団体交渉において大学から「経過措置(現給保障)」を3月末で廃止しました。この4月1日時点の廃止対象者は272名(うち8割以上が大学教員)で、51歳以上の高齢層となっていました。廃止される差額合計は6100万円強で、個人では45歳未満の職員の最大1号俸上位への号俸調整に要する年間約2700万円の原資に充当したいとの提案が為されました。この4月1日時点の廃止対象者は272名(うち8割以上が大学教員)で、51歳以上の高齢層となっていました。廃止される差額合計は6100万円強で、個人では最大で年間約77万円の減額になります。なお、現給保障の「差額」は、給与明細書の氏名と同じ欄の「本給差額」の所に記載されています。

2006年度給与構造改革に伴う経過措置(現給保障)の廃止提案について

普通のチョコレートの約40%は水に溶ける砂糖(ミルクチョコの場合は粉乳が加わる)で、約20ミクロン以下の砂糖やカカオマス(褐色成分)などの細かい粒子が、約35%を占める油(ココアバター、CBとする)の結晶の中に散らばっている(図)。水分は1%以下である。それをいきなり高温に熱すると、CBは融けて油となり、砂糖は微量の水と反応して水飴となつて分離し、ボソボソになるのである。湯煎を使わないので熱したり、水が入ったりするとその状態になる。さらに、冷やす時

こと。さらに、湯煎でうまく融かしても、型に入れて冷やして固めたあとで型から離れないこと。いずれも、チョコの特質を正確に理解しないために引き起こす失敗である。

「買ったてきたチョコを融かして固めたが、うまくいかなかった」という人が多い。最も多い失敗は、チョコを直接鍋に入れて火にかけてボソボソにすること。チョコを融かすには湯煎が欠かせない。次は、湯煎を使って熱する間に誤って水を入れて同じ状態になら始めよう。

まもなくバレンタインデーなので、手作りチョコを成功させる秘訣が始めよう。

「買ったてきたチョコを融かして固めたが、うまくいかなかった」という人が多い。最も多い失敗は、チョコを直接鍋に入れて火にかけてボソボソにすること。チョコを融かすには湯煎が欠かせない。次は、湯煎を使って熱する間に誤って水を入れて同じ状態になら始めよう。

chocolate

(12) チョコレートをおいしく食べるには？(最終回)

チョコレートの散歩道
佐藤清隆

2010年春まで、生物圈科学研究科
食品物理学研究室で働いていました。

広島大学名譽教授

粉乳 力カオマス 砂糖 ココアバター結晶

kiyo

に温度管理(テンパリングと言ふ)をうまくやって、CBを特定の形の結晶に固めないと型離れしない。家庭でテンパリングを行うには温度計を使った注意深い作業が必要であり、工場では厳密な温度管理が行われる。

さてここで、テンパリングの代わりに種結晶法を使つた「手作りチョコを成功させる方法」を伝授しよう。家庭用の秤、大小の二つの鍋(金属製を使うこと)、お湯とチョコの温度を別々にはかるための二つの温度計、チョコを混ぜるヘラ、融けたチョコを固める型を用意する。

最初に、融かすチョコの重さを量り、その約3%分を別にとつてナイフで細かく刻んでおく。これが種結晶で、

55歳を超える教職員の昇給停止・抑制に係る代償措置について

2012年度人事院勧告に基づく国家公務員の対応に連動し、55歳を超える常勤教職員の定期昇給が1月より以下のように停止・抑制されています。

	現行	改定後
極めて良好	4号俸以上	2号俸以上
標準(良好)	2号俸	1号俸
やや良好でない	1号俸	0号俸
良好でない	0号俸	0号俸

本給のアップが停止・抑制されることは、給与部のみでなく、本給を対象に計算する退職手当にも影響を与えます。仮に55歳を超えて昇給が一切無かつた場合の定年までの給与減額と退職手当の減額（勤続年数35年以上での計算）の合計は、大学の試算によると、65歳定年の大学教員（教育職（A551）の場合で約383万円、60歳定年の附属高等学校教諭（教育職（B2-122）の場合で約56万円）と多額になります。

組合は、「非常に大きな不利益変更であり、反対だ。國家公務員に合わせ必要はない」と主張し、また、退職手当の減額については、「社会との均衡を述べた人事院勧告に連動して2013年1月1日から1年半かけておよそ400万円、17%の削減を行なうとしたばかりであり、それに加えて更に削減を実施することは整合性が取れない」と指摘しました。

しかし、大学は「国家公務員と同じようにしておかなければ退職手当計算において文科省と差が生じ、55歳を超える一人一人について文科省へ異なる理由を毎年説明しなければならない。また、文科省からの退職手当は一人一人について昇給停止・抑制後も含めます。

「特別調整」は本給 자체ではなく手当となることから、地域手当等への反映が為されないことにより本給額と同額を「特別調整（仮称）」として月次給与に加算し、かつ、当該「特別調整」はボーナス対象にも含まれます。

昨年11月上旬からこの問題の交渉を続けて来ましたが、12月26日に以下の代償措置の提案を受け、1月9日団体交渉において妥結しました。

代償措置の概略

本給の変動は運営費交付金には影響しませんが、人事院勧告への連動と同様、常に退職手当との関係が問題とされます。

対象となる個々人に於ける55歳超からの定期昇給額と同額を「特別調整（仮称）」として月次給与に加算し、かつ、当該「特別調整」はボーナス対象にも含まれます。

「特別調整」は本給 자체ではなく手当となることから、地域手当等への反映が為されないことにより本給額と同額を「特別調整（仮称）」として月次給与に加算し、かつ、当該「特別調整」はボーナス対象にも含まれます。

昨年11月上旬からこの問題の交渉を続けて来ましたが、12月26日に以下の代償措置の提案を受け、1月9日団体交渉において妥結しました。

(1) モデル1（教育職（A551））

退職手当の減額	▲1,150,488
給与減額累計	▲2,678,436
給与代償措置案	+2,526,829
（給与減額カバー率）	94.3%
差引合計	▲1,302,095円

(2) モデル2（教育職（B2-122））

退職手当の減額	▲2,282,663
給与減額累計	▲2,777,836
給与代償措置案	+2,51,991
（給与減額カバー率）	90.7%
差引合計	▲308,508円

代償措置（4月施行、1月に遡って適用）を受け入れる。ただし、退職手当減額分の回復については継続して交渉する。（注）別紙「団体交渉確認書」参照

（文責 小穂）

労働（雇用）契約の更新は大丈夫ですか？

労働（雇用）契約の更新時期になりましたが、問題はありませんか？

契約の打ち切りや納得できないことなどを言われた場合は、決して「わかりました」とは言わず、「考えさせて下さい」と返答し、直ぐに組合へ相談して下さい。

組合へ加入すれば、組合が代理で交渉できます。

●あなたの労働契約において、大学が一方的に不利益な内容へ変更することは法律違反です

労働契約法第8条は「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」と規定しています。つまり、労働者の合意を得ない使用者（大学）側の一方的な不利益変更是この第8条違反になります。



あなたの加入を歓迎します！

*組合費（1ヶ月分）（ボーナスからは徴収なし）
【常勤職員】 本給 × 0.5%
【契約・非常勤職員／その他】 300 ~ 500 円

支部 組合員
事務 図書 総合科学 文学 教育
社会科学 理学 大学病院・霞 工学 生物生産 國際
附属中・高 附属小 附属東雲 附属福山 附属三原幼・小・中

*各支部費（単位 円／1ヶ月分）
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 150／工学 0／生物生産（常勤）300・（契約）100／国際 0／附属中・高 50／附属小 0／附属東雲 0／
2014年1月現在

加入申込用紙をご希望の方法で送付いたします。書記局までお申ください。（またホームページからでも用紙は入手できます。）

(3)

過附重労働軽減の課題に係る団体交渉基本方針

組合が以前から問題とし、昨年4月の広島中央労働基準監督署「是正指導」により大きくクローズアップされた附属学校園教員の過重労働問題について、その軽減に向け、現在、組合は以下を基本方針として団体

●面接・採用のときに「いつまでで終わり」とはつきり言われず、勤務して来たが、突然「いつで終わり」と言われた場合、法律違反の可能性が高い

契約が何回か更新されて来た場合は、この法律違反の可能性は更に高くなります。

労働契約法第19条の第2号では「契約満了時に契約が更新されると期待する合理的な理由が存在する場合」は、使用者（大学）が一方的に契約を更新しないこと

記
広島大学と広島大学教職員組合は、55歳を超える職員に対する代償措置について、誠実に団体交渉を重ねた結果、下記の内容で相互の立場の了解に達したことを確認する。

1 平成26年1月1日付けの給与制度改正により昇給を抑制される職員については、以下のとおり月例給与及び賞与において、給与制度改正前の内容と比較した場合に生ずることとなる差額（以下「影響額」という。）の相当額を地域手当に加算して支給する。

(1) 措置対象者
① 平成26年1月1日在職者のうち、平成26年1月1日現在で55歳（技能職本給表の適用職員は57歳）に達している職員
② 平成26年1月1日在職者のうち、平成26年1月2日以降55歳（技能職本給表の適用職員は57歳）に達する職員（平成26年4月1日現在で45歳に達している者に限る。）

(2) 措置適用時期
・ 上記①の職員 平成26年1月1日から適用
・ 上記②の職員 55歳（技能職本給表の適用職員は57歳）に達した日以降の最初の1月1日から適用

ただし、以下の職員は除く。
・ 平成25年1月31日現在で職務の級の最高号俸を受ける職員又は代償措置を開始する前年の1月31日に職務の級の最高号俸を受けていた職員
・ 昇給日（1月1日）に平成18年4月から実施中の現給保障額（差額）を適用されている職員（現給保障を維持する場合）

(3) 措置方法
月例給与及び賞与の影響額の相当額を支給（本給月額のみの差額を支給）
なお、特定職員（教授等）については、1.5%減額措置の期間中は、当該影響額に対して当該措置を反映する。

2 上記代償措置に係る職員給与規則の改正については、平成26年4月1日施行（平成26年1月1日適用）とすることとし、大学側から改めて提案する。

平成26年1月9日

広島大学理事（財務・総務担当）

平野仁司

広島大学教職員組合執行委員長

西別府元日

(2)