

9月、10月の執行委員会の決定・報告事項をご報告します

(書記局・和田)

■12月1日改正の人事制度改革について(組合対応方針)

1. 2019年度人事院勧告への対応について

(1) 本給、業績手当(勤勉手当)の改定について

■大学の改正内容 (詳細は前号のくみあい通信9月号もご覧ください。)

本給: 初任給及び若年層の水準を引上げ(平均0.1%)等

賞与:(勤勉手当12月期)の0.05月分の引上げ

【組合回答】

提案を承諾します。

【理由説明】

今回の改定については、初任給及び若年層の本給の引上げであり、また、勤勉手当の改定も同様に賛成します。



(2) 諸手当(住居手当)

■大学の改正内容

対象となる家賃の下限額12,000円を16,000円に改定。手当額の上限27,000円を28,000円に改定。手当額が2,000円を超える減額になる者に経過措置(1年間)

【組合回答】

手当額の上限27,000円を28,000円に改定される部分は承諾します。しかし、対象となる家賃の下限額12,000円を16,000円に改定することは受け入れられません。

【要求事項】

対象となる家賃の下限額12,000円をそのままの据え置きにし、(案)の通り改定した場合に不利益が生じる対象者へは現状通りの手当額を支給することを求めます。また、これらに関連して予てより組合員からの強い要望であるパート契約職員の宿舍入居について入居要件を緩和し可能にすることを求めます。

【理由説明】

資料によると(案)のように改定をした場合、本学の中で不利益を被る者が420名、不利益がない者が939名となります。不利益が生じない59,000円以上の比較的高額の賃貸者は問題ないとして、家賃額21,000円~58,000円の勤務者は手当額が減少します。一般的にある程度の物件に居住した場合、若年層等の賃金が低い勤務者ほど賃金中の家賃額が占める割合は大きくなります。そのため、賃金が低い勤務者ほどより安い家賃の物件を選択せざるを得ません。したがって、住居手当の対象となる家賃の下限額を引上げ、支給要件をこのように変更することは、賃金を減額されることと同じと言えます。何よりも不利益変更である当該提案は受け入れることができません。

(3) 契約職員について

【組合回答】

大学提案の「雇用契約(年度)期間中であるため、改正は行わない」という部分については

本給（常勤職員の本給額を単価決定の基礎としている者に限る）及び諸手当については、常勤職員と同程度の増額相当分（年間分）を一時金で支給（要項制定）ということであり、承諾します。

【要求事項】

当該契約職員への一時金の支給については、今後、一年限りの措置ではなく、恒常的な一時金支給が行われることを望みます。また外部資金雇用の契約職員への配慮も求めます。なお、支給実績の報告を4月中旬までに求めます。

さらに、別途、本給表の改定を求めます。

【理由説明】

今年度は消費税増税が生活を圧迫する一方、皇室慶弔行事に伴う休日も多いこともあり、勤務数が少ない結果、時間給の契約職員の年収（実質の手取り）は減少している状況です。また、常勤職員の減少に伴い、担うべき業務の範囲、責任の度合いは増加し、それに伴い求められる職務レベルは賃金に見合わず上がっています。ここ数年最低賃金額の増額は大きくなっていますが、最低賃金額の該当以外の号俸の契約職員への対応はここ2年ほど改定したといえども十分ではありません。したがって、今年度も本給表の改定を求めます。また今後、働き方改革関連法に關係して「同一労働同一賃金」の対応も重要度が増します。パートタイム労働者や有期雇用労働者への公正な待遇確保も2020年4月から義務付けられます。つきましては時間給の職員に対しても6月、12月期の賞与支給の検討を求めます。

(4) 年俸制職員について-----

これについては、(1)の月給制の職員との比較において、「年俸制適用者 基本年俸改定等状況」のご報告をいただきました。2017年度（2014年度採用）には10名の改定あり（4号俸60万円）、9名の改定なし、次に2018年度（2015年度採用）には15名の改定あり（4号俸60万円）、17名の改定なしとなっています。

該当者の半数程度は改定があったということですが、60万円の引き上げとはいえ、年俸額ですから、賞与額等を含めた月額にすれば3万円にもなりません。しかも改定は3年ごとですから、1年あたり1万円に満たないということです。また、退職金、賞与額等を含めた年俸額を12月で除算して月額支給されており、その結果、4～6月支給の平均値で算出される月額標準報酬額が大きいと、月々の社会保険料、住民税の控除額は月給制よりも大きく、所得税も同様であり月給制と比較すると持ち出し額も大きいといえます。

大学は年俸制職員への移行を推奨しているにもかかわらず、年俸制職員への給与改定は昇級もしくは降級以外にはないとしています。そうではなくベースアップの月給制職員との不公平感が無いように年俸制職員に対しても月給制職員と並行した対応を求めます。

2. 広島県の最低賃金改定への対応について

■大学の改正内容

10月1日より844円が871円（27円アップ改定）に対応して、これよりも低い時給額を875円に改定する。

【組合回答】

提案を承諾します。なお、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るのは昨年と同様です。

3. 解雇要件の見直し（成年被後見人、被保佐人の除外）

■大学の改正内容

「成年被後見人等の権利の制限に係る措置の適正化等を図るための関係法律の整備に関する法律」が6月14日に公布され、9月14日から施行されることになったことへの対応です。成年被後見人及び被保佐人の人権が尊重され、そのことを理由に、就職、解雇要件から不当に排除されないようにするものであり、今後は心身の故障の状況を個別的、実質的に審査し判断する方向へ変更されます。

【組合回答】

提案を承諾します。

以下の3つは該当現場の組合員に確認した上で、特に問題がないと判断し提案を承諾しました。

4. 死因究明のための死後 CT 撮影に対する手当の措置

■大学の改正内容 医系研究科からの依頼により診療支援部の職員で同意している6名が当該業務に対応しています。心身の負担を考慮し1日当たり2,000円の手当設定です。死体処理手当3,000円、死体運搬手当1,000円の間設定になります。

5. 放射性同位元素防護管理者に対する手当の措置

■大学の改正内容 放射性同位元素等による放射線障害防止に関する法律の改正により、防護管理者の選任義務化に対応するものです。広島大学では3名を選任します。職務付加手当の中に月額3000円で設定されますが、これは放射線取扱主任者と同額です。

6. 技能・労務職における職階の整備（副調理師長の新設）

■大学の改正内容 病院の栄養管理部における調理部門において院内発令で対応していたものを制度化するものです。調理師長1名の元に2名の副調理師長が配置されることになり、指揮命令系統が明確化されます。結果、調理師長は級が上がるため、給与も上がります。改定後：調理師長1名、副調理師長2名、調理師（契約職員）29名

■組合規約細則「組合員資格」の改定について

【提案内容】

組合規約細則の以下、第2条1の改定を行う。（下線部は追加内容）

第2条 規約第3条第1項ただし書きにある「組合員になることはできない」者とは、次の各号のいずれかに該当する者を言う。

- (1) 国立大学法人法上の学長、理事、人事に関する副理事、監事の職にある者
- (2) 人事に関する部長、副部長、課長グループリーダー、副課長副グループリーダー（同一グループ内に課長グループリーダーがいる場合を除く）、~~研究科長~~（抹消）、支援室長の職にある者

附則（2019年10月29日）

1. 改正 第2条の1

2. この規則は、成立の翌日から施行する。

【提案理由】

- ① この間、大学運営体制は部局単位から、人事委員会、学術院を中心としたものに移行しつつあります。組織のフラット化や各部門の窓口係として長の配置が見受けられます。結果、この間、多くの組合員が長を任命されましたが判断に迷う曖昧な部分が生じるようになったため、それらの実態に合わせての整備をします。なお、人事委員会のメンバーについては大学に明らかにするように要請したところ非公開のためできないとのことでした。（2019年9月19日回答）。

細則の変更内容（条文）は顧問弁護士に指導を受けました。考え方は、人事権の有無、および以下の「てい触」するか否かを基本に考え改定します。

※「労働組合の定義規定」より③使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接てい触する管理的地位にある労働者

- ② 課長等の職名が古い標記のものは就業規則を参照し改定します。

参照）「就業規則」より「職員任免規則」

なお、組合規約の改定は、大会が発議し、組合員の直接無記名投票による組合員の過半数の同意が必要であり、他方、組合規約の細則の改定は執行委員会決議となります。

また、領域長（基礎12名・専門11名）が2019年11月1日に選定されましたが、これに対しては実態を確認してから対応する予定です。）

■その他の報告事項について

1. 大学教員の働き方および職場環境アンケートについて

くみあい通信5月で予告の通り時間をかけてアンケートを行いました。実施期間は2019年9月19日(木)～10月21日(月)でしたが、アンケートフォームへのアクセス不可期間が生じ10月28日(月)まで延長しました。集計の結果、1770名の対象の内、回答429名(24%)でした。単純集計分は速報としてHPに公開していますが、学内向けとし、アンケートにご回答くださった方だけに公開しています。閲覧用IDとパスワードは該当者のみに送付しています。また現在、自由記述の分析を行っています、こちらは別途、ご報告予定です。

2. 大学教員の業績評価制度・給与制度改定の見直しについて

組合執行部向けの大学の説明会が11月13日(水)10:00～12:00に開催されます。それを受けて、組合からの質問等を提出予定です。また、団体交渉は11月下旬の予定です。なお、説明会は給与制度改正(主に新年俸制のみ)のみの予定です。もう一つの業績評価制度の見直しはワーキング段階のものであり、役員会を通過していないため、組合への説明はできないとのことです。したがって、新年俸制の制定のみ交渉のテーブルに上がるという状況です。なお、上述1.のアンケート単純集計によると、新年俸制への切替えを問う設問には回答者429名の内、「希望したくない187名(43.6%)」「どちらかといえば希望したくない65名(15.2%)」「検討中である153名(35.7%)」であり、「希望したい8名(1.9%)」「どちらかといえば希望したい16名(3.7%)」です。それらの分析を可能な範囲で行い説明会に臨む予定です。

3. 安全衛生委員会での年間360時間超の報告対応 (東広島 2019/10/28)

東広島地区の前労働者代表・天野氏の提案により大学に対し限度時間の年間360時間を超えてからではなく超える前での報告を求めていました。その結果、大学から以下の区分で報告があることになりました。(1カ月30時間目途での設定です。)

- (4～6月累計 3カ月): 90時間超で報告
- (4～9月累計 6カ月): 180時間超で報告
- (4～12月累計 9カ月): 270時間超で報告



4. 各附属学校園の訪問を実施中

現在、10月～12月の予定で附属学校園諸問題検討委員と執行委員とで各附属学校園を訪問中です。別途、現場の意見等を集約し、次号でご報告します。

- ・10月17日(木) 東雲
- ・10月28日(月) 翠
- ・11月28日(木)予定 福山
- ・12月予定 三原

東広島・霞地区の契約職員懇談会開催のお知らせ



組合の活動報告を行い、各現場からのご意見をいただきたいと考え懇談会を行います。弁当等の準備の都合上、出席希望の方は、開催番号を記載のうえ、①②は11月18日(月)まで、③は11月26日(火)まで書記局担当:栗原までご連絡ください。

① 東広島地区(昼食懇談会)

日時: 11月20日(水) 12時～13時
場所: 学士会館2F 会議室1

② 霞地区(夕方開催)

日時: 11月29日(金) 17時30分～1時間程度
場所: カンファレンスルーム201(臨床管理棟2階)

③ 東広島地区(昼食懇談会)

日時: 12月4日(水) 12時～13時
場所: 大学会館 集会室4(地下1階南側)

※東広島は①キャンパスの北側、③キャンパス南側で設定しておりますので、どちらかにご参加ください。他地区から参加希望の方はご相談ください。また他地区での開催もご要望いただければ行います。

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/

(挟み込みチラシ)

丸大食品冬のギフト
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!

