

支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れていて法律で、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ない場合は労働者の過半数で組織する労働組合がその労働組合、労働者の過半数を代表する組合はない場合においては労働者の過半数を代表する労働組合へ就業規則変更等の届出をするときは、「前項の意見を聴かなければならず、また、労働基準監督署へ就業規則変更等の届出をするときは、「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

広島大学で働くみなさまへ



【ニュース】

- 2014年度活動方針
- 学校教育法と国立大学法人法の改定に反対する
- 過半数代表候補への支持署名をお願いします

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ぬとされています。

この過半数組合または過半数代表は「事業場（ほほキャンパス単位）」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ます。それは大学にとつても教職員にとつても直ちに業務・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つても教職員にとつ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つても労働者（教職員）にとつ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 小数）

7月26日（土）に組合定期大会を開催し、2013年度活動報告と2013年度決算報告を承認、2014年度活動方針と2014年度予算を決定しました。本号では、2014年度の活動方針として、組合がどのような問題意識を持ち、どのように課題を設定しているかをご紹介します。なお、ご紹介するものは2014年度活動方針の全部ではなく一部であります。

組合の活動に賛同される方は、是非、組合への加入をお願い致します。（文責 小数）

1. 基本方針

当組合の規約第2条（目的）では、「この組合は、組合員の団結により、雇用の保障、労働条件の維持改善、職場環境の改善に努め、大学の民主化を図ることを目的とする」と規定しており、2007年度以降、この目的に従つて重点項目を整理し、課題と方針を設定してきました。2014年度も以下の5つの重点項目を設定し、方針を策定します。

（1）給与・手当問題（賃金の適正化）

（規約目的「労働条件の維持改善」）

（2）雇用問題（雇用の安定・安心化）

（規約目的「雇用の保障」）

（3）労働時間・休暇問題（一人当たり業務量の削減等）

（規約目的「労働条件の維持改善」）

（4）研究費・資金配分問題（研究費確保等）

（規約目的「労働条件の維持改善」）

（5）労働・職場環境問題（環境の安心化）

（規約目的「労働条件の維持改善」）

休日出勤を行なつたが振替休日も代休も取得できない場合、労働基準法上、大学は休日出勤手当を支給する義務があるにも拘わらず、きちんとした対応が取られない実現に向けて取り組みます。

③休日出勤手当の支給について

この4月23日に公布された「パートタイム労働法」（正確には「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）では、契約期間の定めに関係なく、「パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他的事情を考慮して、不合理と認められるものであつてはならない」（厚生労働省の説明より）とされました。要は、同一労働・同一賃金の原則に則つたものですが、10年以上も前から労働時間による差別的取り扱いが禁止されているヨーロッパと比較すると、日本の立ち遅れを示しています。継続して、同一労働・同一賃金の原則の実現に向けて取り組みます。

2. 重点項目における具体的な課題

（1）給与・手当問題（賃金の適正化）について

①2006年度給与構造改革に伴う経過措置（現給保障）廃止の代償措置について

2006年4月の給与構造改革によって「本給が減額になった者には2006年3月の本給に達するまではその差額を保障する」制度は3月末で廃止になりましたが、その代償措置について、2014年度は継続した場合の60%保障で合意したもの、2015年度以降は継続交渉となっています。

2015年度以降について、大学代償措置案2015年度が継続した場合の50%、2016年度以後は0というものです。組合としては、2015年度が継続した場合の78・9%、2016年度以後は同100%を要求し、最低でも2014年度と同じ60%の獲得を目指します。

②契約職員の賃金等の改善について

この4月23日に公布された「パートタイム労働法」（正確には「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）では、契約期間の定めに関係なく、「パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他的事情を考慮して、不合理と認められるものであつてはならない」（厚生労働省の説明より）とされました。要は、同一労働・同一賃金の原則に則つたものですが、10年以上も前から労働時間による差別的取り扱いが禁止されているヨーロッパと比較すると、日本の立ち遅れを示しています。継続して、同一労働・同一賃金の原則の実現に向けて取り組みます。



あなたの加入を歓迎します！

支部
組合員

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

*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

+
*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／附属福山 100／附属三原幼・小・中

2014年8月現在

組合加入はこちらまで！

加入申込用紙をご希望の方法で送付いたします。右記までお申ください。（ホームページからでも用紙は入手できます。）
<http://home.hiroshima-u.ac.jp/union/>

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）
内線（東広島84）5390 TEL/FAX 082-422-7556
メールアドレス union@hiroshima-u.ac.jp



(4)

④常勤教員の年俸制について

4月1日付けて年俸制職員給与規則は新設されました。その運用方法等の整理はこれからになります。この年俸制に対しても以下を方針として取り組みます。

(ア)在籍者への年俸制強制はさせない。

(イ)年俸制導入による非適用者の不利益変更を防ぐ。

(政府予算の一部は2年で終了)

(ウ)業績評価基準の公平性と明確化及びその周知を求める。

②雇用問題(雇用の安定・安心化)について

①契約職員等の雇用の継続と安定化について

労働契約期間の定めがある教職員について、不当な雇い止めを防止するとともに、その雇用の安定化と安心化に向けて、2013年度統一要求で示した以下の6項目の要求を中心に交渉します。

(ア)契約の実質的終了時期が明示されても、不當な契約書に「通算5年以内」条項または不更新条項を新たに入れることのないように要求。

(イ)2013年3月末日在籍者で、契約の実質的終了

時期が明示されていない教職員で以下に該当する場合は、期間の定めのない契約(無期契約)

への転換を要求。

●既に5年を超えて契約が反復更新されている場合

●通算5年以内でも契約が複数回更新されている場合

(ウ)2013年4月1日以後の新規採用者で継続的職務に就いている教職員について、期間の定めのない契約(無期契約)への転換を要求。

(エ)2011年4月より採用された外国语教育研究セ

ンター所属の英語特任教員について、本人が望む

場合、2014年4月以後は期間の定めのない契約(無期契約)とするすることを要求。

(オ)非常勤職員の雇用契約について、業務遂行及び制度設計趣旨の阻害とならないよう、全学への適切な指導を要求。

千田地区の事務部門(運営支援体制)再編については、その課題の一つに「労働環境の改善(業務平準化・時間外削減等)」が掲げられています。そのこと自体は評価すべきものですが、他方で「職員人件費の対前年1.5%削減(そのうち0.5%は新規事業等へ活用)」は大学の継続的計画となつており、この度の事務部門再編においても「人件費抑制」が課題の一つになっています。したがって、今後どのような展開をたどるかを注視し、職員にとって労働環境の悪化が予想される場合はその防止を要求し、交渉します。

また、この事務部門再編は関連する教職員へのサービスレベルに影響を与える問題も有しております、当該サービス低下の防止も含めて問題・課題を整理して行きます。

更に、この事務部門再編以外でも職員の人件費削減は課題とされており、組合員からの情報提供も受け、労働環境の悪化防止に取り組みます。

③教育・研究の自由と自治を守る取り組みについて

大学における教育・研究の自由と自治の確保は学問の根幹であり、また、教員にとって基本的で重要な労働条件・労働環境の問題もあり、それが脅かされることについては、その排除のために取り組みを行ないます。

(2013年度活動報告より抜粋)

東広島地区駐車場については、利用者負担金の更なる減額を要求し、また、希望する教職員・学生への入構用磁気カードの交付を要求します。

霞地区駐車場については、霞地区組合員の要望を集約して課題を整理し、必要な取り組みを行ないます。

④広島地区・霞地区の駐車場問題について

東広島地区駐車場の利用者負担金については(ア)負担金年額7000円を5000円へ減額、(イ)異動・退職等で利用不可となった者への負担金の月割り返還を要求し、(ア)についてはその財源捻出に関する方法も参考資料として提出しました。その結果、「2014年度については500円減額し、負担金の年額を6500円とする」、「月割り返還については、原則、利用者からの請求により対応する」との回答を引き出しました。しかし、組合が参考資料を添えて要求した5000円とは未だ大きな差があり、今後も減額を追求して要求いたします。

(力)期間の定めのない契約(無期契約)への転換ルートを確立することを要求。

年金支給開始年齢はこの3月定年退職者から61歳へ引き上げられ、今後も2025年まで段階的に65歳まで引き上げられます。これに対して大学は、60歳定年の常勤教員について、年金支給開始年齢の年度末まではフルタイム再雇用、その後65歳まではパートタイム再雇用での対応としています。

しかし、これまでの定年60歳が年金支給開始年齢と不可分の関係であつたことを踏まえれば、より妥当な方法は、年金支給開始年齢に対応させて定年自体を引き上げることと言えます。社会的な動向も調査し、大学教員以外の常勤教職員の定年延長を課題として取り組みます。

(2)大学教員以外の常勤教職員の定年延長について

年金支給開始年齢はこの3月定年退職者から61歳へ引き上げられ、今後も2025年まで段階的に65歳まで引き上げられます。これに対して大学は、60歳定年の常勤教職員について、年金支給開始年齢の年度末まではフルタイム再雇用、その後65歳まではパートタイム再雇用での対応としています。

しかし、これまでの定年60歳が年金支給開始年齢と不可分の関係であつたことを踏まえれば、より妥当な方法は、年金支給開始年齢に対応させて定年自体を引き上げることと言えます。社会的な動向も調査し、大学教員以外の常勤教職員の定年延長を課題として取り組みます。

(3)労働時間・休暇問題(一人当たり業務量の削減等)について

①附属学校園教員の過重労働改善について

附属学校園教員の過重労働の改善に向け、附属学校支部と連携し、以下を附属学校園全体の共通課題として取り組みます。

(ア)非常勤講師と常勤教員の業務内容・業務範囲の違い、したがつて、非常勤講師の増加は常勤教員の負担増となること、及び、公立学校と比較して研究業務・教育実習指導業務等の附属学校独自業務が負荷されており、公立学校教員体制に関するいわゆる「標準法」の体制基準を超える教員体制が必要であることを主張して、常勤教員体制の拡充

(増員)を要求する。

(イ)常勤教員の配置について、「再編統合準備業務(附属学校再編計画室)」に充てられている教員を附属学校園の現場へ配置し、「再編統合準備業務」に係る人員が必要な場合は臨時に措置することを要求する。

(ウ)短期間での頻繁な人事交流・学内異動を見直し、修正することを要求する。また、個別課題として、

(エ)夜勤交代勤務のある看護師の勤務について、夜勤後の休日を週休にカウントしないこと。

夜勤の実態について安全衛生委員会へ定期的に報告すること。

(オ)看護師について、引き続き以下を要求し、交渉します。

(ア)看護師の過重労働を軽減するための抜本的対策として、看護師人数を増加すること。

(イ)看護師の夜勤回数を月8回以内とすること。

看護師について、引き続き以下を要求し、交渉します。

(ア)パートタイム契約職員の病気休暇等の休暇制度について、常勤教職員及びフルタイム契約職員の休暇制度を目標に、その改善に取り組みます。

(4)パートタイム契約職員の休暇制度改善について

附属学校園教員の事務的・雑務的等の業務を軽減するための契約事務職員の増員に取り組みます。

(5)労働・職場環境問題(環境の安心化)について

①広島大学改革構想等の具体化について

「広島大学改革構想」として提示されている13項目には、「教員組織と教育研究組織を分離(実施時期平成28年度)」「クオーターリー制の導入(同平成27年度)」「東千田キャンパスの機能充実:広島地区学生の教養教育の実施(同平成28年度)」「運営支援体制の再編(同平成26年度)」など、教職員の労働環境・職場環境に大きな影響を与える可能性のある課題が含まれています。

その具体化される内容を分析・検討し、労働条件や職場環境の悪化につながる問題については取り上げ、その防止のための必要な交渉を行ないます。

また、「広島大学改革構想」より更に広い課題を網羅した「広島大学の機能強化に向けた行動計画2012」についても、その具体化については同様に取り組みます。

②職員の労働環境悪化の防止について

この4月より実施されている東広島地区・霞地区・東

「附属学校園教員の事務的・雑務的等の業務を軽減するための契約事務職員の増員」に取り組みます。

パートタイム契約職員の病気休暇等の休暇制度について、常勤教職員及びフルタイム契約職員の休暇制度を目標に、その改善に取り組みます。

(3)霞地区関係について

看護師について、引き続き以下を要求し、交渉します。

(ア)看護師の過重労働を軽減するための抜本的対策として、看護師人数を増加すること。

(イ)看護師の夜勤回数を月8回以内とすること。

看護師について、引き続き以下を要求し、交渉します。

(ア)パートタイム契約職員の病気休暇等の休暇制度について、常勤教職員及びフルタイム契約職員の休暇制度を目標に、その改善に取り組みます。

(4)パートタイム契約職員の休暇制度改善について

附属学校園教員の事務的・雑務的等の業務を軽減するための契約事務職員の増員に取り組みます。

(5)労働・職場環境問題(環境の安心化)について

①広島大学改革構想等の具体化について

「広島大学改革構想」として提示されている13項目には、「教員組織と教育研究組織を分離(実施時期平成28年度)」「クオーターリー制の導入(同平成27年度)」「東千田キャンパスの機能充実:広島地区学生の教養教育の実施(同平成28年度)」「運営支援体制の再編(同平成26年度)」など、教職員の労働環境・職場環境に大きな影響を与える可能性のある課題が含まれています。

その具体化される内容を分析・検討し、労働条件や職場環境の悪化につながる問題については取り上げ、その防止のための必要な交渉を行ないます。

また、「広島大学改革構想」より更に広い課題を網羅した「広島大学の機能強化に向けた行動計画2012」についても、その具体化については同様に取り組みます。

②職員の労働環境悪化の防止について

この4月より実施されている東広島地区・霞地区・東

この度の第186回通常国会において学校教育法と国立大学法人法が改定されました。

広島大学教職員組合は、これら両法の改定に断固として反対します。

学校教育法の改定は、これまでの第93条の「大学には、重要な事項を審議するため、教授会を置かなければならぬ」との規定を廃棄し、それを「教授会は、学長が次に掲げる事項について決定を行うに当たり意見を述べるものとする」と変更することによって、教授会を学長の単なる諮問機関へと変質させるものです。そして、教授会が意見を述べる事項は「学生の入学、卒業及び課程の修了」、「学位の授与」のみ明記し、それ以外は「教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めるもの」と学長裁量にすべて委ねています。

日本国憲法第23条は「学問の自由」を定めていますが、この「学問の自由」に關係して最高裁は「大学の学問の自由と自治は、大学が学術の中心として深く真理を探求し、専門の学芸を教授研究することに基づくから、直接には教授その他の研究者の研究、その結果の発表、研究結果の教授の自由とこれらを保障するための自治とを意味する」(ポポロ事件、昭和38年5月22日)と規定しました。この「大学の学問の自由と自治」の根幹を担ってきたのが教授その他の研究者により構成される教授会であり、その具体化として、教授会において入学・卒業の判定や、学位の授与、教育課程の編成、予算、採用・昇任等の教員人事、学部長等の選考、学生の身分等の教育・研究に関する重要な事項についての実質的な審議・決定権を有してきました。

しかし、この度の学校教育法改定は、これらの審議・決定権を教授会から取りあげて学長等へ移し、教授会を単なる学長等の諮問機関とすることにより、教育・研究活動における大学教員の本源的かつ主体的・自発的な参加・参画権を否定しようとするものです。それは、今後、大学教員が教育・研究に関して主体性を持って取り組めなくなることを意味し、日本国憲法第23条の「学問の自由」に反するとともに、大学教員の専門性と民主制を基礎として真理を探求し、社会発展に寄与する大学本来のあり方を否定するものであり、断固として反対します。

一方、国立大学法人法の改定は、学長選考会議が学長選考基準を定める等の変更をおこなうものです。広島大学教職員組合は、これまで広島大学に対して「在籍する教職員(契約職員を含む)に選挙権を与え、すべての教職員の投票による投票者の過半数の支持を得た者を学長候補者とすること」を要求してきました。それは、参政権が社会的職業やポジションによる差別を設けていないように、大学組織の長を決める学長選挙においても、大学内の職位に関わりなく、大学運営に参加し、大学組織を維持しているすべての教職員が参加することが、もっとも民主的で合理的なものと考えるからです。また、誰を学長に選ぶかという大学の意志を明確にすることは、大学が外部の干渉を排除し、自治を通じて学問の自由を守る根本です。それゆえ、広島大学が学問の自由の担い手たる大学であり続けるためには、すべての教職員の投票による投票者の過半数の支持を通じた大学の意志の表明が不可欠であると考えるからです。

しかしながら、この度の改定は、この組合の主張とは全く逆に、学長選考過程から広島大学教職員の意向を更に徹底して排除しようとするものであり、到底、認めるることはできません。