

No.55
2014年4月10日発行
配布対象 広大全教職員

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/>

(ニュース)

- 広大全教職員組合への加入を
- 過半数代表候補への支持署名をお願いいたします
- 2014年4月広島大学職員就業規則改定案等に対する意見書

置等に係る部分を「特別調整手当の加算額」へ変更することによる職員給与規則と職員退職手当規則の改定ですが、以下の点を除き、異議はありません。

全国的に通用している「地域手当」の名称を廃止することになりますが、新たな「特別調整手当基本額」が当該「地域手当」と同じ性格であることにおいて変更はありません。現在の「本給の3%または6%」の地域手当は教職員の給与上の最低限の権利であり、今後も厳守することを求めます。

また、本件に関して示された改定案は決して十分に整理されたものとは言えません。今後は時間的に余裕を持った提案を求めます。

6. 新入材育成基本方針の一部見直しに伴う職名の変更について

総括主査を廃止し、副グループリーダー・副室長及び専門職員を設置することに係る職員任免規則、職員給与規則の改定ですが、異議はありません。

7. 海上労働条約の批准に伴う船員法及び船員労働安全衛生規則の改定への対応について

船員法及び船員労働安全衛生規則の改定に沿った船員就業規則の改定であり、また、尾道海事事務所等の改定指導を受けたもので、異議はありません。

8. 1月以内の変形労働時間制の勤務形態の見直しについて

病院栄養管理部門・農場の業務実態に応じた勤務時間帯及び休憩時間の見直しに係る職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規則、事務・技術系契約職員の任免・給与及び労働時間・休日・休暇に関する規則の改定であり、異議はありません。

9. 職員の長時間労働による健康障害防止のための健康及び福祉の確保に関する措置要項の改定について

附属学校教員に関する明示と追加であり、それ自体への異議はありませんが、勤務状況等の記録の提出その他の運用にあたっては附属学校教員の負担をできるだけ軽減することを求めます。

10. その他の諸規則改定案について

その他の諸規則改定案について意見を述べます。

(1) 職員給与規則
管理職員特別勤務手当に関する条文の追加(挿入)等ですが、改定案の一部に不明瞭さがあり、改善を求めます。

(2) 職員任免規則
有期雇用職員の対象にテニユア・トラック制での雇用者を明記等の改定であり、異議はありません。

(3) 職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規則
1月以内の変形労働時間制対象に病院外科系集中治療室勤務者を追加等の改定であり、異議はありません。

(4) 職員育児休業規則
育児休業が取得できる者にテニユア・トラック制での職員を追加等の改定であり、異議はありません。

(5) 職員介護休業規則
育児休業が取得できる者にテニユア・トラック制での職員を追加等の改定であり、異議はありません。

(6) 教育研究系契約職員の任免・給与及び労働時間・休日・休暇に関する規則
契約教諭の定義明確化、診療付加手当(特殊勤務手当)の対象に病院外科系集中治療室に勤務する教員を追加(特任教員、病院助教、病院診療医の章)、病院助教の章で1月以内の変形労働時間制対象に病院外科系集中治療室勤務者を追加等の改定であり、異議はありません。

(7) 事務・技術系契約職員の任免・給与及び労働時間・休日・休暇に関する規則
契約事務職員の章で、常勤職員または再雇用職員から契約事務職員(パートタイム)への移行に関する条文整理と条文上で明確化していなかった契約病院専門職員の明記等の改定であり、異議はありません。

(8) 非常勤職員の任免・給与及び労働時間・休日・休暇に関する規則
診療付加手当(特殊勤務手当)の対象に病院外科系集中治療室に勤務するクリニック・スタッフを追加する改定であり、異議はありません。

広大全教職員組合への加入を

★なぜ教職員組合が必要か？

現代社会では、使用者(大学)が経営権や制度・規則の制定権を持っており、また、労働者に対する業務命令権も持っています。この関係下では、労働者は弱い立場に置かれています。まして、労働者の個人がバラバラではなお更です。一人では、知識・経験の蓄積においても交渉力においても、組織として対応する使用者側と対等に渡り合うことは非常に困難です。

組織として対応する使用者側と有効に交渉するためには、労働者の側も組織として対応することが必要になります。

広大全教職員組合は学内に唯一の労働者の全学組織であり、また、労働組合法によって種々の権限が付与されている組織です。ここでは、大学の業務組織における職位や指揮命令系統とは関わりなく、加入する労働者はすべて平等な立場になります。つまり、加入する労働者一人一人が組織の主人公です。

また、労働組合法により、教職員組合からの交渉要求に対して使用者は誠実にそれに対応する義務があります。そして、労働者が教職員組合に加入していることをもって、その労働者に対し他の労働者と比べて不利益な扱いをすることは禁止されています。

★組合への加入で何が変わるか？

一人を抱え込んで悩んでいることを、組合に相談し、他の組合員と一緒に考え、その解決に向けて一緒に動くことができます。

教職員組合にはいろいろな職種や職場、異なる立場の人たちがたくさんいますから、他の職場の状況を聞いたり、他の人の考えを聞いたりして、自分の抱える問題をより客観的に検討することが可能になります。

また、給与や労働時間等の問題だけでなく、職場におけるハラスメント等も非常に重要な問題です。職場や働くことに関係する問題は何でも相談して下さい。職場では言いにくいことも、教職員組合では職種の垣根を越えて何でも言うことが可能です。

そして、組合に加入すれば、組合が代理で交渉できます。大学に対して改善や解決を求める問題については、団体交渉で追求し、要求の実現に向けて動きまします。

★★★加入者の増加は力です

広島大学には8つの事業場があり、教職員組合が労働者の過半数を組織しているかどうかは、この事業場単位で過半数か否かということになります。

教職員組合にその事業場の過半数の労働者が加入している場合は、使用者にとっては教職員組合の主張が労働者の過半数の主張になりますから、非常に大きな強い力となります。したがって、いずれの事業場においても労働者の過半数の加入を目指します。

そのためには、一人でも多くの方が教職員組合へ加入することを願います。加入者の増加は力の増加になります。

★★★より働きがいのある職場を

一九九〇年代から、働く人たちの労働環境・職場環境は大きく変遷して来ましたが、時間と効率性・生産性に追われる日々の中で、いつの間にか人間関係でも余裕がなくなり、心身のストレスを蓄積するようになっていきました。

そうした社会の流れの中にある広島大学にあって、どのような職場と労働環境・労働条件をつくらなければならないのかについて、労働者である教職員がまったく無力で、一切の関与ができないものではありません。種々の制約は受けませんが、しかし、その制約をどのように変え、あるいは、その中でどのような内容のものをつくるかにおいて、関与し、交渉し、より良い方向へ実現させて行くことが可能です。

例えば、改正労働契約法が昨年四月から施行されましたが、期間を定めて雇用されている教職員にとって、それが自らの雇用契約にどのような影響を及ぼすかは重大な問題です。法律の趣旨は明瞭であっても、しかし、実際の雇用契約のあり方は使用者側と労働者側の交渉によって決まる部分が多々あります。

また、広島大学は国家公務員への人事院勧告に連動する対応を取っていますが、給与減額の場合にその代償措置をどうするかは教職員組合との団体交渉において実質的に決定されています。そして、この国立大学法人においても代償措置が取られているわけではありません。教職員組合に加入し、ともにより働きがいのある職場をつくらせて行きませんか。

(文責小越)

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)		事務 図書 総合科学 文学 教育
【常勤職員】	本給 × 0.5%	社会科学 理学 大学病院・霞 工学 生物生産 国際
【契約・非常勤職員/その他】	300 ~ 500 円	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4月現在	

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

東広島事務所 (本部) 平日 9:00 ~ 18:45
〒739-0046 東広島市鏡山1-7-2 (広大西口) 外線 TEL/FAX 082-422-7556
内線 (84) 5390 東広島地区外からの電話は84をつけてください。
メール union@hiroshima-u.ac.jp
ホームページ <http://home.hiroshima-u.ac.jp/union/>





過半数代表候補への支持署名を お願いします。

この支持署名は組合員であるか否かは問いません。理事以外の教職員で、契約職員（フルタイム・パートタイム）も副理事・室長・GLも、みんな含まれます

組合が過半数の教職員を組織していない事業場（地区）では、組合が候補者を推薦し、その候補者と連携して、事業場の教職員の過半数の支持署名を集めていきます。

◎なぜ過半数代表が必要か？

広島大学（使用者）とそこで働く労働者には労働基準法が適用されます。この労働基準法は労働者保護の観点からつくられている法律で、労働する場合の基本的条件や制限等について定められています。

この労働基準法では、使用者は就業規則や給与規則等を定める義務があり、それらの就業規則等を変更したり、新たに関連する規則を追加したりするときには、「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。また、「前項の意見を記した書面を添付しなければならない」と規定されています。

また、同法では1日の労働時間は8時間まで、1週間は40時間までと労働時間の上限が定められており、それを超えて労働させる場合には、使用者は過半数を組織する組合（以後、「過半数組合」と呼びます）

または労働者の過半数を代表する者（以後、「過半数代表」と呼びます）と協定を事前に締結する必要があります。

更に、労働安全衛生法は労働の安全と衛生の確保を目的とする法律ですが、そこでは安全衛生委員会を設置し、委員長を除く委員の半数は過半数組合または過半数代表の推薦によらなければならないとされています。

この過半数組合または過半数代表は「事業場（ほぼキャンパス単位）」ごとで判断され、分母となる労働者は広島大学に籍がある（ただし、出向者は異なる場合あり）、役員以外の管理職も含むすべての教職員になります。したがって、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、組合とは別に事業場の過半数代表を選出しなければなりません。過半数代表が選出されない場合には、就業規則等の変更も時間外・休日労働も不可能になり、それは大学にとっても教職員にとっても直ちに業務・運営の致命的とも言える障害となります。つまり、過半数代表は大学にとっても教職員にとっても不可欠な存在なのです。

◎どのような方法で過半数代表を選出するか？

まず、過半数代表は労働者の代表ですから、大学（使用者）が指名したり決定したりはできず、労働者が主体的に選出しなければなりません。

選出の方法は幾つかありますが、東広島、霞、東千田の3事業場では教職員組合が候補者を推薦し、その候補者と連携して、事業場の労働者の過半数の支持署名を集める方法を取っています。大変ですが、これが一番分かりやすく、同時に周知されるやり方だからです。

この支持署名をしたことを以って、何か責任が問われるということはありません。むしろ、先に述べましたように、過半数代表が決まらなければ大学にとっても労働者（教職員）にとっても由々しき事態になります。是非、支持署名へのご協力をお願いします。（文責 小越）

II. 平成26年度の人事制度改定案について

1. 55歳を超える職員の昇給抑制に係る代償措置について

55歳を超える教職員の昇給停止抑制に係る代償措置（平成26年1月1日に遡って適用）に関する職員給与規則の改定であり、異議はありません。

2. 研究開発力強化法及び大学教員任期法の改定への対応について

研究開発力強化法改定への対応として、職員就業規則、契約職員就業規則、教育研究系契約職員の任免・給与及び労働時間・休日・休暇に関する規則、事務・技術系契約職員の任免・給与及び労働時間・休日・休暇に関する規則の各改定案が、大学教員任期法改定への対応として教員の任期に関する規則の改定案が提案されました。この度の研究開発力強化法及び大学教員任期法の改定は、労働契約法第18条が規定する労働者に無期契約への転換権が発生する通算契約期間「5年」を「10年」とする特例を定めるのですが、労働者にとっては無期転換権の発生が遅れる不利益なものと云えます。また、改定された研究開発力強化法と大学教員任期法とは、その適用対象範囲が異なる不整合性を有しています。したがって、その運用には十分な慎重さと配慮が必要です。

研究開発力強化法の改定に対応する上記諸規則の改定については、対象を「大学が研究開発力強化法第15条の2の規定の適用を受けると認める者」と規定しており、したがって、当該適用は「科学技術（人文科学系を含む）」に関する研究者・技術者、「研究開発等に係る運営管理に係る専門的知識・能力を必要とする業務に従事する者」に限定されることを厳守して下さい。また、その恣意的な運用を防ぐため、該当者に関する指針の作成と周知を求めます。

一方、大学教員任期法の改定に対応する教員の任期に関する規則の改定では、理学研究科と先端物質科学研究所の別表が改定（当初任期5年、再任1回限りで任期は3年）されていますが、適用される教員の不利益を可能な限り排除するよう求めます。なお、同意書の改定については異議はありません。

ご存知の方も多いと思いますが、毎年、4月には多くの諸規則類の改定（新設を含む。以下同じ）があります。そのため、年初から3月下旬までは頻りに団体交渉を行ない、また、複数回にわたって過半数代表（過半数組合を含む。以下同じ）の意見聴取の場が設定されて、大学からの改定案の説明とそれに対する過半数代表の質問や意見・要求等が行なわれています。

組合と過半数代表の意見や要求等に対しては大学も一定の配慮を行ない、改定案の修正等を通じて3月下旬までには一応の区切りを迎えるように調整します。（ただし、問題によっては4月以降も継続交渉になります。）

そうした後、8事業場（地区）の過半数代表が改定案に対する「意見書」をそれぞれ大学へ提出し、大学は規則類の改定案に添えて「意見書」を役員会へ提出します。そして、改定が決定した後、大学は、規則類の改定を労働基準監督署へ届出する際にその「意見書」を添付します。

以下では、この度の諸規則類の改定（年俸制職員給与規則の新設もありません）に対して東広島地区事業場過半数代表の西野信博先生が提出された「意見書」をご紹介します。なお、他の事業場の過半数代表の方もそれぞれに提出されています。

この度の諸規則類改定の概要も含めて、ご確認下さい。（文責 小越）

2014年3月24日
広島大学長 浅原利正殿

広島大学職員就業規則改定案等に対する意見書

この度、大学側より示された職員就業規則改定について、東広島地区事業場の労働者の過半数を代表する者として、以下、意見を述べます。

1. 平成25年度の人事制度改定案について
1. 附属学校教員の給与と制度の見直しについて
5%↓6.0%への引上げです。附属学校教員には時

3. 常勤教員への年俸制の導入について

年俸制職員給与規則の新設と、関連する職員就業規則、職員退職手当規則の改定ですが、その背景となる政府の予算措置と一体化させた方針の実質的強要は問題を孕んでいます。したがって、広島大学としての慎重な対応と運用を求めます。なお、意見聴取では「在職者は本人の選択で」との説明がありました。在職者への年俸制強制が無いように徹底して下さい。

また、年俸制職員給与規則の新設や関連する諸規則の改定が行なわれたとしても、その具体的な運用のあり方が重要な意味を持ちます。とりわけ、業績の評価基準と評価方法等についての明確化と透明性・公平性の確保、第3者評価の活用、不服申し立て制度の整備などが必要と考えます。また、教員に対して年俸制の十分な周知を求めます。

4. 人事院勧告（人事院規則改定）及び給与法改定への対応について

1) 平成18年4月から実施した中高年層の本給水準の引下げに伴う現給保障（差額）の廃止について

当該現給保障廃止とそれに係る平成26年度代償措置に関する職員給与規則の改定ですが、そもそも当該現給保障については「新たな本給月額が、平成18年3月31日に受けていた本給月額に達しない場合は、達するまでの当分の間、新たな本給月額に加えて差額を支給」（平成17年11月人事院作成「平成18年度における給与と制度改定案の概要」より）が大学の約束であり、廃止には反対します。

2) 45歳未満の職員の号俸調整について

45歳未満の教職員における号俸調整（最大1号俸の引き上げ）に関する職員給与規則の改定であり、異議はありません。

3) 給与支給減額措置の終了に伴う地域手当特別調整分の廃止について

標記に関する職員給与規則の改定であり、異議はありません。

5. 特別調整手当の新設について

「地域手当」の名称を「特別調整手当」へ変更し、従来の地域手当3%、6%部分を「特別調整手当基本額」へ、代償措

間外手当等は出ていません）引き上げる（2013年4月1日に遡って適用）職員給与規則の改定ですが、労働実態からすれば当該6.0%への引き上げも決して充分とは言えません。より妥当な手当額について今後も継続して検討することが必要です。

2. 「平成25年度における広島大学病院診療従事者に対する診療貢献手当に関する措置要項(案)」及び「平成25年度における広島大学病院看護職員に対する診療貢献手当に関する措置要項(案)」について

対象業務は当該年度に固有のものではありませんから、対象者に対して本来その職務の困難さや社会的な処遇水準に応じて継続的に支払われるべきものであり、たまたま平成25年度の特定期日に在籍している者のみが支払われるべき性格のものではありません。それ故、本手当の類は恒常的な手当として設計され、支払われるべきものであると考えます。この恒常的な手当制度としての設計に当たっては、大学内の他の部署等との均衡を充分に考慮することが必要であり、かつ、充分な説明の上、全学的な検討に付することが必要です。また、職員給与の減額が続いている中で一部の職員に対する手当措置であるという点には少なくない職員が不満を持っていると思います。こうした不満には誤解にもとづく部分もあるものと思えますが、法人本部が当然果たすべき本措置の根拠となる具体的説明については不十分と言わざるを得ません。加えて、対象者の処遇改善の趣旨は一定理解しうるものの、その業務遂行実態の説明についてもはた不十分です。

更に、看護職員は管理職層のみが措置の対象となっておりませんが、病院業務への貢献においては非管理職看護職員及び医療職員においても変わるところはありません。措置の対象外となっているこれら職員のモチベーションを考慮し、同様な手当支給を検討することが必要と考えます。

今後、同様な措置を提案する際には、この点に関する改善を求めます。以上の諸問題に対する真摯な取り組みを求めることを条件に、本措置には反対しません。

