

新年明けましておめでとうございます。本年も組合活動への参加をよろしくお願ひいたします。

さて、11月、12月の執行委員会の決定・報告事項を抜粋してご報告します。次のように3つの要求書及び意見書を大学に提出しました。なお、1.の大学教員の給与制度の構築は第124回団体交渉（2019年12月16日開催）で2020年4月1日新採用教員に対する新年俸制の導入のみ妥結しました。懸案の業績評価制度の制定等は今後の継続交渉となり、予定では2021年度（令和3年度）導入、2022年度（令和4年度）完全適用となっております。なお今後、現行の年俸制は「年俸制導入促進費措置対象の年俸制」と呼ばれ、今回制定された新年俸制は「年俸制」という名称になります。（書記局 和田）

■1. 「大学教員の新たな給与制度の構築について(答申)」に対する要求

大学教員の給与制度見直しについて、以下申し入れます。

2019年12月13日

【はじめに】

当組合の問題意識は以下の通りです。これを前提に要求事項を挙げます。

- ① 月給制から新年俸制（案）に「希望した」といっても、C（良好）評価である約70%の教員の賃金のベース部分が下がる制度構造は該当する教員には明らかな不利益変更であり問題と考へます。
- ② 評価と連動させ給与にメリハリをつける、そのために優秀者S・A・Bランクの者への財源抛出の必要からC（良好）ランクの降給を行う構造は問題です。言いかえればC（良好）の約70%の者を犠牲にしてS・A・Bランクのメリハリをつける制度です。
- ③ 今後、給与制度と連動されようとしている業績評価制度が未定であるといっても、各専門領域の母団体の業績水準および人数等を考慮せず平均点により相対評価され、給与の評価ランクが決まる制度構造は公平および透明性のある制度とは到底いえず問題です。

【要求事項】

基本的には評価基準が決まっていない現状での議論は困難ですが、その前提でご提示の資料に関して以下を求めます。

1. 新年俸制の制定・導入 2020年4月1日について

妥結

新規採用者への適用、および希望した旧年俸制の者のみが移行という運用であれば不利益変更の懸念は小さいと考へますが、本学ではテニュアトラック制度の導入によって現員の教員よりも新規採用者にはハードルの高い雇用条件や業績評価が求められています。この上、業績評価による新年俸制を導入すると今後が憂慮されます。文部科学省の意向や広島大学を取り巻く状況といった面によりやむを得ない部分はあるかと考へますが、厳しい雇用条件に取り組む優秀な新規採用者のモチベーションを高めつつ、生活の安定等を図る制度である必要があると思ひます。この観点では、新年俸制（案）はよりよい制度ではなく、改善すべき点があると思ひます。

2. 新規採用者への配慮について

継続

新規採用者に関してですが、資料7ページの図モデルBには2年度目は「原則C（良好）区分以上とする。」とあります。つきましては念のため確認ですが、この部分は間違いはないでしょうか。モデルAにおいて、1年目の勤務で不慣れな教員に対し「採用初年度の評価区分はC区分とし、4号俸昇給（教授は3号俸とする。）」とされたことは評価します。さらに2年度目くらいまでは良好ではないとするD、E評価をつけないように特別な配慮を求めます。その他、質問ですが、すでに内定されている2020年4月付け新採用者と、これから内定を出される新採用者への対応は公募段階で説明が異なっていると思ひますが、どのように区分され対応されるのでしょうか。前者の新採用者には年俸制の変更は知らされていないはずで

継続

4. 移行した場合の大きな問題点

業績年俸部分のメリハリに関しては、文部科学省の意向等からやむを得ない部分はあるとしても、本給および基本年俸部分に関しては、生活給であり安定的に教育研究活動に取り組む上でもモチベーションダウンになることが明らかです。答申の「多様な人材が高い意欲と納得感をもって集い」ということにも反します。降給に関しては、現行の基準（懲罰等）のみとし、これを基本年俸に組み込まないように求めます。

継続

5. 「新年俸制」の選択について

月給制から新年俸制（案）への移行は本人の希望による選択とされていますが、各現場で希望を聞かれることなく「新年俸制」が適用される場合を懸念します。したがって、一度、年俸制になった場合は月給制に戻れないとされていますが、一律にそうするのではない対応を求めます。

継続

6. 平均点について

資料5 ページ等、「平均点」と明記されていることは、業績評価制度に踏み込んだ内容であり反対します。母集団の人数や突出して高得点を出す方によって平均点は左右され、これを指標とするのは問題が多いと考えます。他のやり方での検討を求めます。例えば、相対評価のため「中央値」等で試算をしてください。（各専門領域の評価基準が異なるため、偏差値によって大学本部が全体で評価する方が透明公平性？）

継続

7. 低評価のD・E区分について

E評価が2回続いた方には助言指導とありますが、担当者に多大な負担をかけることになり現実には難しいと考えます。低評価とされた方への対応を本気で考えるならば、本人が希望された場合にケア可能な体制作りを求めます。（学生指導の悩み、研究推進の悩み等のケアプラン策定）

回答受領 HPに掲載しています。

8. その他

旧年俸制から新年俸制を選択した場合の状態をより詳しく知りたいと思います。資料5 ページのような「月給制から新年俸制（案）」の給与構造イメージの図を「旧年俸制から新年俸制（案）」についてもお示しください。

以上

組合執行委員会と附属学校園諸問題検討委員会メンバーを中心として各附属支部（東雲、附属中・高、福山、三原）を10月～12月に訪問しました。その中で、東雲支部の想いをまずは表明しようということで他支部に確認をした上で、意見書を提出しました。今後の大学との懇談等で活かしていきたいと考えています。

■2. 附属学校園の機能強化について東雲地区の意見 2019年12月20日

広島大学理事・副学長（教育担当）

宮谷 真人 殿

広島大学教育室副理事（附属学校担当）

由井 義通 殿

広島大学教職員組合

執行委員長 中山 祐正

附属学校園諸問題検討委員会

委員長 佐藤 大志

附属東雲支部

支部長 龍岡 寛幸

貴職の日頃の奮闘と当組合活動へのご理解・ご協力に敬意を表します。

さて、機能強化に伴う今後の附属学校園の在り方について、機能強化WGでも検討を開始されています。それに関して当組合の東雲支部から以下のとおり申し上げます。

6月の意見交換会では、まだ、確定ではないという内容で説明された中で、具体的な内容がわからないにも関わらず、「何かご意見を」といわれても、返答に困っている教員が多くいました。この後の状況について様子を見ながら考えていくのがよいかと思っていました。しかしながら、意見がなければ「何も言わなかった」ということで、自分たちの思わぬ方向へ附属の再編が進んでいくのではないかという危惧があり、改めまして、東雲地区として意見を述べさせていただきます。組合員を中心に意見聴取の上、取りまとめました。

今回の機能強化における説明会を受けて、東雲のPTAや後援会、同窓会などから、「東雲の地に、学校を残してほしい」という声が多くあがっています。複式学級や特別支援学級等の独自の組み合わせによる教育は多くの支持を得ています。そして、それらを実現してきた東雲は144年に亙る長い歴史と校風、卒業生や同窓生のこの学び舎に対する愛着と願いに包まれています。

このことから、この東雲の地に学校を残すよう要望いたします。これは、東雲地区の教員の願いでもあります。

今回の機能強化案は、再編統合の説明はありましたが、具体的な内容はほとんど示されていません。実際に再編統合に向けて、大学で話が行われ、次回の説明で決定事項のようになって、現場に降りてくるようなことがあれば、そのしわ寄せを受けるのは、児童生徒になります。そのようなことは、現場にいる教員として、非常に心苦しく感じますし、避けるべきです。

なお、より具体については今後、開催される説明会で述べたいと思います。

以上

「働き方改革関連法」において、同一企業内における正規労働者と非正規労働者の不合理な待遇格差が禁じられ、2020年4月よりこの不合理な待遇格差を設けることが禁止されます。(中小企業は2021年4月から)。組合は11月～12月開催の契約職員懇談会を中心に意見集約を行い、以下の要求を行いました。先の1月15日の協議で実現可能なものも見えてきましたが、それ以外は2月への継続交渉です。

■ 3. 契約職員の諸問題に関して要求書 2019年12月17日

さて、標記に関して以下の要求を行います。なお、賃金の問題が中心ですが、従前、組合統一要求書において要求しているものから抜粋し併せて再掲しますのでよろしくお願いいたします。

1. 契約職員の給表の改定について

継続

2019年11月15日貴回答において「同一労働同一賃金の対応の中で併せて協議したい」旨、いただきました。つきましては至急「案」をお示しください。それを受け金額及び職種等の検討を開始します。

2. パートタイム契約職員への賞与支給について

継続

上記1.と同様に2019年11月15日貴回答において「同一労働同一賃金の対応の中で併せて協議したい」旨、いただきました。つきましては至急検討状況をお示しください。本件はパートタイム契約の組合員の切実な願いです。

3. 勤続永年表彰について

継続

「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」を統一要求書の中でも求めています。それに併せて、このたび、「20年以上の勤続であり、かつそれは大学の現場で勤務した期間を通算したもの」を表彰するように求めます。例えば、派遣等の勤務状態から大学雇用に切替わった場合、派遣等での勤務期間も含むようにしてほしいという内容です。これは同じ現場において同じ期間、仲間として働いてきたにもかかわらず、大学雇用の時期からカウントされるため、差が発生することからの申し出です。今後、たんぽぽ保育園の保育士の現場等で発生する懸念があります。

4. パートタイム契約職員の看護休暇の有給化について (9歳3月末までの子の看護)

実現 \ (-) /

現在、パートタイム職員には無給である各種休暇を有給へ転換していくことは「同一労働同一賃金」の流れの中で重要なことです。今回は、特に養育する子の看護が必要な看護休暇の有給化を優先的に求めます。仕事と育児を両立させるには収入の減少を心配することなく安心して利用できる制度がほしいという現場からの切実な声があります。

また、様々な要因により休暇取得が困難な職場も依然多くあります。併せて休暇が取得できる職場環境作りを求めます。 ※4ページの表も参照ください。

継続

5. パートタイム契約職員の宿舍入居について

上記4. にも関係しますが、常勤職員の減少に伴い、またフルタイム契約職員の募集も減少していることから、パートタイム契約職員でその職務を遂行している例が増えてきました。単身で生活をしている場合、家賃の問題は切実です。現在の宿舍の入居要件はフルタイムの雇用形態（週5日勤務で1日あたりの勤務時間が7.75時間）、複数事業年度雇用（見込みも含む）とされています。その緩和を行い、パートタイムに従事している職員への住居を可能とすることを求めます。

継続

6. 契約更新の説明等を専門職の担当者から受けたい

契約職員の配置は各部局、各種センター等において広範囲です。予てから組合では「自身の契約等に関して事務的に確認したい内容がある場合、所属の運営支援に聞いても本部が決めることだからわからないと回答されることが多く、また大学本部に聞いても所属の部局に聞いてほしいという回答が多くわからないまま諦めた」という声を聞きます。つまりは部局と本部間のたらい回しが起こり問題や疑問点を解決することができず困っていました。その中で、「全学説明会等ではなく、親身になって回答をしてくださる専門の方と話をしたい」という要望が出てきました。つきましては、相談を受けてくださる「契約職員窓口」の設定を求めます。相談内容は、契約更新や再雇用時に聞きたいことなど就業規則に関するものが主になります。

継続

7. 更新の5年上限撤廃要求（再）

基本的には5年上限付与は反対であり、撤廃を求めます。なお、現在、運用面において、条件によっては学内募集を行い、6年目の雇用も可能であるという方向で動いていますが、運用2年目を迎えますので、その実績を検証し、運用面の改善協議を求めます。

以上

(表) 広島大学における休暇に関する処遇比較表（一部抜粋）

休暇種類	常勤職員	契約職員		1月15日 交渉速報 パートタイム
		フルタイム	パートタイム	
病気休暇	90日まで有給	同左	無給 12日～60日	
選挙権行使等	有給	同左	同左	
裁判員・証人等	有給	同左	同左	
骨髄移植関係	有給	同左	無給	
社会貢献活動	5日まで有給	同左	無給 (2017年4月より)	
結婚	5日まで有給	同左	無給 (2017年4月より)	有給 (2020年4月予定)
産前休暇	6週間まで	同左	無給	
産後休暇	8週間まで	同左	無給	
妻の出産	2日まで有給	同左	無給	
産前産後時の子養育	5日まで有給	同左	無給	
1歳未満の子の授乳等	1日2回各30分まで有給	同左	無給	
9歳3月末迄の子の看護	5日まで有給	同左	無給	有給 (2020年4月予定)
親族の葬儀等	1日～7日まで有給	同左	同左 (5日以上勤務)	



3月・4月に退職・異動等がある方は組合まで早めにご連絡ください

お願い

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)

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/>

