

毎年、新年になってからは4月以降の諸規則等改定に向けたかなりのボリュームの大学提案があり交渉を行っていますが、今年は国家公務員に連動する給与大幅削減問題、改正労働契約法への対応がそれに加わりました。

2月1日以降、3度の団体交渉と2度の過半数代表意見聴取を含めて交渉して来ましたが、それらに付いての大学提案の概要と執行委員会の考え方、及び、交渉の状況をお知らせ致します。  
(文責：小藪)

## 2012年度末の手当等の措置

### 1. 外部資金獲得者等に対するインセンティブ付与

**大学提案** 昨年と同じ内容。

#### 組合対応方針

- (1) 反対しないが、種々の問題点もあることから賛成しない。
- (2) 組合としての意見は、①間接経費の使途の公表、②既存の人事考課制度との関係性、③インセンティブの原資問題、④外部資金獲得者への配分増加、⑤外部資金獲得への支援強化、の諸点に加え、⑥ひとつの評価制度としては認められる、⑦本務の教育・研究の成果に対する評価制度の必要性、⑧手当・評価なしの学内非常勤講師といった付加労働問題が存在しており、全体的な観点でのインセンティブ制度の確立が必要、を追加して問題性を指摘する。

### 2. 平成24年度大学病院診療貢献手当について

**大学提案** 昨年と同じ内容。

#### 組合対応方針

- (1) 対象業務は当該年度に固有のものではないのであるから、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24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ない。それゆえ、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る。  
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点には、多くの職員が不満を抱えている。したがって、恒常的な手当制度としての設計に当たっては、大学内の他の部局等との均衡を充分に考慮することが必要であり、かつ、全学的な検討に付することが必要である。
- (2) 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具体的説明、したがって、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ない。また、本措置に関する全学的な説明に関してもはなはだ不十分である。それらの説明を求める。
- (3) 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、本措置には反対しない。

**大学回答** ⇒ (2)の要求については、「教育研究評議会で説明する」との回答。

### 3. 臨時特例法に連動する給与削減問題について

**大学提案** 特別調整分は維持し、4月よりフルタイムも削減する(月額▲4.77%、ボーナス▲9.77%、+特別調整1.4%)。ただし、附属学校園教員については「広島県が国と同様の趣旨の給与減額を行うことが判明した時期の翌月まで」とする。

#### 組合対応方針

組合の基本は2012年6月1日付け「反対声明」(及び2012年度統一要求の第1項目)であり、この度の提案についても反対する。その上で、

#### 組合要求

##### (1) 常勤職員について

- ①地域手当「特別調整分」の維持と合わせ、ボーナスの削減率圧縮を求める。

**大学回答** ⇒ 「特別調整分」は維持し、ボーナス削減率圧縮については「平成25年12月期から



の勤勉手当優秀者加算については、人件費の執行状況等を踏まえて両者で検討する」(結果は別として、優秀者加算をこれまでの範囲・割合に限定せずに検討する意味)となった。

②提案文書の「広島県が国と同様の趣旨の給与減額を行うことが判明した時期」を、「広島県が国と同様の趣旨の給与減額を行うか否かが正式決定した時期」へ変更することを要求。

**大学回答** ⇒要求通りに変更。

## (2) フルタイム契約職員について

フルタイム契約職員は運営費交付金の減額対象に含まれておらず、また、常勤職員と比較して給与及びボーナスの絶対額が少ない。したがって、削減対象から除外すべき(最低でも削減幅を圧縮)。

**大学回答** ⇒要求通り、フルタイム契約職員の給与減額は行わないとの回答。

## 4. 労働契約法改正への対応について

### (1) 大学の全体的な対応方針について

①**大学提案**：定年年齢の定めのない職種については、定年年齢を新たに規定する。(3月31日在籍者に新規に定年を設けた場合、原則1年の経過措置を置く。)

**組合対応方針**←定年の定めのない職種に新たに定年を規定することは止むを得ないものとする。ただし、上記の「経過措置」については、その具体的事例の説明を求め、労働者の不利益が大きくなるように交渉する。

②**大学提案**：病院等の一部を除き、4月1日以後の新規採用者の更新限度(通算5年以内)を新たに規定する。ただし、大学が必要と認めた職種については例外を設定する。

**組合対応方針**←無用な更新限度設定を排除するよう交渉する。これに付いては、更新限度設定不要な場合の5年以内での無期転換ルール確立を求める。また、更新限度(通算5年以内)を定める職種と定めない職種(更にその内訳についても)について、その具体的内容を検証する。

③**大学提案**：無期への転換ルールの確立。(ただし、条文「労働契約法第18条の規定に基づき、当該〇〇教員・職員から期間の定めのない雇用契約への転換申込みがあった場合は、現に締結している雇用契約の期間が終了する日の翌日から期間の定めのない雇用契約となる」整備のみ)

**組合対応方針**←上司等の恣意性を排除するため、無期転換ルール(基準)の明確化を求める。(ここまで詰め切れておらず、今後の継続課題とする。)

④**大学提案**：解雇事由をより具体化・明確化する。

**組合対応方針**←不当な事由の排除は勿論のこと、不当な拡大解釈が可能とならないように留意し、交渉する。

### (2) 常勤職員

①**大学提案**：教員の任期に関する規則の変更、テニユア・トラック制に関する規則の新設

**組合対応方針**←上記「(1)大学の全体的な対応方針について」を踏まえて対応する。

**大学回答** ⇒テニユア・トラック制に関する規則については、団体交渉で組合から指摘した条文の不備について修正した。なお、任期規則の改定は、全部局で「任期5年以下、再任不可」または「削除」の扱いとなっている。

②**大学提案**：病院特定任期付職員(看護職員、医療職員)については、無期へ転換する。

**組合対応方針**←退職手当については特定任期付職員時代を含めて通算すべき(それが労働契約法第20条(無期と有期の不合理な差別の排除)の趣旨である)点を要求する。

**大学回答** ⇒「これまで承継枠へ転換した職員も同じ問題になり、無理」との回答。

### (3) 契約職員

①**大学提案**：4月1日以後に採用する事務・技術系契約職員の給与単価を5年間、同一とする。対象は、契約一般職員、契約技術職員、契約看護師、契約技能員、契約用務員とする。

**組合対応方針**←5年間を超えて契約を継続する場合の給与単価について確認し、不利益を可能な限り減少させるよう交渉する。

なお、「平成25年4月1日以降に新たに採用した〇〇職員については、前年度末採用後経験年数にかかわらず、1号俸とする」との備考文章は、そのままの意味では経験年数に関わりなく、つまり、無期転換後も「1号俸」を適用となる。この真意を確認し、仮にそうである場合は強く反対し、そうで無い場合は文章の変更を求める。

**組合要求** ⇒「なお」以降に関して、2月22日団体交渉で「上記職名の職員は、全員を5年で契約終了とする意味」との大学回答を受け、「一律5年限とすることの撤回」を要求。

**大学回答** 組合要求を受け入れ、他職名と同様に「ただし、大学が必要と認めたときは、この限りでない」が適用できるように変更。(契約看護師は当該文章を削除)  
なお、「5年間同一の給与単価」適用の者が無期へ転換した場合の6年目以後の給与単価は、本給表に基づく。

②**大学提案**：無期への転換の規定をつくる。  
**組合対応方針**←上記「(1)大学の全体的な対応方針について」の「③無期への転換ルールの確立」を踏まえて対応する。

③**大学提案**：「契約環境整備員」の新設  
**組合対応方針**←職務内容と低い給与設定理由、及び、新設の必要性を確認する。  
その上で、広島県の最低賃金719円(2012.10～、当該賃金は生活保護給付水準を下回ると社会的に批判されている)と比較し、生活保護給付水準を下回らないための722円以上を要求する。

**大学回答** ⇒組合要求を受け入れ、1号俸の時給を725円へ変更。

④**大学提案**：契約病院医療補助員の期末手当額の改善  
**組合対応方針**←受け入れる。

#### (4) 非常勤職員

**大学提案**：雇用期間を通算5年までとし、ただし書きあり。また、定年の規定なし。  
**組合対応方針**←非常勤講師については、法学部・経済学部・総合科学部から「8～9月は契約なし」は困るとの意見が出されており、7月末までに試験の採点業務、入力業務はどのように完了させるのかの問題がある。この問題の解決を前提として交渉する。  
また、TA・RAについては、学生への経済的支援も当該制度の目的のひとつであることから、本来の趣旨を阻害することのないように要求。

**組合対応方針** ⇒「非常勤講師契約については、現場も含めて5年のうちに検討する」との回答だが、改めて要求文書を提出し(3月5日)、文書での回答を求める。

## 5. 高年齢者雇用安定法への対応について

**大学提案** 常勤職員(教員除く)については、定年(60歳年度末)から年金支給開始年齢の年度末までは原則として定年前勤務形態(フルタイム)、その後65歳年度末まではこれまで通りパートタイム勤務。

**組合対応方針** ←2011年度人事院勧告に於いて「定年を65歳まで段階的に引き上げる意見」が出され、60歳を超える職員の給与制度設計については「民間企業の場合、60歳前半層の年間所得が60歳前の年間給与の約70%であることから、60歳前後で同一職務であったとしても70%に設定する(俸給月額73%、ボーナスは年間3.00カ月)」旨としている。これを参考に60歳後の処遇について交渉する。

**大学回答** ⇒上位級まで国家公務員と同額で再雇用本給を設定。ただし、具体的な運用等についての国の公表が未だであり、それを受けて要項をつくらせとの説明。



## 6. 平成24年度人事院勧告への対応

**組合対応方針** 「高位号俸から昇格時昇給の見直し」、「若年層の号俸調整」については、原則通り、国家公務員の給与改定に連動するものであり反対する。

(注) 高位号俸から昇格時の昇給の見直しは、これまでと比べて1号俸下げる。

## 7. 諸手当の見直し等について

(1) **大学提案**：科学研究費補助金申請に係る助言教員への特殊勤務手当(1件2,000円)

**組合対応方針**←基本的には反対しない。

(2) **大学提案**：教員免許状更新講習講師手当(特殊勤務手当。講師は1時間当たり9,000円、採点は1答案当たり100円)

**組合対応方針**←基本的には反対しない。

(3) **大学提案**：特任教員の入学試験業務に係る職務付加手当

**組合対応方針**←受け入れる。

ただし、特任教員の充用については、組合との確認内容（センター試験、監督業務、共通人件費教員、本人の同意、非同意者へ不利益扱い排除）を前提とし、大学入試センター試験業務について、これまでのように学部単位で担当を決定するのではなく、全学で対応することにより常勤教職員のみで対応できないかを再検討することを要求する。（既に団体交渉で要求しており、継続して交渉する。）

(4) **大学提案**：管理職範囲及び手当の見直し

**組合対応方針**←SPDセンターの看護師長を管理職へ含める件、及び、管理職特別勤務手当を「（これまで休日勤務にだけ出していたが）平日時間外3時間超の場合にも定額で出すようにする」件は受け入れる。（なお、時間外手当に比べてはるかに少ない管理職手当となっている問題を団体交渉で指摘して来た。）

一方、管理監督者問題はこれによって整理できるほど単純なものではなく、したがって、「これを以って管理職範囲の見直しとする」ことには反対する。

（参考）広島修道大学の財務課長が訴えた「管理監督者に当たらないので、未払いの残業代等約630万円を支払え」との裁判は、2月27日、広島地裁で「管理監督者に当たらない。約520万円を支払え」との判決が出る。（修道大学が控訴）

(5) **大学提案**：病院医療職員のオンコール手当（救急呼出待機手当）の新設（1回当たり2,000円）

**組合対応方針**←組合要求の実現であり、受け入れる。

## 8. 労働時間関係の見直し

(1) **大学提案**：多様な働き方を支援する制度の充実

育児部分休業の1日上限を2時間から3時間へ拡大し、取得単位時間を30分→15分へ。

**組合対応方針**←改善であり、そのこと自体には反対しない。

ただし、育休・産休時等の代替教職員確保の問題は追求する。（統一要求24項目で「育児休業時の代替職員確保等の環境整備」を要求）

(2) **大学提案**：1月以内の変形労働時間制の勤務パターン変更について

**組合対応方針**←受け入れる。

## 9. その他制度の見直し（職員採用独自試験の導入）

**大学提案**：中国・四国地区国立大学法人等職員採用試験での合格者採用率の問題から、独自の採用試験制度をつくる。

**組合対応方針**←特に問題はなく、受け入れる。

## 10. 労使協定の見直し

(1) **大学提案**：「賃金控除に関する協定書」の見直し（①退職手当からの臨時貸付の弁済、②文科省共済組合貸付金の返済。なお、②は3/1意見聴取で追加。「法令に規定されているが、分かりやすさと①の追加に合わず」）

**組合対応方針**←受け入れる。

(2) **大学提案**：「再雇用の対象者等に係る基準に関する労使協定書」の廃止（上記5への対応）

**組合対応方針**←受け入れる。

(3) **大学提案**：「1年単位の変形労働時間制に関する労使協定書」の変更部分（区分期間、特定期間）

**組合対応方針**←各附属学校地区過半数代表者及び各附属支部の判断に従って対応する。

新年度が始まります。

退職・異動等がある方は組合までご連絡ください(再度のお願い)

組合員管理・会計事務の都合上、以下の方はご協力お願いいたします

- ①退職 ②再雇用、非常勤になる方 ③休職・休業  
④異動(学内異動も含む) ⑤個人番号が変わる方(雇用形態の変更等により)

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

