

## 2014年統一要求(案)

組合では毎年度、年間の活動方針や各支部からの要望等に基づいて「統一要求」を決定し、大学へ提出しています。文書での回答を大学へ求めますが、並行して団体交渉を行ない、要求実現に向けて取り組みます。

2014年度統一要求については、9月執行委員会で「案」を決定し、各支部へ提案して検討をお願いしている段階です。各支部からの意見等をもとに必要な修正・加筆等を行なって10月執行委員会で最終決定し、10月終わりに大学へ「2014年度要求書の提出と団体交渉の申し入れ」を行ないます。

なお、2014年度統一要求(案)の全体はA4サイズで19ページに上りますので、以下では各項目の本文を中心に紹介します。全文は、大学へ提出した後に組合ホームページに掲載しますのでご覧下さい。

(文責 小薮)

構 成	I. 給与・手当問題	項目	1～11
	II. 雇用問題	項目	12～15
	III. 労働時間・休暇問題	項目	16～22
	IV. 資金配分・研究費問題	項目	23～25
	V. 労働・職場環境問題等	項目	26～31

### 1. 給与・手当問題

**1. 2006年度給与構造改革に伴う経過措置(現給保障)廃止の代償措置として、2015年度は経過措置(現給保障)を継続した場合の79%を、2016年度以降は同100%を要求します。**

2006年4月の給与構造改革による「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(経過措置)は2014年3月末で廃止になりましたが、その代償措置については、2014年度は継続した場合の60%保障で合意したものの、2015年度以降は継続交渉となっています。

**2. 特別調整手当(地域手当)を広島市10%、広島市以外7%へ引き上げること为目标とし、直ちに、それぞれ0.65%の特別調整手当(地域手当)引き上げを要求します。**

広島大学職員の地域手当(特別調整手当)は広島市を10%とし、当面は広島市以外は調整手当当時の差である3%を維持し7%とすることを目標とし、実現すべきです。

この10%、7%の実現が財源問題等からすぐには困難であるのであれば、最低でも各々0.65%の引き上げを求めます。これまでの「回答」によれば、広島市及び広島市以外を各々0.1%引き上げた場合、現行より27,420千円(年間)の費用増になるとされていますが、一方で、現行の地域手当(特別調整手当)の総額は国家公務員と同じ基準で支給した場合より179,401千円(年間)少ないものとなっています。そもそもこの差額179,401千円は地域手当(特別調整手当)として教職員へ支給されるべきものであり、したがって、すぐには当該差額相当の0.65%の地域手当(特別調整手当)引き上げが妥当です。

**3. ボーナス(業績手当)を2008年度(平成20年度)水準の年間4.50カ月に戻すことを要求します。**

**4. 年金支給開始年齢の年度末まで定年前勤務形態(フルタイム勤務)で再雇用される元常勤職員(以下、「再雇用職員」と言う)の給与処遇について、当該職員の定年前年間給与額の70%の水準とすることを求めます。**

平成26年5月22日付け「回答」では、再雇用職員の年間給与額の当該職員の定年前年間給与額に対する割合は、定年前と再雇用後で同一職位の附属学校教諭の場合で58%、主査からグループ員へ下がった場合では51%となっています。

2011年度人事院による「定年を段階的に65歳に引き上げる意見」では、その調査結果に基づき、民間の60歳定年後の雇用形態は再雇用等の雇用継続制度が多数であること、そして、当該給与水準の実態は60歳前のほぼ70%であることを述べています。

**5. 附属学校における人材確保のため、転籍者の採用にあたっては退職金の不利益をカバーする処遇を行なうことを要求します。**

- 6.** 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求めます。また、永年勤続表彰の対象に、教員及び「週5日未満の勤務で勤務期間が20年以上」の契約職員も含めることを要求します。

契約職員については本給額、号俸の上限、退職金、ボーナス、再雇用後の給与といった点で常勤職員と比較して不利な処遇が為されています。ヨーロッパ諸国では10年以上も前に、同一労働・同一賃金の原則に立脚した労働時間による差別的取扱いの禁止が立法化されているように、日本においても短時間就業などの柔軟で多様な働き方が社会的に広がっており、当該社会状況の変化に対応する「働きに見合った処遇」へ転換、改善する必要があると考えます。

- 7.** 助教の本給表の新設を求めます。

助手が「学生を教授し、その研究を指導できる職」である助教となった時点で、当該助教の職務には「授業と研究指導」という新たなものが付加され、質及び量ともに変化したと考えます。それ故に、助手と異なる新たな助教本給表の体系が必要と判断するものです。

- 8.** 大学院調整額は2007年3月末までの通りに大学院所属の教員全員に調整数2を支給し、一方的な不利益変更を直ちに止めるよう要求します。また、この問題が解決されるまでは、大学院調整額の支給について現行の「暫定措置」を継続することを求めます。

- 9.** 学内非常勤講師手当を復活し、その支給を求めます。また、(1)学内非常勤講師手当を打ち切る前の学内非常勤講師の実態（教員数、担当科目、コマ数、手当額等）について、並びに、(2)現在の主たる所属部局以外で授業を担当している教員とその担当科目・コマ数の実態、及び、当該教員に対する手当等の処遇の状況について、報告を求めます。

- 10.** 産婦人科医等の当直（宿日直）業務を通常勤務として扱うことを要求します。

奈良県立奈良病院の産婦人科医師2名が「当直（宿日直）業務は断続的労働ではなく、通常勤務と同じ」として訴えた裁判は、2013年2月12日の最高裁における奈良県側上告の棄却によって原告勝訴が確定しました。広島大学病院でも同様な問題を抱えており、それは産婦人科医に限定されない可能性もあります。

- 11.** いわゆる「管理監督者」問題について、以下を要求します。また、管理職員の労働実態調査を行なうことを確認していますが、その実施についてははしかるべき体制を確立し、早急に取り組むことを求めます。

- (1) 給与規則第24条（管理職手当）第1項において、「管理職手当は、労基法第41条第2号に該当する管理又は監督の地位にある職を占める職員（以下「管理職員」という。）に支給する」として、管理職手当支給対象者（管理職員）と労働基準法上のいわゆる「管理監督者」を同一に扱っていますが、両者を分離し、労基法第41条第2号に拠ることなく管理職員の定義を改めた規則改定を行なうことを求めます。また、当該規則改定においては、現行の「管理職員」の規定は残置することを要求します。
- (2) 大学規則上の「管理職」と労働基準法上の「管理監督者」を分離した上で、改めて、当該「管理監督者」の範囲を、近年の判決例や行政解釈に基づいて、明確化することを求めます。また、その際、「管理監督者」を労働時間等に関する規定の適用除外とする労基法第41条の規定はあくまで「例外規定」であることから、「管理監督者」の範囲はできるだけ狭く規定することを要求します。
- (3) 給与規則第24条第2項で「管理職」として定める「教員以外の職員」区分の「IV種」にある「病院看護師長」について、「管理職」としては残し、労働基準法上の「管理監督者」からは除外することを要求します。
- (4) 「管理監督者」から外れることとなった「管理職員」の手当について、職務に応じる管理職手当は支給し、時間外労働手当が当該管理職手当額を超える場合には、その超える部分の金額を時間外労働手当として支給することを要求します。

## II. 雇用問題

- 12.** 附属学校園の再編統合について、改めて現在の状況を説明して下さい。また、附属学校園教職員へ当該状況について説明することを要求します。

- 13.** 採用条件説明時において再任条件を明示していない「再任可の任期付き教員」について、本人が希望する場合は再任することを要求します。

- 14.** 労働契約期間の定めがある教職員について、不当な雇い止めをしないことを要求するとともに、以下の各号を要求します。

- (1) 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）への転換を要求します。
  - ①既に5年を超えて契約が反復更新されている場合
  - ②通算5年以内でも契約が複数回更新されている場合
- (2) 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）への転換を要求します。

- (3) 2011年4月より採用された外国語教育研究センター所属の英語特任教員について、2014年4月の契約更新状況を個別具体的に（ただし、個人情報を除く）説明して下さい。
- (4) 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します。
- (5) 期間の定めのない契約（無期契約）への転換ルールを確立することを求めます。

**15. 大学教員以外の常勤教職員の定年を、年金支給開始年齢に対応させて引き上げることを要求します。**

年金支給開始年齢は2014年3月定年退職者から61歳へ引き上げられ、今後も2025年までに段階的に65歳まで引き上げられます。これに対して広島大学は、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っ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。

### III. 労働時間・休暇問題

**16. パートタイム契約職員の病気休暇について、常勤職員及びフルタイム契約職員と同じ内容で制度化することを要求します。また、常勤職員及びフルタイム契約職員においては特別有給休暇とされいながらパートタイム契約職員においては休暇規定がなされていない社会貢献活動、結婚、親子配偶者の法事（15年以内）、災害休暇の4項目について、常勤・フルタイムと同様の休暇日数をパートタイム契約職員の特別休暇として規定することを要求します。**

特に病気休暇においては、パートタイム契約職員の場合は「一の年度において10日の範囲内の期間」（特別無給休暇）と定められており、その休暇日数の短さについてはほとんどのパートタイム契約職員が不安を有しています。実際に何らかの負傷や疾病で療養する必要がある場合、「一の年度において10日」までとする日数はそれらの療養期間に対応できない可能性が大なるものです。負傷や疾病による療養期間は常勤職員やフルタイム契約職員と比べて少なく済むものではありません。

**17. 引き続き、時間外労働及び休日労働に関する労使協定（36協定）における特別時間外労働限度時間の縮減を求めるとともに、同協定書第5条（時間外労働の縮減措置）の実施状況の報告、及び、この1年間の特別時間外労働限度時間違反の報告（月次単位、部署ごと）と当該違反を無くすための方策の実施について説明を求めます。**

**18. 労働時間の適法な管理をあらためて徹底することを求めるとともに、以下の各号を要求します。**

- (1) 時間外労働（診療付加手当を含む）の適正な申告を周知、徹底させることを要求します。
- (2) 「就労管理システム」の稼働状況について説明して下さい。また、「大学教員、附属学校教員、教育研究系契約職員（教育研究補助職員を除く。）及び非常勤職員（TA・RA、非常勤講師等）」以外で、「就労管理システム」を導入していない職員における労働時間管理方法の実態とそれらの職員への当該システム導入予定を説明して下さい。
- (3) 看護師、歯科衛生士、医療補助員、看護部クランクで更衣に係る時間が労働時間として扱われていない場合、当該更衣時間を労働時間とすることを要求します。

**19. 各部局における休日予定日（土、日、祝日）の勤務をできるだけ減じるよう、大学本部より要請することを求めます。**

また、振替休日を指定されることなく休日勤務を命じられ、その代休を取得しなかった場合、及び、振替休日を指定されて「休日」勤務を命じられ、当該振替休日が業務の都合で取得できなかった場合には、休日手当（135%）を支払うことを要求します。更に、前者の場合で代休を取得した場合には35%の休日割増賃金を支払うことを要求します。

**20. 年次有給休暇について、計画的取得の促進及び労働時間管理者等の年次有給休暇取得に関する正確な理解の促進を求めます。また、前々年度からの繰り越し分で消滅することとなる法定外の年次有給休暇について、当該繰り越し分を対象として、当該繰り越し分の消化を計画化し、当該計画消化日を休日として規定するとともに、当該計画消化日に勤務した場合は通常賃金を支払うこととする労働協約の締結を求めます。**

**21. 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の増加を求めるとともに、以下の各号を要求します。**

- (1) 看護師の夜勤回数を月8回以内とすることを要求します。また、看護師の夜勤回数について、月ごとの、部署（看護）単位での1人当たり夜勤平均回数及び8回超過者の人数とその夜勤回数を、安全衛生委員会へ定期的に報告することを求めます
- (2) 未就学児の保護者及び55歳以上の看護師について、本人からの夜勤の免除請求があれば免除することを要求します。
- (3) 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を要求します。

**22. 育児休業、介護休業、産前・産後休暇等の利用者による欠員に対して、必要な人員補充を行なってそれ**

らの制度を円滑に利用できる環境を整えることを要求します。

#### IV. 資金配分・研究費問題

23. 外部資金の獲得に関連する以下の事項を要求します。

- (1) 間接経費の使途について説明して下さい。
- (2) 法人本部に計上される間接経費の一部を、当該外部資金を獲得した研究者・研究グループへ戻すことを要求します。
- (3) 外部資金獲得に関する事務支援の強化を早急に求めます。

24. 学長裁量による「1%追加削減（召し上げ）」の主たる再配分先であるセンター群について、以下を要求します。

- (1) 2009年度（平成21年度）から2014年度（平成26年度）までのセンター群の教員人事体制について、年度単位及びセンター単位に、全学調整分（旧文科省定員分）と全学調整分（別途措置分）を区分して報告して下さい。
- (2) 平成23年1月26日付け「ポイント制の導入に関する要求書について（回答）」では、『平成22年度以降の教員の人員配分の基本方針』において……センター群全体の中で組織及び業務全般の見直しを継続的に行い、人件費削減への対応や新たな配置等を行うことになりました」との説明がありましたが、平成22年度（2010年度）以降のセンター群の見直し状況について報告して下さい。
- (3) センター群に関する今後の方針を説明して下さい。

25. 2015年度（平成27年度）以降も引き続き、基盤研究費を削減しないことを要求します。また、附属学校園教員に対して、現在支給されている研究旅費や教育学研究科教員との共同研究費等とは別に、大学の責任で基盤的な研究費を支給することを要求します。

#### V. 労働・職場環境問題等

26. 東広島地区へ自動車通勤・通学する教職員・学生の駐車場利用者負担金について、年額6,500円を5,000円へ減額することを要求します。

27. 引き続き、各キャンパスのバス停や通路等の照明器具運用状況を点検し、安全性確保に不充分と思われる力所の改善を求めます。

また、東広島キャンパス及び霞キャンパスにおいて、バス停や通路等の照明器具の故障や安全性に問題がある場合に学生・教職員等が連絡する大学窓口について、より分かりやすい広報と周知を要求します。

28. ハラスメント問題及び当組合活動について、以下の各号を要求します。

- (1) ハラスメント相談室について、相談が労使・労務問題に関わる場合は団体交渉時などにおいて大学当局から独立性を保つこと、及び、より強力な権限の付与等による運営の強化を求めます。
- (2) ハラスメント防止のため、これまでのハラスメント防止の取り組みに加え、職場の直属上司に当たる主査や看護部長等の労働時間管理者・労働時間管理補助者層に関するハラスメント防止のための研修強化を求めます。
- (3) 当組合の正当な活動を行なった教職員に対する不利益な取り扱いが発生しないよう、管理職層が不当労働行為の禁止について正しく理解するための研修会の実施（研修会における研修課題とすることを含む）を求めます。

29. 外国人教職員に対し、労働条件に関わる事項について英語説明文を作成し、周知させることを求めます。

30. 2014年6月5日の学長選考会議における学長選考法の変更は、憲法第23条の「学問の自由」の一部として最高裁が示した判断に抵触するものであり、学長選挙はすべての在籍する教職員（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（当該過半数の支持を得た者がいない場合は、上位2名の候補者による決選投票を行なう）方法へ変更することを要求します。

31. 広島大学学長と当組合執行委員長を中心とした面談を、年1回、継続的に持つことを要求します。

以上

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/>

丸大食品の「ウインターセール」  
大日商事の「家庭用常備薬」  
中国ろうきん「家計の見直しキャンペーン」  
の案内です。（挟み込みチラシ参照）  
どうぞご活用ください！！！！