



この10月1日改正に向けて大学から就業規則等の改定案が示され、7月25日、8月17日、8月30日、9月12日に団体交渉、9月20日、21日、25日、27日に各地区事業場の組合代表および過半数代表の意見聴取がありました。なお、1.「有期労働契約における更新上限等の見直しについて」と4.「病院看護職員への二交替制勤務への導入」は昨年から継続して取り組みをしてきた交渉内容です。以下、交渉結果をご報告します。(書記局・和田)

10月1日改正の人事制度改正について

1. 有期労働契約における更新上限等の見直しについて

広島大学では2013年3月時の改正労働契約法への対応において、病院等の一部を除き、2013年4月1日以後の新規採用者の更新限度(通算5年以内)を設けましたが、この2018年3月末で5年の更新限度を迎える職員が発生します。その対応として、一律に更新なしとするのではなく、業務や職種別に条件付きで更新を可能とする大学提案がありました。これは2013年に組合が要求し条文化された、契約職員にも他職と同様に「ただし、大学が必要と認めたときは、この限りではない」に対応する内容です。組合方針は「5年上限は撤廃」が前提ですが交渉を重ね、現段階は以下の内容での運用となりました。なお、各地区事業場代表の意見書には次の記載をしております。「見直し案は基本的に原理原則を明確に述べているとは云いがたく、曖昧さが多く残っていて、意見聴取においてもその点が明確に成りませんでした。このことが、雇用者側によって恣意的に運用されるのではないかと危惧を感じざるを得ないことも指摘しておきます。」

運用面では個人個人への対応を基本とすることが大学の方針ですので、現場レベルで様々なことが予測されます。何か御不明点がありましたら書記局まで御報告ください。

【業務・職種別の対応】

1. 有期雇用の大学職員(教授、准教授、講師、助教等)、教育研究系契約職員(特任教員、研究員等(契約教諭を除く))への対応

■大学の改正内容

有期労働契約の更新上限について、研究開発力強化法を適用する職名を指定して、通算5年から通算10年に延長する。

○組合対応方針

→無期転換を先のばしにする提案であり基本的には反対だが、当面の事態は回避できるため受け入れた。

2. 事務・技術系契約職員への対応

■大学の改正内容

(1) 通称A公募…当該業務が恒常的にあり、無期転換しても雇用経費が確保できると大学が判断した場合、雇用期間が更新上限(通算5年)に達する者を対象とする学内公募を実施。

(2) 通称B公募…(1)の学内募集ができないと大学が判断した場合、

雇用期間が更新上限(5年)に達する者は対象者にしない公募を実施。更新上限は5年とする。

○組合対応方針(説明含む)

→(通称A公募)早急には、この春5年上限を迎える対象者33名についての継続雇用をするよう要求。また「公募」ではなく、継続雇用のための「意向確認」にするよう要求をしたが、33名(の内、継続希望者)を対象の「学内限定の公募」という方法で決着。まず大学で該当者の業務ポストが継続可能かの確認作業(11月目途)があり、その後、該当ポストについては学内限定公募で継続雇用が決定(12月末まで)。その際は継続雇用6年目になるため賃金は1号俸アップし、また無期転換権を得る。万が一、該当ポストが33名より少ない等でこの運用から漏れた者が発生した場合は全学的視野での継続雇用を要望した。また個別の要求などを検討する。

→(通称B公募)5年上限の撤廃要求を継続。

3. 業務を限定して雇用するものへの対応

■大学の改正内容

更新上限（5年または10年）にかかわらず、従事するプロジェクト業務（プロジェクト業務等業務が限定できるものに限る。）が終了する日を上限として定めて雇用することを可とし、当該業務が終了した際に雇用終了とする。

※引き続き別の類似プロジェクトへの採用を止めるものではない。（Aプロジェクト→Bプロジェクト可能）

○組合対応方針

→一つのプロジェクト終了で雇用終了という提案に対し、一つの契約が終わったからといって他へ移れないのは、人材の損失であり、プロジェクトのあり方を無視していると指摘。結果、5年の雇用を超えても複合的なプロジェクトや類似のプロジェクトへの異動を継続的に可能とする改定となったが業務限定の契約である。したがって意見書には次のとおり記載した。「当該業務の終了をもって直ちに雇用終了とするのではなく、学内の他業務への転換・雇用の継続に関する大学の責任を制度と運用の両面において確立することを求めます。」

4. 非常勤職員への対応

■大学の改正内容

・教育研究系は70歳年度末、事務・技術職員系は65歳年度末を、学生の身分を必要とする職は学生の身分を有しなくなった日をそれぞれ雇用契約期間の終了日として新たに設定する。

※当該終了日を越える雇用が必要な場合は個別に協議。

・客員教員、非常勤講師、非常勤医師、産業医、学校医、TA、RA、CS（クリニカルスタッフ）については5年の上限を撤廃する。

○組合対応方針

→受け入れた。

上記に関連して10月1日付けで改定になった規則の一部をご紹介します。

以下は例として契約事務職員のものに記載しますが、他職種の有期契約職の規則も以下文章の職種名と条文番号等の部分が違うのみで同等に改定されました。

「広島大学教育研究系契約職員の任免・給与及び労働時間・休日・休暇に関する規則」

（期間の定めのない雇用契約の労働条件）

第9条の2 第8条第5項本文および前条第6項本文の規定により期間の定めのない雇用契約となった契約事務職員の労働条件は、原則として期間の定めのない雇用契約となる直前の雇用契約の労働条件と同一とする。ただし、期間の定めのない雇用契約となった契約事務職員の労働条件は期間の定めのある雇用契約である場合と同様に事業の進捗状況、専門性に基づく事業との関連性、事業に係る予算の獲得状況等を考慮して決定するものであるため、期間の定めのない雇用契約となった契約事務職員の労働条件は、年度ごとに決定するものとする。

「広島大学非常勤職員就業規則」(1)～(6)略、(6)の下に以下の(7)(8)の条文が追加されました。（解雇）

第11条非常勤職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇することがある。

(7) 授業科目の削減、廃止等により、担当する授業科目がなくなるとき。

(8) 担当予定の授業科目が開講される時間に従事できないとき。

2. 管理職員（GL級以上の一般職員）の人事評価・給与制度の見直し

■大学の改正内容

職責、能力、業績に即した人事評価及び処遇反映を行う見直しであり、「評価様式」と「評価者」の変更、それを反映した業績手当の支給割合の変更。

○組合対応方針

→評価様式の「能力成長シート」の各項目に使用者側の視点だけではなく、管理職員が部下への「労働条件等への配慮」の視点を持つよう指摘し、その明文化を条件に受け入れた。また、「労働者の権利」についても管理職員の見識を求めた。また、総枠は変わらない財源内で差をつけるにおいて、低評価となった者へのフォローアップも適切になされ、人材を切り捨てるのではなく組織全体の活性化に繋がるよう求めた。

3. 旅行（出張等）手続きの見直し

■大学の改正内容

命令制から申請・承認制に変更し、事務の簡素化を目標とした改定。

○組合対応方針 →改善であり特に問題はなく、受け入れた。

4. 病院看護職員への二交替勤務の導入

■大学の改正内容

2016年10月1日から2017年9月30日までの試行を経て、試行時と同様の形で2交替制を導入するもの。

○組合対応方針

→条件付きで受け入れた。試行時に行ったアンケート等で得た課題の改善を確実に実行すること、またアンケートの定期的実施を要求、それにより「希望者による選択制」等が守られているかを見守る。8時間を超える勤務の長時間化に対し、二交替制勤務選択者の健康に対し組織的な管理とともに経年的配慮も求めた。

5. 広島県の最低賃金の改定への対応

■大学の改正内容

広島県の最低賃金が10月1日より793円から818円へ改定された。それに伴い、818円より低い時間給を中心に規則改正をするもの。

○組合対応方針→最低賃金部分の変更のみならず、契約・非常勤職員全体のスライド的引き上げを求めた。今回の改定について反対はしないが賛成もしない。

附属学校園諸問題検討委員会の活動について

優先課題を「人事異動」として交渉中です。主要な点は以下の2つですが、経過をご報告します。

1) この学内異動(附属間異動・・・翠町、福山、三原、東雲)は2年前に開始されましたが、目的等の説明が全体へ対して十分行われず、また該当者への説明も不十分であり、3月の中旬以降に「研修」と言われて応じたところ赴任先で「配置換え」の辞令を渡されたという件が数件あります。職場と該当者の混乱を受け、組合では各種の説明を求める「労働協約」の締結(下記文面)を要求し、10/18、11/15と団体交渉があります。

2) 人事異動の発令が3月中旬以降と遅く、またそれによって生じる個人負担が2種あります。

(引越をした人) 発令が遅いために生じた4月分家賃の二重払い等

(通勤を選択した人) 特に翠～福山地区は距離も遠く、新幹線通勤をしていますが、通勤費用の手当不足分の月約3万円は自己負担です。交渉の結果、自己負担月約2万円までにはなりました。規則の上限を超えて支払いをするという大学回答ではありますが、全額支給には至っていませんので損害として全額支給を求め10/31に団体交渉があります。

(10月18日 第110回団体交渉での提示資料。現在、継続交渉中の内容。)

附属学校園間の人事交流に関する労働協約

国立大学法人広島大学(以下「大学」という。)と広島大学教職員組合(以下「組合」という。)は、附属学校園間の人事交流について、次のとおり協約を締結する。

記

- (1) 附属学校園間の人事交流については、毎年10月末までに、その方針等を文書によって附属学校園所属の全組合員に説明する。同文書には人事交流の対象となる職員のカテゴリー、人事交流期間を明示するものとする。
- (2) 人事交流による学校園間異動該当組合員には、異動予定の前年度の12月末までに事前に説明を行い、本人の承諾を得る。同説明は文書で行い当該組合員の人事交流期間を明示するものとする。
- (3) 上記(2)による学校園間異動該当組合員の異動先については、2月中に本人に通知する。
- (4) 以上の手順が踏まれない場合は、翌年度の附属学校園間の人事異動は行わないこととする。

平成29年 月 日

国立大学法人広島大学

広島大学教職員組合

以上ですが、簡単に用語の補足をします。

「労働協約」・・・使用者と労働組合の間で締結するものであり、締結した場合は、原則としてその労働組合の組合員にかぎり効力が生じます。就業規則の上を行く規則となります。近隣の労働組合の例を挙げると、広島市民病院労組は看護師の労働組合員組織率が約7～8割です。細かに組合員の権利獲得のため「労働協約」を結んでいます。例として夜勤は月8回以内という労働協約があります。



組合員活動第2弾

「学術院・ユニット に関する情報共有と 意見交換会」



前回、第1弾を2016年7月21日に開催し、組合の交渉の方法等について提案がありましたが、今回第2弾は今後の組合活動として人事の問題についても労働環境に繋がるテーマではないか等の貴重なご意見をいただきました。ご参加くださった皆様ありがとうございます。以下、要点だけを御報告します。

(※書記局の古川・和田のメモを基にしており、表現の細部については保留付でお受けとめください。)

日時：2017年10月11日(水) 18:00~19:10
場所：東広島キャンパス 法・経学部 B152 演習室
主催：広島大学教職員組合 執行委員会、参加者：21名

【主な発言等】

1. ユニット連絡係からの情報提供

(A 先生)

(1) 昨年度の主な活動について

- ・主にキーワード作成を行なった。
設定キーワードで表現しきれない場合は、100字以内のPRを行なうことができる。

(2) 今年度の取組みについて

- ・企画運営会議(昨年のカリキュラム委員会のようなもの)、全学教育統括部の設置 H29/4/1。
- ・平成30年の教養教育科目改革にむけ、部門長と連絡係で来年の授業について各先生にお願いをする。

(B 先生)

連絡役に明確な権限が与えられていないにも拘らず、人事に関して判断しきれないような依頼がくることがある。ユニットと部局をつなぐものが何もなく、名前だけ連絡係であるが、結局何をやる立場にあるのか不明瞭であり公式なものがなく困っている。

客員教員の件についてだが、予算削減ということで承認できないという返答が来た。代わりに授業をやる方へのお願いなど、雑用レベルの業務が多く、本当に教員がすべき仕事なのか疑問。

2. 各支部からの現状報告

(1) 工学部支部 (C 先生)

教養科目は学部の教務委員会にきていたものが、ユニットの連絡係に来ている。

(2) 文学研究科支部 (D 先生)

実態を把握できていない。ただ、今後、人事の話においてユニットからの要請になったならば、部局が必要とする人がとりづらくなるのではと懸念をお持ちの先生方もいる。

(3) 理学部支部 (E 先生)

これまでは、全学評価委員会は教員を所属部局のルールで個人評価をしてきた。しかし、ユニットでの個人評価

が可能か、評価委員会、総務で検討をしている。私見だが、いろんな部局のものさしがあり、ユニットでの一元評価では不公平感がある。ユニットはバーチャルでなくなってきている。大学をどこに向けようとしてやっている改革なのかわからない。大学の構成員が大学に対して信頼感をなくしている。

(4) 教育学研究科支部 (F 先生)

女性のポストアップの内部昇進について、各部局で審査し、人事委員会にあげる流れだが、結局人事委員会でNO.の判断を下され、部局の意向が反映されない人事が行なわれている。

(5) 社会科学研究科支部 (G 先生)

人事選考委員会にも他部局のユニット構成員をいれるなど、将来的にユニットを通じて何をしようとしているのか。実際、他部局のユニット外の人がオブザーバーではなく委員会に入り、権限を持っているケースもある。もともと部局の人事の方針を、いずれ抜本的に変えるやり方ともとれる。その分野の素人が口を出し、全学的に他の人事をつぶすことも可能では。

社会科学研究科支部 (H 先生)

経済の部局のメンバーはほぼ同じユニットに所属するため、あまり危機感はない。

社会科学研究科 (I 先生)

もともと部局が持っていた人事の権限を、全く壊そうとしている。何の手続きもなくやろうとしていることが非常に問題である。

(6) 生物生産学部支部 (J 先生)

ユニット組織前の部局からの働きかけもあり、部局全員がほぼ同じユニットに属している(農学ユニット)ため、大きな問題にはなっていない。

(7) 総合科学部支部 (K 先生)

ユニットの動きが否応なしに上から下りてくる。研究科長名で頻りにメールが来る。

総合科学部支部 (L 先生)

研究分野に適するユニットがない。他に同じ研究領域の教員がおらず、研究内容はそのままよいので、名前を変えろといわれる状況。これでよいのか。

総合科学部支部 (N 先生)

印象として全体の7~8割が旧帝大のフォロワーで3割は新分野だが、ユニットでは伝統的な分野のみを残し、個性があり複合的な分野が排除される。結局それで何が残るのか。ただの一地方大学になってしまう。

3. その他

社会科学研究科支部 (H 先生)

これまで広島大学の組合は、全大教に入っていないこともあり、労働条件に特化した活動という印象があった。今回、ユニットや狭義ではガバナンスの統制など、新しい領域に対する取り組みであると思うが、今後どのように取り組んでいくのか。人事の問題では困っているので、新しい組合の展開では。

以上

(挟み込みチラシ)

丸大ハム冬のギフト

伊藤ハム冬のギフト

大日商事家庭用常備薬

お気軽にお問合せください!



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 東広島以外からは 84 をつけておかけください。
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/