

2011 年度の組合定期大会は、7 月 30 日（土）午後開催されます。現在、執行委員会ではその議案を審議中ですが、その中の一つである「2010 年度活動報告」から抜粋し、一部をご紹介します。なお、未だ検討中のものですから、変更が有りますことをご了承下さい。（小藪）

## 2010 年度活動報告

### （1）一人当たり業務量の削減

#### 《 変形労働時間制・裁量労働制適用者の労働実態の把握 》

両制度適用者の多くにおいて拘束時間が長く、過重な労働状態にあると推測されることから、統一要求（12 月 2 日提出）で労働実態の調査と過重部分の賃金支払いを要求し、また、3 月末日で期限切れとなる「1 年単位の変形労働時間制に関する労使協定書」及び「専門業務型裁量労働制に関する労使協定書」の更新にあたって同様の要求を行なった。当初、大学は全面的に拒絶していたものの、粘り強く交渉した結果、3 月 22 日団体交渉において以下の合意確認に至った。

- 大学は、附属学校教員に適用されている 1 年単位の変形労働時間制に関し、その適用を受ける教員の健康と福祉を確保するため、一定期間における勤務状況の確認・調査等の実施時期及び方法等について、平成 23 年度中の実施を目指して組合と協議する。
- 大学は、専門業務型裁量労働制に関し、その適用を受ける職員の健康と福祉を確保するため、一定期間における勤務状況の確認・調査等の実施時期及び方法等について、平成 23 年度中に組合と協議する。

### （2）賃金の適正化に向けて

#### 《 契約職員の賃金の改善 》

統一要求において、「契約職員について、同一労働・同一賃金の原則に基づき、常勤職員と同等の本給体系の構築及び給与上の処遇」を要求した。

回答は、現状の形式的整理を前提とし、常勤職員と契約職員との業務内容の差異を説明するものであるが、実態が正確に認識・評価されておらず、継続して交渉を行なうこととしている。

なお、今後、契約職員の賃金等は常勤職員の賃金等の変動に関わらず、独自に労使交渉で決められて行くこととなる。したがって、契約職員のより広い組織化と契約職員組合員とともに大学交渉に取り組むことが必要である。

### （3）雇用の安定・安心化

#### 《 2011 年度へ向けた人事制度改定案への対応 》

大学から示された人事制度改定案（4 月 1 日改正）の中に病気休暇制度の大幅な見直し（短期化）に関する提案があり、組合としてはその問題の重要性から、4 月 1 日改正の延期を求め、教職員に事前に広く意見等を聴いた上で必要があれば修正等を行なうことを要求した。この件については大

学側の譲歩を引き出し、その過程を踏まえることとなった。

なお、2011年度へ向けた人事制度改革案は多岐にわたり、以下のように交渉を重ねた。

●団体交渉

2月21日、3月1日、3月10日、3月22日

●同給与規則等の改定に関する過半数代表からの意見聴取の場への出席

2月23日、2月25日、3月2日、3月10日、3月11日、3月14日、3月16日、3月23日、3月28日

#### (4) 研究費・研究時間の確保

##### 《ポイント制を通じた教員定員「召し上げ（1%追加削減）」への反対》

12月7日（火）に414名の賛同署名を添えて、「ポイント制の導入に関する要求書」を提出し、学長裁量による1%「召し上げ（追加削減）」の見直しやその主たる配分先である各種センターの評価と方針提示等を要求した。1月26日に大学からの回答を受領したが、組合が要求した事項にきちんと答えたものではないため、3月1日に団体交渉を行なった。

しかし、「召し上げ（1%追加削減）」を撤回させることはできず、各種センターの組織・業務全般の見直し説明とポイント配分に関する情報提供を受けたが、1%「召し上げ（追加削減）」の主たる配分先である各種センターについては今後の動向を注視して行くこととする。



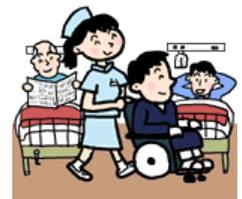
#### (5) 労働環境の安心化

##### 《霞支部関係》

統一要求において、深夜交代勤務時のタクシー代を全額支給すること、看護師の夜勤回数を1人あたり月8回以内とし、未就学児保護者の看護師等に夜勤をさせないこと、夜勤交替勤務のある看護師の勤務については夜勤後の休日を週休にカウントしないことを要求した。

大学の回答は、深夜タクシー代問題は過去の霞支部と大学との経緯が踏まえられていないとの指摘であり、看護師夜勤回数については、昨年11月実績で全体平均7.7回（ただし、中途退職により8回超過の看護単位もある）であるが、未就学児保護者の夜勤免除と合わせて引き続き努力するとのもの、また、夜勤後の休日を週休にカウントしないとの要求に対しては、3交替勤務体制の場合は止むを得ないとするものであった。

これらの回答に対しては、霞支部と連携し、1点目の深夜タクシー代問題については、過去の経緯における問題点を反論して要求することとし、2点目の看護師夜勤問題については、全体平均ではない部署ごとの月次夜勤実態や未就学児保護者における夜勤状況の報告を求め、また、3点目の夜勤後の休日問題については、2点目の問題と合わせ、看護師人数の増加要求を行なうこととする。



## 全国組織への加盟問題について

昨年度の定期大会で「全国組織への加盟の検討開始」が決議されました。執行委員会では3月・4月の2カ月、この問題について検討し、以下の方針（結論）としました。

7月30日（土）の定期大会では以下の方針を独立した議案として提案しますが、その概略をご紹介します。（小藪）

### 1. 4月執行委員会で決定した方針

現時点では、全国大学高専教職員組合及び日本医療労働組合連合会へは加盟しない。ただし、他大学教職員組合等との情報交換は有意義であることから、中四国大学教職員組合等との情報交換強化を目指す。また、霞支部における県医労連・他病院組合との連携については、より強化を図る。

## 2. 執行委員会検討資料より抜粋

### 《 全大教加盟によるメリットについて 》

全大教への加盟によるメリットについては、以下のように整理される。

- (1) 文科省や国大協等との交渉・会見における単組の意見反映、及び、当該交渉・会見での文科省・国大協等の回答の単組における活用
- (2) 全国情報の活用
  - ① 各大学の動向、単組の交渉状況に関する情報の入手が可能となる。また、加盟他大学単組との情報交流が容易になる。
  - ② 全大教が全国レベルで実施する種々の調査結果及びその分析等が入手できる。
  - ③ 政府や文科省等の政策動向に関する情報の入手。
- (3) 全国共同企画、集会等への参加
  - ① 国会要請行動。
  - ② 研修会、交流会、セミナー等
- (4) 単組の政策づくりにおける全大教政策等の活用  
全大教が策定する政策・方針、マニュアル、法令変更等を含む問題の評価などを、単組における政策・方針づくりに活用し、また、大学との交渉に活用できる。
- (5) 単組への個別支援
  - ① 単組訪問、交渉等の対策支援。
  - ② 争議行為に関わる支援

### 《 全大教加盟における問題・課題について 》

#### (1) 組合費の値上げ

新規加入時の減免措置（3年間、納入率40%）の場合で400万円強の全大教組合費が必要となり、また、仮に原則通り（納入率90%）の全大教組合費を支払うとすれば900万円強となる。現行の広大組合費収入を1600万円とした場合、400万円強の組合費収入増加のためには25%以上の組合費値上げが必要となり、900万円強の組合費収入増加のためには60%近い値上げが必要になる。

なお、組合員減少傾向も考慮すれば、当面（3年程度）は2010年定期大会に提出した値上げ案（常勤職員で月額本給の0.5%→本給の0.6%+2回の賞与0.6%。値上率は40%）の実行が妥当と思われるが、更に、値上げに伴う多数脱退と書記局体制維持コストを考慮すれば、全大教加盟の単組の多くが本給の1%前後の組合費となっているように、そうした財政構造となる可能性が高いと考えられる。

#### (2) 全大教は交渉主体となりえない

全大教と文科省・国大協等との会見や交渉は全国的及び総論的レベルのものとならざるを得ず、独立法人である個別大学の意思を拘束する決定がそこで行なわれることは考えにくい（ただし、高専は全国1法人であり、異なる）。したがって、個別大学法人との交渉は個別単組が責任を持って行なう他はなく、全大教は情報提供を主とした後方支援になる。この点での過度の期待は避けなければならない。

#### (3) 全大教の指導力と全大教指導・支援に基づく加盟単組の交渉力水準について

##### ① 契約職員の雇い止めについて

当方では契約職員の契約は原則として更新されている（雇い止めなし）が、他方、2009年4月の全大教調査「各大学短時間雇用職員の雇用期間」によれば、短時間契約の職員の「雇い止め」については、全大教加盟54大学中37大学が「雇い止め」を行っており、「一律雇い止めなし」と回答している大学は17大学（31.5%）となっている。

##### ② 人事院勧告に準拠した賃金引下げへの対応について

2010年7月全大教定期大会議案書「2009年度運動の到達点」では、2009年度人事院勧告に準拠した賃金引下げに対する交渉について、「団体交渉を63単組（高専以外の全大教加入84単組中、集約分のみ）が実施し、交渉を実施した半数近い単組（約26単組+高専）で代償措置を引き出すことに成功しました」とある。つまり、団体交渉を実施した内の6割近い単組が代償措置を獲得で

きていないことになる。

### ③時間外労働の割増率について

2010年4月1日より改正労働基準法が施行され、1日8時間労働で、1カ月60時間を超える時間外労働には50%以上の割増賃金が義務付けられた際、月45時間超～60時間まで、及び、年360時間超の時間外労働については割増率が25%を超える努力をするよう義務付けられた(努力義務)。当方が大学と交わしている36協定(時間外労働及び休日労働に関する労使協定)では、「1か月につき45時間を超え60時間以下の時間外労働」に対しては30%の割増賃金の支払いが規定されている。一方、2010年7月全大教定期大会議案書「2009年度運動の到達点」では、「全大教と一定数の単組は、所定労働時間を1ヶ月45時間(60時間未満)、及び、1年間360時間を超える場合には35%などの割増賃金を要求しましたが、民間との均衡などを理由に実現できませんでした」とある。

### (4)連帯活動の拘束性について

多くの全国的な共同組織において同様な側面が見られるが、全大教の全国レベルでの方針・活動に書記局専従者を中心にかなりの時間が拘束される可能性が存在する。例えば、全大教方針に基づく活動要請や諸々の活動・数値報告、アンケート活動、署名活動、企画への参加、会議・集会等、中央役員を選出した場合には出張その他の活動といったように、一定の対応を余儀なくされることになるが、それは、単組に於ける個別課題への取り組み時間を圧迫する要因になる。したがって、問題の切り分けによる両者の調整をうまく行なわないと、個別広大での活動に支障を来すこととなる。

## これからの2010年度 Union 教養講座スケジュール 18:30～19:30 【入場無料】

第9回目 環境問題とプラスチック 工学研究科支部 中山 祐正  
6/24(金) 東広島キャンパス 法経155号教室

第10回目 日本の密教寺院からインドネシアの宗教史を探ろう 文学研究科支部 伊藤 奈保子  
7/22(金) 東広島キャンパス 法経155号教室

第11回目 多変量統計解析入門 理学部支部 若木 宏文  
8/26(金) 東広島キャンパス 法経155号教室

だれでも 気軽に  
いろいろ 楽しく

今年度は  
第11回目で終了です

ご案内

## 2011年度 組合役員信任投票について

6月9日(木) 公示(全組合員へ公示と投票用紙の発送をいたします)  
6月10日(金)～24日(金)投票期間  
6月27日(月) 開票  
6月28日(火) 結果発表

お願い

投票用紙がお手元に届きましたら、上記投票期間中に投票をお願い致します。

## \*2011年度 特約店夏季商品斡旋について

挟み込みチラシ3種のご案内です。全て組合員特価になっております。ご活用ください。

- ・丸大ハム株式会社……………「2011丸大の夏ギフト 特別販売のご案内」
- ・株式会社リビング事業社……………「家庭用雑貨等の斡旋について」
- ・大日商事株式会社……………「家庭用常備薬の斡旋について」

その他、伊藤ハム販売株式会社の夏ギフトご希望の方には学内便でパンフレットをお送りしますので、下記本部事務所までご連絡ください。

発行 広島大学教職員組合

(東広島事務所 本部)  
東広島市鏡山1-7-2(広大西口 西エネルギーセンター内)  
内線(東広島84)5390 TEL/FAX 082-422-7556  
union@hiroshima-u.ac.jp

(広島事務所)  
広島市南区霞1-2-3  
(霞キャンパス内 第3駐車場南側 ゴミ収集場横プレハブ1階)  
内線(霞83)6081 TEL/FAX 082-255-6156

