

2013年度及び2014年度の人事制度改定案について

2月24日(木)団体交渉において、大学より2013年度(平成25年度)及び2014年度(平成26年度)の人事制度改定案が提出されました。提案内容が十分に煮詰まっていなかったものが多々ありますが、提案を受けたそれらの概要をお知らせするとともに、現時点での対処方針の一部(大学提案に未定部分が多くあることから土台的なものとしてご理解下さい。また、小数の要約になっていますのでご了承下さい)と関連する情報をご報告します。(文責 小敷)

1. 2013年度人事制度改定案について

(1) 附属学校教員特別手当見直しについて

この間の組合と大学との交渉の結果、附属学校教員特別手当を2.5ポイント引き上げて6.0%とすることで合意しました(2013年4月に遡って適用)。それに係る職員給与規則の改定になりますが、具体的な改定条文の提案はまだです。

(2) 大学病院診療貢献手当の支給について(学長決裁による措置)

病院診療への貢献に対する手当で、医師等の処遇改善とモチベーションの維持・向上に資するとされています。内容は前年・前々年と基本的に同様ですが、今回は歯科系教員等が「従事者総意で手当より機器の購入へ充当したい」との判断から対象に含まれていません。病院所属の教員や診療医及び看護師管理職は一人当たり30万円で、その他の診療業務従事者は従事度合に応じた少ない金額となっています。

広島大学の場合は医師であっても他研究科等の教員と同様に教育職(A)の本給表が適用されるため、医師の社会的な給与水準と比較すれば低いものとなっています。その意味で医師(診療業務従事者)の処遇改善の必要性は理解できますが、しかし、それは臨時的なものとしてではなく恒常的な手当制度として、他部局等との均衡を十分に考慮して設計されるべきと考えます。また、診療業務に従事する他の職種や非管理職層のモチベーションも考慮して同様な配慮を検討すべきです。更に、大学はこの措置の背景や対象者の業務遂行実態について全学へより丁寧に説明する必要があると考えています。

(3) 外部資金獲得者等に対するインセンティブ付与の廃止について

過去2年間、大口外部資金獲得者へ「報奨金」または「研究費」のいずれか(該当者選択)でインセンティブが付与されてきましたが、経営協議会において「(その原資に)国からの経費配分も含まれており、それを報奨金(給与)として支給することが妥当か?」の旨の指摘があり、文科省の回答も不明瞭だったとのことで、廃止となりました。なお、同趣旨の「インセンティブ付与」については、今後、研究費の配分の方で検討したいとの説明です。

2. 2014年度人事制度改定案について

(1) 55歳を超える教職員の昇給停止・抑制に係る代償措置への対応

前回の「ひろば」でご報告した「代償措置としての手当」を職員給与規則へ条文化するものですが、具体的な条文案はこれからです。

(2) 研究開発力強化法及び教員任期法の改定への対応

この「研究開発力強化法(略称)」と「教員任期法」の改定内容を後述していますので、ご確認下さい。この改定を簡単に述べれば、労働契約法第18条では2013年4月1日以後に開始する二つ以上の契約での通算期間が5年を超えるときは無期契約への転換権が発生するとなっていますが、科学技術に関する研究者・技術者等についてはその通算期間を10年とするとの特例を定めたものです。

関係して来る規則は、教員の任期に関する規則、テニュアトラック制に関する規則と各部局の実施規定、契約職員の労働時間等の規則等になります。現在、教員の任期に関する規則とテニュアトラック制に関する規則はその改定の必要性を検討中とのことですが、契約職員については以下のカ所でその特例を規定する提案になっています。

●教育研究系契約職員の労働時間等の規則

以下の教職員の章に研究開発力強化法への対応(通算10年)を追加

特任教員、寄附講座等教員、外国人研究員、研究員、教育研究推進員、特別研究員、教育研究補助職員、契約教諭

●事務・技術系契約職員の労働時間等の規則

契約事務職員の章に研究開発力強化法への対応(通算10年)を追加

現時点での執行委員会の対応方針は以下のようになります。

- ①「研究開発力強化法」と「教員任期法」の適用対象範囲の違いを確認し、この度の改定案が対象とする者を明確にする。
- ②条文案はすべて「強化法第15条の2の規定の適用を受ける者」としており、したがって、対象は「科学

技術（人文科学系を含む）に関する研究者・技術者」「研究開発等に係る運営管理に係る専門的知識・能力を必要とする業務に従事する者」に限定されるものであることを確認する。

③特例の対象は最小限とする。

④恣意的な運用を防ぐため、②に該当するものの指針の作成・周知を求める。

⑤その他（条文の訂正）

(3) 常勤教員への年俸制の導入について

関連する規則は、職員就業規則、職員給与規則、職員退職手当規則、年俸制職員給与規則（新設）になりますが、その具体的内容はまだ提案を受けていません。大学が提示した資料では以下の説明となっています。

・国立大学改革プランにおける人事・給与システムの弾力化による常勤教員（シニア教員、若手、外国人）への年俸制の導入。

→ 現在の国家公務員準拠の級・号俸をそのまま移行させるのではなく、年俸制にふさわしい適切な号俸を設定（きざみ幅を大きく設定、例えば、2千万円級の給与が支給可能な制度など）。

→ 年俸制の形態としては、基本給と業績給で構成（諸手当（特殊勤務手当等の実績給は除く）及び退職手当は年俸に含む）。

具体的にはこれからの交渉になりますが、執行委員会としては以下の諸点を前提とします。

- ①在籍者への年俸制強制はさせない。
- ②年俸制導入による非適用者の不利益変更を防ぐ。（政府の予算付与は2年で終了）
- ③業績評価基準の公平性と明確化及びその周知を求める。

なお、以下は2月24日（月）団体交渉のやり取りです。（ただし、書記局による一部のメモに過ぎず、きちんと全体が記録されたものではありません。また、正確さは保留付きでお受け取り下さい。）

- (大学) …… 説明。年俸を12カ月で割って毎月支給する。
- (組合) 教授会で「大きい科研費の獲得者が対象」との話があったが、そうなるのか？
- (大学) それは以前の話のときのものだ。年俸制を導入すれば、文科省から120万円/人・年の予算が上積みされる。所得税が増える等の問題もある。
- (組合) 対象は5～6人程度か、それとも教員の20%か？
- (大学) 5～6人よりはもっと広い。テニューアでも年俸制を取っている。これは文科省の予算上積みからだ。不利益変更では誰も希望しないので、利益変更でないと意味がない。
- (大学) 具体的には今からだ。
- (組合) シニア何%、若手何%、外国人何%の目標は？
- (大学) それは一定必要になる。年俸制の特任教員もこちらへ含めれば違って来る。
- (大学) 教育研究系の特任教員と同じような考え方だ。（同規則の特任教員年俸制とその月割支給を説明）
- (大学) この表ではインセンティブが無いが。
- (大学) この表に+120万円して作成する。表を作るのは難しいくない。難しいのは運用。
- (組合) 定年はどうなるか？
- (大学) 国の方がまだ決めていない。
- (大学) 今でも国からの予算措置は63歳までとなっている。
- (組合) 64歳以上は63歳時の85%だが、そのため学内業務

遂行との関係で問題が生じている。別の問題になるが、検討が必要だ。

(組合) 20%（文科省プランの研究大学は全教員の20%が目標の意）の達成のために無理はしないか？

(大学) 既存者について、それはしない。

(大学) 新規採用者が中心になる。

(組合) 評価は難しい。その辺りは十分に検討することが必要だ。

(大学) 評価しやすい、業績が明確に出るものになる。

(大学) 工学研究院が論文数や外部資金獲得額等で評価基準を作っており、それも参考にする。

(組合) ノーベル賞級は、初めからそれとして明らかではないところから生まれる。

(大学) 制度構築にはもう少し検討が必要だ。

(組合) いつから実施の考えか？

(大学) 規則の制定は4月に間に合わせたい。教育研究系の特任教員程度なら可能だ。

(大学) 文科省の予算も未だ不明確なところがある。

(4) 人事院勧告及び給与法改定への対応について

①2006年4月からの経過措置（現給保障）廃止、及び、②45歳未満の職員の号俸調整

2011年度の人事院勧告に基づくもので、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を3月末で廃止し、それによる人件費削減分を原資として昇給抑制を受けた45歳未満の職員の号俸を最大1号俸上位へ調整するとの提案です。

昨秋以降、組合は「約束違反であり、反対だ。現給保障額は減少して行くので最後まで約束を守るべきだ」と主張して来ましたが、大学は人件費は増加させないとの立場を一貫して崩さず、2月24日団体交渉では現給保障廃止に係る代償措置の提案を受けました。この代償措置案は45歳未満の号俸調整に係る費用（約2700万円）を現給保障額の中からずっと拠出し続けるとの発想に立ち、現給保障額がその費用（約2700万円）を上回る場合は残額を代償措置に充てるが（2014・2015年度の2年間）、現給保障額がその費用（約2700万円）を下回れば代償措置は無くなるというものです。

前述したように現給保障額は毎年減少して行きますが、この代償措置案は現給保障による費用負担が少なくなれば代償措置が消滅するという矛盾したもので、到底受け入れることはできません。執行委員会は、独自の代償措置案提示を含め、組合員の受ける不利益が最小限になるよう交渉して行きます。

③国家公務員に連動する給与大幅削減終了による地域手当特別調整分の廃止

国家公務員に連動して2012年7月より実施された常勤教職員の給与大幅削減は3月を以って終了します。その関係で、緩和措置としての地域手当特別調整分も終了です。

(5) 新入材育成基本方針の一部見直しに伴う職名の変更について

職名の「総括主査」を廃止して「副グループリーダー、副室長」へ変更し、一般職員のところの一部を「総合企画職」と「専門職」に区分するものです。

(6) 海上労働条約の批准に伴う船員法及び船員労働安全衛生規則の改正への対応について

所管部署と内容を詰めている段階とのことで、具体的提案は今後になります。

(7) 1月以内の変形労働時間制の勤務形態の見直しについて

病院栄養管理部の一部職員の休憩時間の変更（食材検収作業が検収量が増えて時間が掛かっており、その業務への従事者を増加させたい。また、外来栄養指導の時間帯を午後にも増設することから）と、農場での搾乳ロボット導入による一般的勤務時間帯の追加です。

(8) 賃金控除に関する労使協定の再締結、36協定、裁量労働制に関する協定について

組合交渉の結果、2014年度の東広島地区駐車場利用者負担金は7000円→6500円へ減額になりました。これを受け、大学が要望して来た教職員の当該負担金の給与控除を受け入れました。賃金控除に関する労使協定の変更点は、東広島地区における給与控除項目への当該負担金の追加と、東広島・霞・東千田の3地区で「控除を行う給与等の支給日」の力所に前述の「年俸制職員給与規則」を挿入の2点です。また、36協定、裁量労働制に関する協定については基本的に変更はありません。（なお、附属学校園教員に関する1年単位の変形労働時間制に関する協定は、勤務シフトを検討中とのことで、更新提案はこれからになります。）

(9) その他の諸規則改定案について

その他、以下のような諸規則の改定案が提示されています。

①職員任免規則

有期雇用職員の対象にテニユア・トラック制での雇用者を明記。

②職員の労働時間等の規則

1月以内の変形労働時間制対象に病院外科系集中治療室勤務者を追加。

③職員育児休業規則

育児休業が取得できる者にテニユア・トラック制での職員を追加。

④職員介護休業規則

介護休業が取得できる者にテニユア・トラック制での職員を追加。

⑤教育研究系契約職員の労働時間等の規則

契約教諭の定義明確化、診療付加手当（特殊勤務手当）の対象に病院外科系集中治療室に勤務する教員を追加（特任教員、病院助教、病院診療医の章）、病院助教の章で1月以内の変形労働時間制対象に病院外科系集中治療室勤務者を追加。

⑥事務・技術系契約職員の労働時間等の規則

契約事務職員の章で、再雇用職員（パートタイム）に関する条文整理と条文上で明確化していなかった契約病院専門職員の明記。

⑦非常勤職員の労働時間等の規則

診療付加手当（特殊勤務手当）の対象に病院外科系集中治療室に勤務するクリニカル・スタッフを追加。

以上

■運営支援体制再編計画について

大学事務部門（運営支援体制）の再編計画が進んでいます。2月24日（木）団体交渉で大学から提出を受けた「運営支援体制再編計画（案）」により、その概要（ただし、小藪要約）をお知らせします。（文責 小藪）

●趣旨

大学の機能強化に対する社会からの要請と厳しい財政状況を踏まえ、運営支援体制を機能面から再構築する。現在の課題は、①不足する機能の充実強化、②効率的な業務執行、③人材育成機能（OJT）の向上、④職員の労働環境の改善、⑤人件費の抑制で、これらに対応できる組織体制を目指す。

●再編計画

運営支援体制を「理事室等（法人本部）」「東広島地区運営支援部」「霞地区運営支援部」「病院運営支援部」の4単位に再編する。

(1) 理事室等（法人本部）

定型的業務を運営支援部へ移管し、企画調整機能を強化。

(2) 東広島地区運営支援部

財務・人事等の東広島地区共通業務等を「共通事務室」（新設、本部3F）へ集約し、標準化・効率化を図る。各研究科支援室は、総務・調査・企画・調整機能及び教務・学生支援機能等を中心とした業務に。

◎共通事務室は、現在の理事室及び部局支援室からそれぞれ30人規模で業務とともに移行する。再編後は、財務・施設・人事関係の各種手続き・問い合わせは共通事務室が窓口。ただし、講座等に職員が配置されている部局は、従来通り、講座等職員へ（講座等職員から共通事務室へ）。

(3) 霞地区運営支援部

財務・人事等の霞地区共通業務等と、学術・社会産学連携室広島事務所及び国際センター広島分室の業務を集約するとともに、執務室も集約し、国際交流支援・研究支援機能を強化。

(4) 病院運営支援部

霞地区共通業務等を霞地区運営支援部へ、診療報酬対策に係る業務を医療政策室へ移管し、病院に特化した運営支援業務を行う。

●スケジュール

2014年4月1日 東広島地区運営支援部、霞地区運営支援部を設置。病院運営支援部はグループを再編。理事室等は財務・総務室を再編。

2014年5月 東広島地区各支援室の財務関係業務を共通事務室へ移行。

2014年6月 霞地区執務室の改修工事後に執務室を移転。

2014年10月 東広島地区各支援室の人事関係業務を共通事務室へ移行。



退職・異動等がある方は組合までご連絡ください(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)



■研究開発力強化法(略称)と大学の教員等の任期に関する法律の改定について

研究開発力強化法(略称)と大学の教員等の任期に関する法律(以下、教員任期法と言います)の両方を同時に改定する法律は昨年12月13日に公布され、労働契約法第18条(無期転換権の発生)の「通算5年」を「通算10年」とする特例はこの4月1日から施行となっています。

この改定案は自公4議員による議員立法として臨時国会へ提出されましたが、衆議院文部科学委員会の審議ではその提案理由について提案議員の1人は、「通常の民間企業の雇用とは違う、大学や研究開発の現場という特殊な性格を持った現場に限定をした話でございます。こうした中で、プロジェクト自体が有期でなされているという中でこれを無期雇用に転換していくということはそもそも困難だということから、五年の無期転換権獲得に伴って雇いどめが発生するという懸念が今広がっているというのが実情でございます。これに対する特例として設けたものでございますので…」と答弁しています。

以下は、「通算5年」を「通算10年」とする特例の対象となる大学教職員に関する部分の要約です。(文科省から国立大学等へ通知した説明を含む)

●研究開発力強化法

- (1) 科学技術(人文科学のみに係る科学技術を含む)に関する研究者または技術者
- (2) 科学技術に関する研究開発等での運営管理に係る専門的知識・能力を必要とする業務に従事する者

●教員任期法

- (1) 任期の定めがある労働契約を締結した教員等の当該労働契約に係る労働契約法第18条第1項の規定の適用については、同項中「5年」とあるのは、「10年」とする。(法律条文)
- (2) 適用対象である「教員等」とは、教育研究の分野を問わず、また、常勤・非常勤の別にかかわらず、……専ら研究又は教育に従事する者であること。(文科省説明)

これからは、研究開発力強化法では「科学技術に関する」と限定され、教員任期法ではその限定を取り払って任期の定めがある教員はそのすべてが対象となっています。

しかし、その一方で、参議院文教科学委員会の審議では以下のやり取り(抜粋)が為されています。

(野党議員) 任期制の場合には、契約時に大学任期制法に定める契約である旨を明示することとなっている……では、そうした明示がない、あなたは任期付きの非常勤講師とか教員ではないと、そういう非常勤の講師、非常勤教員は、研究開発法にある研究者として労働契約法特例の適用となるのでしょうか。

(提案議員) 講師は、常勤、非常勤を問わず、教育研究を行う教授又は准教授に準ずる職務に従事する職と学校教育法に位置付けられておりますことなどを踏まえ、基本的には研究開発力強化法の研究者に当たるものと考えております。

(野党議員) 大学で語学を教えている講師、非常勤講師が大変多くいます。専らフランス語だけを教えている、専ら中国語だけを教えている、こういう方がいらっしゃいます。専ら学生の教育や試験、評価という業務を大学との労働契約としている非常勤講師の場合、これは研究者に当たるんだという判断、特例の適用であるかどうかという判断は、一体何によって行うのでしょうか。

(提案議員) 個々のケースについては最終的に(個別具体的な事例に即しての…小藪注)判断がなされるものと考えておりますけれども、再度、講師の定義を申し上げますと、常勤、非常勤を問わず、教育研究を行う教授又は准教授に準ずる職務に従事する職と学校教育法に位置付けられていることを踏まえ、基本的には研究者に当たるものと、こういうふうに考えております。

明確な目的を持って法律の改定を行なうとの観点からは、研究開発力強化法と教員任期法で定める対象者が異なることは矛盾でしかありませんが、このやり取りも研究開発力強化法の条文「科学技術に関する」を離れた訳の分からないものと言うしかありません。

(文責 小藪)

常勤教職員のみなさまへ

2012年7月より国家公務員に連動して実施された給与大幅削減は、3月を以って終了します。4月分より本来の本給に戻りますので、**4月からの組合費も本来の本給の0.5%に変更致します。**



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/>