

## 2016年度統一要求(第一弾)

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。

前年 2015 年度統一要求は、回答を速やかに受領する目的で全 30 項目を優先項目ごとに 3 分割し、提出しました。(※第一弾(秋) 10 月 28 日付 11 項目/第二弾(冬) 1 月 27 日付 7 項目/第三弾(夏) 6 月 1 日 12 項目)

しかし、大学回答は約半数の 16 項目でした。今年度はまず回答を受領したもの以外を中心に、内容別に優先順位をつけ、提出時期は、2 月(1 月検討期間) 10 項目、6 月(5 月検討期間) 11 項目予定の 2 期で提案していきます。

第一弾については各支部に意見等を要請し、それをもとに必要な修正・加筆等を行ない 2 月執行委員会で最終決定がなされ 2 月 28 日付けで提出しました。以下概要(各項目の要旨)をご報告します。全文は組合 HP に掲載しますのでご覧ください。(文責 和田)

|                 |    |     |
|-----------------|----|-----|
| I. 給与・手当問題      | 項目 | 1～5 |
| II. 雇用問題        | 項目 | 6～9 |
| III. 労働・職場環境問題等 | 項目 | 10  |

### I. 給与・手当問題

1. 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。
2. 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。
3. 助教の本給表の新設を求めます。
4. 学内非常勤講師手当を復活し、その支給を求めます。また、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、各部局任せにせず、大学自体が責任を持って把握し、報告を求めます。
5. 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

6. フルタイム契約職員を新たに採用する場合は、できるだけ在籍しているパートタイム契約職員で希望する者からの転換を図るようにすること、並びに、そのために大学本部で契約職員に関する全学の在籍者情報及び新規採用情報を集約し、適切な情報提供が行なわれるようにすることを要求します。
7. 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。
8. 労働契約期間の定めがある教職員について、改正労働契約法の趣旨に反する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) 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。
- ①ティーチング・アシスタント（TA。ティーチング・フェローを含む）、リサーチ・アシスタント（RA）について
- ②非常勤講師について
9. 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。

## III. 労働・職場環境問題等

### 10. 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師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。

以上

## 2016年度統一要求以外について

このたび、統一要求には「私たちのことである」と実感があるものを中心にまとめるべきという議論も行ない、全体に関わること、附属学校園に関わること、病院全体に関わることは統一要求に残し、その他のものは、なるべく個別交渉で進めるように仕分しました。以下は現在の主な個別要求一覧です。また、至急案件は個別で交渉します。

### 個別要求一覧（現在、3. 以外は継続交渉となっています。）

1. 看護職員の二交替制勤務に関して（3月9日団体交渉実施）
2. 附属学校園再雇用職員の給与処遇の改善要求（3月8日団体交渉実施）
3. 附属学校園に大学院生を15万円で雇用する件について募集の撤回  
（12月21日文書での要求、直接申し入れ2月1日、及び2月22日団体交渉冒頭）
4. 雇用契約の上限に関する要求（3月8日団体交渉実施。詳細は広報紙「ひろば67号」2017年3月発行予定）
5. 附属学校園の特殊勤務手当（中学校の進路指導主事手当）についての要求（3月8日団体交渉実施）
6. 諸手当の要求（3月8日団体交渉実施）
  - (1) 附属学校教員の特殊勤務手当である「教育実習等指導手当（1400円/日）」と「入学試験業務担当手当（900円/日）」を各々倍額への引き上げを要求します。
  - (2) がん専門薬剤師、放射線治療専門放射線技師、認定臨床微生物検査技師に係る月額3,000円の職務付加手当の新設と、放射線取扱主任者手当（3,000円/月）の倍額への引き上げを要求します。
  - (3) 年末年始出勤手当の新設を要求します。

その他)附属学校園諸問題に関して(附属学校園諸問題検討委員会 担当案件) 12月1日意見交換会実施

## <至急の案件について>

### 「外国語教育研究センター所属の英語特任教員について」

以下の要求は2010年9月8日、10月26日及び2011年1月6日の3回にわたる団体交渉の結果を追跡したものです。今春の状況を至急把握する必要があるため、統一要求から切り離し個別要求を行いました。

学部学生の英語能力を強化するという目的のため教養教育から非常勤講師を排し、それに代わって週に最大10コマの教養英語を担当する「特任教員」5名を2011年4月1日付けで採用したのですが、当人が希望をすれば、継続更新（契約期間3年ごと）するよう求め、その経過を追いました。なお、このたびの大学回答は納得いくものであるため、本件はこれで終了します。

#### 【2017年1月31日組合要求】

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。また、2014年4月に契約が更新された英語特任教員に関して、今春2017年4月の契約更新の方針または状況を説明してください。

#### 【平成29年2月17日大学回答】

平成23年4月より採用された外国語教育研究センターの5名の特任教員は、全員が平成26年4月の契約更新における再任審査により再任を可とされ、平成29年3月31日までの任期で雇用契約を更新しました。その後、2名は常勤教員として採用され、残りの3名については、平成29年4月の契約更新における再任審査により再任を可とし、平成32年3月31日までの任期で雇用契約を更新することで、平成29年2月7日開催の役員会において承認されました。

### 「団体交渉における誠実交渉の要求」

上記、個別要求一覧の「3. 附属学校園に大学院生を15万円で雇用する件について募集の撤回」は、昨年2016年3月3日の団体交渉で取り下げになった件が、組合と交渉がないまま12月に実行されており、撤回要求を出したものです。また、既に応募された院生の代わりに、非常勤講師を公募する旨の要求も行いました。この交渉に関連して以下の要求を2017年3月1日付けで学長宛に行い、大学回答を3月2日付けで受領しましたのでご報告します。なお、大学回答を受領し団体交渉は再開しました。

2017年3月1日

広島大学長  
越智光夫殿

広島大学教職員組合  
執行委員長 吉田将之

#### 団体交渉における誠実交渉の要求

貴職の日頃のご奮闘に敬意を表します。

さて、広島大学教職員組合は、大学側による、本組合との合意に反する行為のため、大学側との団体交渉を中止しています。これは、下記の問題が原因です。

- ・昨年度、教育学研究科の博士課程後期学生を附属学校園において契約教諭として雇用しようという提案に対し、組合側が修学上の問題点や受入学校園の負担等を指摘した結果、大学側が提案を取り下げ、検討後に再提案を行うことを組合側に約束した。
- ・それにもかかわらず、本組合への再提案がないまま、教育学研究科が昨年12月に、取り下げられたものと全く同じ内容で博士課程後期学生を対象に契約教諭の募集を始めた。
- ・本組合はこの事実を知ったのち、12月21日付で、労使合意違反であり直ちに撤回するよう文書で求めたが、大学側は2月22日まで撤回せず、そのために1名の博士課程後期学生が応募してしまった。

大学側の不誠実な対応がすでに契約教諭の応募者を生み、また当該附属学校園の来年度の業務計画にも影響を与えているため、本組合では、「撤回」に具体的な効果をもたらす文書（撤回された公募への応募者に対する補償や労働現場での人員配置の手当てを含む）を2月22日の団体交渉冒頭において提示するように求め、それらを団体交渉を継続する条件としましたが、同日までにそれらの文書は提示されませんでした。

現在は大学側に「撤回」を実効化たらしめる過程を逐一報告するよう求めているところです。この間の経緯と2月22日の大学側の対応は、労働組合法における大学側の誠実交渉義務の履行について、著しい疑義をも

たらずものでした。特に深刻と考えるのは、以下の3点です。

- (1) 労使間の約束事項の履行を本組合が12月21日付で要求したにもかかわらず、大学側が当該部局への指示を迅速に行わず、当該部局との「協議」を開始し、その結果、迅速な指示によって回避できたであろう応募者の出現を招いてしまったこと。
- (2) 2月22日の団体交渉において、「撤回」を実効化たらしめる文書を冒頭に提示せよと組合側が求めた際、大学側の要請で開催した団体交渉であったにもかかわらず、開始予定時刻において、窓口役を務めるサービスグループリーダー1名を除き、担当理事を含む誰も大学側から出席していなかったこと。
- (3) 上記(1)に関連して組合との約束事項の履行を学内各部署部局に「指示」することは担当理事の権限ではないのかという組合側からの質問に、担当理事が明確に肯定しなかったこと。

団体交渉は、そこにおける合意内容が労使双方を拘束するため、本組合は、これまで一貫して、当事者能力を有する者としての学長の出席を求めてきました。それに対し、大学側は労使間の合意に関しては十分な権限が担当理事に与えられているとして、学長の出席は不要と回答してきました。しかしながら、上記(1)の事態は担当理事が合意の履行権限を有していないことを示すものであり、そのことが上記(3)によって裏付けられています。また上記(2)は、もし2月22日の団体交渉時に説明されたように窓口役を務めるサービスグループリーダーの独断で行われたとすれば、それは窓口役を務めるサービスグループリーダーがおよそ労使関係の法令を理解していないことを示すものであり、本組合は窓口役を務めるサービスグループリーダーを今後窓口役としては忌避いたします。あるいはこれが理事を含む人事部全体の了解のもとで行われたとすれば、著しい組合軽視行為であり、断じて容認することはできません。

この間の経緯及び2月22日の団体交渉時のやり取りは、担当理事の当事者能力を大いに疑わせるものです。以上のことから以下の2点を要求します。

1. 今回の事態を検証し、担当理事の当事者能力を明確化した再発防止策を提示すること。
2. 組合に対する現行の窓口役を交代させること。

以上の2点に満足のいく回答がなされるまでの間、団体交渉には学長が出席することを要求します。

以上

### 【平成29年3月2日大学回答】

#### 1. について

理事(財務・総務担当)は、学長から団体交渉の交渉委員として指名され、平成18年4月12日付け「団体交渉に関する労働協約」第3条に定める団体交渉の対象事項に関して、学長から交渉権限を委任されているもので、今後、このような事態を招かないように再発防止に万全を期します。

#### 2. について

大学の窓口役を、当面、財務・総務室人事部サービスグループ副グループリーダー及び同グループ主査(制度構築担当)の2名に交代いたします。

## 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)

定年のご退職の方は、長い間まことにお疲れ様でした。引き続き広大で勤務される方は継続して4月からも組合員になっていただけないでしょうか。その場合、勤務時間に応じて組合費等は月額300円～500円になります。何卒ご検討よろしくをお願いいたします。

### 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 …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/>

