

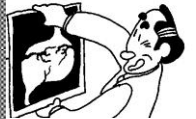
7月より以下の2件について大学と交渉を行ないました。今後も継続して交渉し、あるいは実施状況を検証することが必要ですが、ひとつの区切りと言えますので、ご報告致します。
なお、以下はやり取りの抜粋や要約になっています。 (文責 小藪)

病院医療職員の緊急呼出待機（オンコール）問題について

■組合要求

病院医療職員の緊急呼出待機（オンコール）については、1回当り、医療職員の宿日直手当に準じた手当支給を要求します。

病院所属の診療放射線技師及び臨床工学技士においては、当番制で長時間にわたって緊急呼出に対応する「自宅待機」を行なっているにも拘わらず、何らの手当も支給されていません。しかし、自宅待機を担当する職員は、病院における緊急業務に対応することから、飲酒は禁止され、自宅または直ぐに病院へ駆けつけることが出来る範囲に所在も限定されています。こうした拘束と負担を強いることについては、一定の手当を支給することが妥当であり、また、多くの企業等でそのように対処しています。



■大学回答

- 病院に勤務する医療職員の緊急呼出待機（オンコール）に関しては、予め当番表により待機勤務を命じており、病院としては待機手当（仮称）を新設する方向で検討しています。
なお、手当額については、病院の財政状況及び他大学の状況を考慮しつつ、現在検討中です。
- （組合への提案時期は…小藪注）平成25年度に向けた給与制度改革における交渉において提案する予定です。

入試業務や教育実習業務等での前泊問題について

■組合要求

本務勤務地における入試業務や教育実習業務等に関連し、公共交通機関等の関係から教職員が前泊を必要とする場合には、当該宿泊に係る費用の大学負担、または、当該宿泊施設の大学による確保を要求します。

上記業務遂行のために公共交通機関の運転時刻等の関係から前泊を余儀なくされる場合、当該業務を命じられた教職員個人が宿泊費用を自己負担しています。しかし、社会一般的にも業務の遂行に必要と認められる費用は会社等が負担し、個人が負担することはありません。したがって、当該宿泊費用を大学が負担するか、あるいは、宿泊施設を大学が事前に確保し、当該業務遂行者へ提供することが必要と考えます。

■大学回答

これまでも、業務命令により早朝に出勤する場合などで、公共交通機関を利用することができない場合には、各部局担当者による利用条件に該当するかどうかの確認を経た上で、タクシーチケットを利用させていただいております。しかし、今後は、上記のような業務で前泊を余儀なくされる場合には、労働時間管理者による前泊の必要性の判断を経た上で、経理責任者に宿泊費の領収書を添付した立替払請求書を提出していただくことにより、費用の支出ができるようにしたいと考えます。

■組合要求

- (1) 回答に「上記のような業務で前泊を余儀なくされる場合」とありますが、具体的にどのような場合を想定しているのか、いくつかの例示を求めます。当該具体的な例示により、過去の事例との比較等から職員個人が該当可能性の如何を判断しやすくなります。
- (2) 「前泊の必要性なし」との労働時間管理者の判断の結果、当日の天候等による公共交通機関トラブルや事故渋滞等により該当職員が遅刻したことで生じる問題については、大学が責任を持って対応することを要求します。権限と責任の対応原則からすれば当然のことと言えますが、それを明確にしたいと考えます。



■大学回答

- (1) 通常の通勤方法として公共交通機関を利用する者が、入学試験や教育実習引率等の業務命令により早朝に出勤する場合などで、公共交通機関を利用することができない場合を想定しています。例えば、西条駅からのバスの始発が6時55分であることを考慮すると、7時20分より前に出勤する必要がある場合などが該当すると考えられます。
- (2) 通常の出勤の場合でも、職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規則第23条第16号において、台風、地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等（以下「災害等」という。）により出勤することが著しく困難であると認められるときは、必要と認められる期間について特別休暇を与えることとしており、職員個人に責任を問うことはできないと考えます。

■組合要求

- (1) 労働時間管理者による前泊の必要性の判断については、天候不順等の問題も含めて柔軟に運用することを求めます。集合時刻と公共交通機関の運転時刻との関係については具体的例示をいただきましたが、一方、例えば、入試業務がある翌日にかけて大雪が予報されており、翌朝は公共交通機関の運行トラブルや道路の大渋滞が必至と言える事態が起こりえます。そうした天候不順等への対応も含めて労働時間管理者が前泊の必要性を判断できるよう、柔軟な運用が必要と考えます。
- (2) 入試業務や教育実習業務等での前泊について、上記(1)の柔軟な対応も含め、貴職よりの7月25日付け回答及び8月24日付け回答を全労働時間管理者に周知、徹底することを要求します。

■大学回答

- (1) 天候不順等により、業務の円滑な実施が困難となり、そのための対応として前泊を余儀なくされる場合も想定されると思います。したがって、あらかじめ居住地等個別の事情を勘案の上、労働時間監督者や同管理者である管理職員により前泊の必要性の判断を踏まえ適切な指示をしていただくことになると考えます。
- (2) 回答した内容につきましては、管理職員への通知のほか、研修会等を通じて各部局の担当者にも鋭意、周知、徹底を図っていきたいと考えます。

一 執行委員会から支部へ

現在、執行委員会から支部へ以下の2つの提案を行ない、支部で検討していただいた結果を12月末までに報告していただくようお願いしています。是非、支部でご検討下さいませよう宜しくお願い致します。(文責 小藪)

■ 契約職員のサポート体制について

1. 提案の背景

7月28日(土) 定期大会において、西村2011年度執行委員長より以下の課題が提示され、2012年度執行委員会での検討を要請されました。

以下は、西村2011年度執行委員長の提案からの抜粋です。

組合の契約職員に対するサポート体制の問題である。大学の教職員組合には正規雇用職員、契約職員という2種の雇用形態のことなる職員が加入し、しかも職種が教員職、事務職、技術職、医療職等々多様な職種に分かれるという、多種多様な職員によって構成されている。このうち正規雇用職員に就いては支部活動などを通して相互に支援しあう体制ができていると言えるが、契約職員についてはその体制が不十分であり、組合書記局、執行委員会からのサポートも相対的に弱いと言わ



ざるをえない。(中略) 以上をふまえて今後の対応を考えると、(中略)

2. 組合員のニーズに応じた書記局と組合の組織体制の確立、が早急に求められていると言える。専従書記2名という体制でこれらの問題に対応することは必ずしも容易とは言えないが、次期執行委員会には組織的なサポート体制を確立し、組合員のニーズに対応した組合活動をおこなうよう、努めていただきたいと思う。

2. 契約職員組合員の実態

(1) 支部ごとの契約職員組合員数 (資料は省略)

契約職員組合員数は112名(2012年9月1日時点)で、契約職員組合員が存在しない支部も複数ある。(なお、組合費計算の関係で所定労働時間が週30時間未満か否かについては把握できているが、フルタイムかパートタイムかの区分については正確に把握できていない。)

(2) 支部における「契約職員担当」の設置状況

書記局で把握できている範囲では、総合科学部、理学部、工学研究科、生物生産学部の各支部において「契約職員担当」を置いている。

3. 契約職員に対する当面のサポート体制等について (提案)

当面、現実的で実行可能なサポート体制・方法として、以下を確立し、実行する。

(1) 契約職員に関する問題や情報等を組織的に共有化できるルートを確立する。

組織的とは、契約職員 ↔ 支部 ↔ 執行委員会(書記局)の往復関係(交通)を指す。

(2) 支部における「契約職員担当者」の設置

契約職員組合員が存在する支部は「契約職員担当者(窓口機能)」を設置するよう、該当支部に対して要請する。

この「契約職員担当者」は上記(1)の往復関係(交通)の窓口として位置づけ、任務が重くならないように支部を含めて配慮する。

(3) 支部における契約職員懇談会の開催

可能な支部については、契約職員の状況把握や問題・要望等の把握のために、年1~2回の支部における契約職員懇談会の開催をお願いする。

(注) 懇談会に係る費用(一部)は、支部活動援助金の対象になります。

(4) 契約職員担当者懇談会の開催

執行委員会(書記局)が主催し、年1~2回の契約職員担当者懇談会を開催する。

この懇談会は、日常的な上記の往復関係(交通)とは別に、契約職員に関する意見交換・情報共有(他支部の状況も含めた)等を図る場として位置付ける。

また、開催については各支部契約職員担当者の都合等に配慮する。

■ 組合員の所属支部基準について

1. 所属支部に関する問題点について

(1) センター等の学内共同施設に関する所属支部の扱いの難しさ

① 最寄りの支部所属とするケース

総合博物館(教育近隣)	→ 教育学研究科支部
ナノデバイス(工学部近隣)	→ 工学研究科支部
技術センター(分散)	→ 最寄りの支部(工学支部、理学支部等)
情報メディア教育研究センター(分散)	→ 最寄りの支部(総合科学部支部、 <u>工学</u>)
外国語教育研究センター(総科内)	→ 総合科学部支部

② 最寄り支部教職員との交流の少なさ、指揮命令系統の違いから本部支部所属とするケース

北京センター(教育内)
国際センター(教育内。ただし、当該センターは大学本部、学生プラザの3カ所あり)
例えば、「自分のところの労務問題を教育支部に要請するのは双方に異和感あり」

③ 研究領域の重なり・類似性による支部所属とするケース(?)

環境安全センター(最寄り国際協力研究科) → 工学研究科支部

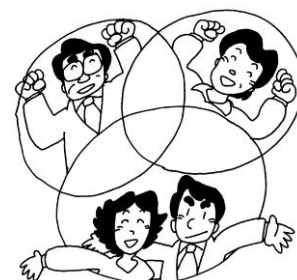
(2) 所属支部の曖昧化

- ① 複数の大学院等の兼任者の存在
- ② 学部→大学院への移行、大学院再編成による所属支部の曖昧化

2. 所属支部基準作成にあたっての前提事項について

(1) 基準作成にあたっての観点

- ① 組合活動が実質的意味を持って行なわれる単位は何か?
- ② 支部活動の基本課題は何か?
 - (ア) 発生した労働問題及び労働条件改善等に関する相談先であり、支部での対応と交渉
 - (イ) 支部組合員同士の親睦と交流
 - (ウ) 本部との連携・共同による、支部で発生した労働問題の解決及び労働条件改善等の活動



③どこの支部総会に参加するのが最もしっくりするか？

(2) 所属支部基準づくりの二側面について

① 指揮命令系統（所属）の同一性

(ア) プラス面

指揮命令系統（所属）の同一性（上司の共通性）は、発生する労働問題等が共通性を持つ可能性が高くなり、また、（第一次的な）交渉先も同一性を持つ。

(イ) 問題点

a. 分散化＝多数の個別・独立支部化の問題

指揮命令系統（所属先）の観点からは、センターのほとんどは個別・独立的になる。いずれの支部に属することもセンター同士の共同にもなじまず、したがって、個々のセンターが個別支部になるか、あるいは、本部支部所属とするかになる。しかし、前者は現実問題として少人数であることから支部運営が不可能となる可能性が高く、後者は本部支部としての共通基盤が成立しないことから活動は困難性を持つ。

b. 一つのまとまり（集団性）をつくるのが困難な場合がある

例えば、事務職の指揮命令系統は大学本部を頂点にしてつくられていると考えられるが、日常的な業務遂行においては各部局等事務の自立性は高いのではないと思われる。つまり、勤務場所による相対的独立性が高く、指揮命令系統でのまとまり（集団性）は弱いと考えられる。

② 労働・職場環境の共通性（場所性）

(ア) プラス面

労働・職場環境の共通性（場所性）は、労働・職場に関して発生する問題の共通性が高くなる。

(イ) 問題点

a. 一つのまとまり（集団性）となることの困難性

センター等において、指揮命令系統や研究領域の違いから、その場所の支部組合員との交流が少なく、同じ集団性になりにくい問題がある。

b. 指揮命令系統の違いによる交渉の難しさ

センター等において、指揮命令系統（所属、上司）がその場所の支部の当該系統と異なることから、指揮命令系統に係る労働問題が発生したとき、その場所の支部が担当することの異質さと難しさがある。

3. 組合員の所属支部基準について

(1) 基本は、主たる勤務場所で所属支部を判断し、主たる勤務場所に支部が存在しない場合は最寄りの支部に所属するものとする。（場所性基準）

労働環境・職場環境の共通性が強く、実際の顔が見える関係性が強い。このことは同一集団性及び発生する問題の共通性が高くなり、相談や交渉、親睦や交流がもっとも容易となると考える。

でき得る限り、この基準を適用して所属支部を決定する。

なお、この場所性を基準としたときに発生する上記問題点については、次のように整理する。

「a. 一つのまとまり（集団性）となることの困難性」については、しかしながら、日常的に顔を合わす機会が存在し、また、同一支部としての認識により、集団性・共同性が育まれる可能性を追求（期待）する。

「b. 指揮命令系統の違いによる交渉の難しさ」については、後述の対応を取る。

(2) 「場所性基準」よりも指揮命令系統（所属先）基準または教育・研究領域（類似性）基準に拠る方が現実的・合理的であり、かつ、当該基準に基づいた支部が存在する場合は、当該支部の所属とする。

したがって、当該基準に基づいた支部が存在しない場合は「場所性基準」による。

(3) 上記(1)(2)の基準で書記局職員を除いたすべての組合員の所属支部を決定することを目標とするが、本人の意向等から上記基準でどうしても対処できない場合は、組合本部支部所属とする。

4. 「場所性基準」を基本とする場合の問題への対応

場所性を基準とした場合に発生する上記「b. 指揮命令系統の違いによる交渉の難しさ」の問題については、以下のように対応する。

指揮命令系統（所属先）が異なることから、発生した労働問題等への対処を所属支部が行なうことが困難または妥当でない場合は、当該問題は組合本部が担当する。

* 挟み込みチラシ2種のご案内です。組合員特価になっております。ご利用ください。

- ・ 丸大ハム株式会社……………「2012丸大の冬ギフト 特別販売のご案内」 給与天引き可能になりました。
- ・ 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冬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、ご連絡ください。

* 全労済 掛金払込証明書および割戻金通知を発送しました。

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
メール union@hiroshima-u.ac.jp
ホームページ <http://home.hiroshima-u.ac.jp/union/>

(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

