

# 2013年度 定期組合大会

開催日時：2013年 7月27日（土）

13：00～16：00（延長の場合は17時まで）

会 場：東広島キャンパス 大学会館大集会室



広島大学教職員組合

# 大 会 次 第

1. 資格確認、開会宣言
2. 執行委員長挨拶
3. 議長選出
4. 議事運営の説明、議事録署名人・書記等任命
5. 議 事

第1号議案 2012年度活動報告

第2号議案 2012年度決算

第3号議案 2013年度活動方針

第4号議案 2013年度予算

6. 議長解任

7. 新執行委員長挨拶

# 2013年度定期大会議案書 目次

	目 次
<b>第1号議案 2012年度活動報告</b> .....	1 ~ 5 8
1. はじめに .....	1
2. 重点項目における具体的課題への取り組み .....	2 ~ 1 8
(1) 貸金の適正化の課題について .....	2 ~ 7
(2) 雇用の安定・安心化の課題について .....	7 ~ 9
(3) 一人当たり業務量の削減の課題について .....	9 ~ 1 2
(4) 研究費・研究時間の確保の課題について .....	1 3
(5) 労働環境の安心化の課題について .....	1 4 ~ 1 7
(6) 大学運営の民主化・適正化の課題について .....	1 7 ~ 1 8
3. 重点項目の課題やその他の課題を実行するための活動 .....	1 8 ~ 2 4
4. 各支部の活動報告 .....	2 5 ~ 2 8
5. 組合員現勢推移表 .....	2 9
6. 執行委員会議事一覧 .....	3 0 ~ 3 7
7. 統一要求書 .....	3 8 ~ 5 4
8. 大幅な給与削減に断固反対します（声明） .....	5 5
9. 給与削減に関する団体交渉確認書 .....	5 6
10. 個別相談事項報告 .....	5 7 ~ 5 8
<i>略</i>	
<b>第2号議案 2012年度決算</b> .....	5 9 ~ 7 9
1. 一般会計 .....	6 0 ~ 6 2
2. 労働金庫特別会計 .....	6 3 ~ 6 4
3. 商品斡旋事業特別会計 .....	6 5 ~ 6 6
4. 競争資金積立特別会計 .....	6 7
5. 総合貸借対照表 .....	6 8
6. 附属明細表 .....	6 9 ~ 7 1
7. 2012年度決算報告の説明 .....	7 2 ~ 7 6
8. 監査報告書（監査委員、公認会計士） .....	7 7 ~ 7 9
<i>略</i>	
<b>第3号議案 2013年度活動方針</b> .....	8 0 ~ 8 8
1. はじめに .....	8 0
2. 基本方針 .....	8 1
3. 重点項目における具体的課題 .....	8 1 ~ 8 6
(1) 給与・手当問題（貸金の適正化） .....	8 1 ~ 8 3
(2) 雇用問題（雇用の安定・安心化） .....	8 3
(3) 労働時間・休暇問題（一人当たり業務量の削減等） .....	8 3 ~ 8 4
(4) 研究費・資金配分問題（研究費確保等） .....	8 4
(5) 労働・職場環境問題（環境の安心化） .....	8 5 ~ 8 6
4. 重点項目の課題やその他の課題を実行するための活動 .....	8 6 ~ 8 8
<b>第4号議案 2013年度予算</b> .....	8 9 ~ 9 5
1. 一般会計（収支計算書） .....	9 0
2. 労働金庫特別会計（収支計算書） .....	9 1
3. 商品斡旋事業特別会計（収支計算書） .....	9 2
4. 競争資金積立特別会計（収支計算書） .....	9 1
5. 2013年度予算案の説明 .....	9 3 ~ 9 5
<i>略</i>	
<b>2013年度組合役員信任投票 開票結果報告</b> .....	9 6

## 2012年度活動報告

(期間 2012年5月～2013年4月)

### 1. はじめに

6月1日付けの日本経済新聞によれば、ユーロ圏17カ国の平均失業率は今年4月時点で12.2%と前年より1.0ポイント悪化し、過去最悪を記録したとしています。また、今春の同新聞記事では、そうした中でもとりわけ若年層（24歳以下）の失業率は高く、その傾向はEU諸国（EU平均若年層失業率22%強）のみならず日本（同8%強）・アメリカ（同16%強）や高成長が続いている新興国（東南アジア同13%強）でも同様となっています。したがって、若年層を中心とする雇用環境の厳しさは世界経済の構造的問題として存在しており、その短期間での大幅な改善は期待できない状況です。

一方、昨年12月、民主党中心の政権は終わりを告げ、自民党中央の政権へ交代が行なわれました。安倍政権が打ち出した金融緩和、財政出動、成長戦略を3本の柱とする経済政策「アベノミクス」は、一定の円安や株価の上昇を招いているものの他方では輸入品の価格もまた上昇しており、そして、何よりも給与所得の上昇が実感できるものとはなっておらず、私たちの生活レベルで評価するには至っていないと言えます。

2年間にわたる国家公務員給与の大幅な削減に関連し、政府は国立大学法人に対する「要請」と同率計算での運営費交付金削減とによって、それへの連動を実質的に強制してきました。広島大学においても、政府・文部科学省の意向に背くことはできず、教職員の生活を守る観点は二の次となり、国家公務員に連動する給与大幅削減が7月1日より実施されました。組合としては、教職員の生活へ多大な影響を与えることを繰り返し訴えて反対しましたが、その実施を止めさせることはできず、6月ボーナス後の実施、地域手当「特別調整分」（平均2%）の支給、看護職・医療職・附属学校園教員への特別配慮、臨時貸付制度の制定等が獲得したものでした。

また、8月に成立した改正労働契約法は、広島大学の就業規則等や契約職員等の契約のあり方へも大きな影響を与えるものでした。この改正労働契約法への対応においては、今後も長期にわたって種々の雇用・契約問題の発生が予想され、組合として注力する重要な課題になります。

こうした中で、文部科学省は昨年6月に「大学改革実行プラン」を公表し、大学改革により期待される成果として「社会を変革するエンジンとしての大学の役割が国民に実感できることを目指して取り組む」としています。

他方、広島大学では一昨年12月の大学改革検討WG答申「変革期の広大改革～10年先を見据えた行動指針のために～」等を受け、「広島大学の機能強化に向けた行動計画2012」が昨年10月に発表されました。その内容は教職員の教育・研究及び労働環境に大きな変動をもたらす可能性がありますが、当該部分の深化・具体化はむしろこれからになります。

## 2. 重点項目における具体的課題への取り組み

### (1) 賃金の適正化の課題について

#### ①国家公務員給与の「臨時特例に関する法律」に連動する給与大幅削減への対応

当組合の基本的主張は55ページの2012年6月1日付け「大幅な給与削減に断固反対します」(執行委員長名)で述べている通りですが、政府閣僚の発言や文科省の指示を受けて運営費交付金の大幅削減を確実視する大学は、その問題自体を正面から検討することなく、国家公務員並みの入件費削減が前提となっていました。団体交渉等で大学が示した基本方針は次のようになります。

- 入件費を減らせが政府の要請であるから、入件費の削減幅を少なくして、他の物件費等から不足分を補填することは、入件費を減らすことにならない。
- 人事院勧告による給与減少の場合は余剰額が発生するが、この度の運営費交付金の削減ではそのような余剰ではなく、手当をする財源がない。

この大学の主張から、当初は何らの緩和措置も、また、病院看護職・医療職や附属学校教員に関する特別措置もありませんでした。しかし、継続する団体交渉と過半数代表意見聴取において、給与大幅削減が教職員の生活に多大な影響を与えることを繰り返し訴え、また、附属と病院への特別な配慮の必要性を指摘し、入件費以外の経費を給与削減の緩和措置に振り向けることを要求した結果、全員へ平均2%の地域手当「特別調整分」を支給し、病院看護職・医療職及び附属学校教員へは更にその特別加算を行なう一定の譲歩を引き出すことができました。(56ページ左側の「団体交渉確認書」参照)

また、削減開始時期についても、夏の賞与(期末・勤勉手当)への影響を考慮して交渉し、当初提案の6月1日から7月1日実施へと1カ月遅らすことができました。

なお、交渉において組合側から要求した「給与大幅削減により仕送りやローン支払い等に影響が出る教職員用に貸付制度を」は、大学が受け入れて「臨時貸付制度」が制定され、9件の利用があったとの報告を受けました。

上記に係る6月26日付け「団体交渉確認書」の対象期間は「補正予算政府原案閣議決定時期の翌月まで」としており、1月に補正予算の政府原案閣議決定が行なわれたことから、3月以後の給与大幅削減に関する交渉を2月初めより行ないました。以下で述べるように、広島大学に対する運営費交付金の削減額は教職員の給与削減額を超えるものとなりましたが、地域手当「特別調整分」は維持することとなり(ただし、附属学校教員については広島県の動向により再検討)、また、フルタイム契約職員に関する4月からの常勤職員最低レベルでの削減提案は、組合の反対により取り下げられました。(56ページ右側の「団体交渉確認書」参照)

教職員給与の削減額等と運営費交付金の削減額との関係は、大学説明では以下のようになっています。

年度	給与削減額等(a)	運営費交付金削減額(b)	差額 (a-b)
2012	12億2400万円	15億6600万円	▲3億4200万円
2013	12億9300万円	15億6600万円	▲2億7300万円

また、この給与大幅削減に関する団体交渉及び過半数代表意見聴取等は以下の経過です。

団体交渉 5/9、5/15、5/30、6/12、6/15、6/26、2/1、2/6、2/22

意見聴取 5/23、5/24、6/12、6/21、3/1、3/8

学長交渉 6/13

交渉の結果、一定の譲歩を大学から引き出せたとは言え、広島大学教職員が国家公務員の給与減額に合わせなければならない理由は存在しません。2004年法人化後の広島大学教

職員は国家公務員法や給与法等の対象外となり、労使関係については労働法制が適用されています。この労働法制では労働者と使用者が対等な立場で給与等の労働条件を決定するものとしており、それは組織の主体性・自律性を前提としたものです。仮に、税金によって賄われる運営費交付金を国から受けている点は考慮されなくてはならないとしても、当該交付金が広島大学の収入に占める割合は約3分の1です。それにも拘わらず、政府・文部科学省は国家公務員と同等な給与削減を国立大学法人へ実質的に強制し、広島大学等はそれに従わざるを得ないものとなっています。その結果、広島大学教職員の給与条件を決定するのは誰で、その責任主体はどこに在るのかが曖昧になっていると言わざるを得ません。

人事院勧告への連動もまた同じ構図であり、更に、次に述べる退職手当については政府が直接的な拘束性を維持した仕組みのままとなっています。

これが広島大学教職員（とりわけ常勤職員）の給与待遇の仕組みが抱える本質的問題であり、その解決に向けた積極的・長期的取り組みが求められています。

なお、7月からの給与削減実施に伴ない、同月からの組合費を個々人の給与削減率と同率で削減しています。

## ②国家公務員「退職手当法」改定に連動する退職手当引き下げへの対応

11月16日臨時国会の最終日に成立した国家公務員の退職手当法改定に連動し、退職手当の引き下げが大学より提案されました。

その概要は、2013年1月1日から1年半かけ、以下のように3段階で退職手当を100分の87まで減額（定年退職で約▲400万円）するというものです。

2013年 1月 1日～2013年 9月 30日	98/100
2013年 10月 1日～2014年 6月 30日	92/100
2014年 7月 1日～	87/100

この問題も上記①と同じのですが、退職手当の場合には教職員個々人について個別の規制が掛かったものとなっています。

現在、常勤教職員の退職手当は、年度ごとに、国家公務員と同じ基準で運営費交付金にて給付（予算措置、年度末締めで精算）されています。

人事院勧告に連動する給与引き下げの場合は、国家公務員の給与引き下げに対応する運営費交付金の減額が行なわれるわけではありません。したがって、給与が引き下げられたときには、予算との関係で余剰額が生じることになり、組合はその余剰額の使途について交渉することが出来ます。

しかし、退職手当の場合は、実際の退職者個々人に応じてその都度（年度単位）政府から運営費交付金が措置されており、今回のケースで言えば、1月1日以後の退職者は国家公務員と同じ減額した退職手当額が給付されるわけです。また、広島大学は、民間企業等が退職手当の支給に備えて積み立てている「退職給付引当金」（組合決算書参照）を独自にはまったく持っていない（ただし、病院の一部を除く）。

この問題からは、国家公務員の退職手当基準への連動を阻止することは現時点では困難と考え、以下の要求を行ないました。（団体交渉11/6、11/29 意見聴取12/11、12/17）

(7) 実施前のみならず、1年半の期間にわたって3段階での引き下げとなることから

も、長期間の広報及び周知が必要。また、引き下げ過程において影響を受ける教職員への個別的連絡を行なうこと。

(イ) 「早期退職のインセンティブ拡大」については、現在未実施の「早期退職制度」及び実施している「退職勧奨制度」との関係を整理すること。

また、過半数代表の意見書においては、「政府に対して『退職手当積立金』の段階的移行を要請すべきであり、また、それと並行して、ほとんどの民間企業等が行なっているように独自の退職給付引当金制度をつくることが必要です。それにより、教職員に対して責任を持った待遇と柔軟な対応が可能になると考えます」と指摘しました。

なお、(イ)の「早期退職のインセンティブ拡大」は、その実施が公布日（11月26日）から1年以内となっており、2013年度の交渉課題になります。

#### ③契約職員の賃金等の改善について

統一要求において、同一労働・同一賃金の原則に基づき、常勤職員と同等の本給体系の構築と給与上の待遇を要求しました。また、現状の問題点を明確にするため、現状の給与体系における常勤職員と契約職員との格差の実態についての報告を求めました。

大学回答は、前者については、雇用・就業形態に応じた待遇の原則を述べ、常勤職員と同様な働きかせ方とならないように配慮していること、及び、2006年度以降の改善について述べるに留まるものでした。なお、回答の中にあった「臨時特例に関する法律」に連動する常勤職員給与削減に対応した「一部の契約専門職員（フルタイム勤務）」給与の2013年度見直しについては、上記①で述べたように、見送られることとなりました。

また、後者の現状の給与体系における常勤職員と契約職員との格差の実態については、非常に大雑把な年間給与額の報告を受けましたが、その金額の内実等に関する追究はこれからになります。

更に、パートタイム契約職員の休暇制度について、統一要求で、特別無給休暇を特別有給休暇へ転換するとともに、常勤職員及びフルタイム契約職員においては特別有給休暇とされていながらパートタイム契約職員においては何らの休暇規定もなされていない部分を、パートタイム契約職員の特別有給休暇として規定することを要求しました。

大学回答は、「国の非常勤職員の休暇制度を参考に、本学独自で定めている休暇を加えて制度設計して」おり、「労働基準法や育児介護休業法に定める休暇制度を上回る内容となって」いる。また、平成24年度より「夏季休暇（特別有給休暇）の対象を週3日及び週4日のパートタイム契約職員へ拡大したところ」だというものでした。

しかしながら、常勤職員及びフルタイム契約職員と比較して、パートタイム契約職員の休暇制度はあまりに不充分と言え、今後も継続して追求して行きます。

#### ④附属学校園教員の超過勤務手当の支給について

附属学校園教員の適法な時間外手当の支給と過重な時間外労働の削減を課題とした組合要求に基づき、2011年11月から2012年3月にかけて大学が実施した附属学校園教員の労働実態調査について、1月末にその集計結果の報告を受けました。

調査実施日に違いがあり、各学校園間においてはその時間外労働時間を単純に比較することはできませんが、他方、2週間の実態といえども、5ヶ月間にわたる各学校園教員の実績集計は一定の年間労働の実態を反映しているものと推定することは出来ます。その時間外労働時間の平均を計算した場合、月間1人当たり約80時間となり、附属学校園教員がいかに過重な労働状態にあるかが改めて実証されたと言えます。

今後、より具体的に、過重な労働状態の改善及び適法な時間外手当の支給を要求して交渉して行きます。

なお、この4月に翠の附属小学校に労働基準監督署の調査が入り、労働時間の適切な管理と教職調整額（本給の4%）を超える時間外労働手当の支給について是正指導を大学が受けたことから、この問題は新たな局面に入りました。

#### ⑤休日出勤手当の支給について

休日出勤を命じられ、振替休日も代休も取得できない場合、使用者は休日出勤手当を支給する義務があるにも拘わらず放置されている現状があります。統一要求において、適法な休日出勤手当等の支給を要求しました。

大学の回答は、事前に休日の振替日を本人と確認して勤務を命じており、したがって、「現実に、……休める日がない」という勤務態様に問題があるのではないかと考えます」と指摘しているものの、そこから先は「振替休日を取れるよう1日の全部について、授業や掌握可能な会議等の予定のない勤務日を設けるよう配慮…している部局等は少ない」という状況でしたので、「できる限りの配慮をお願いしたところです」となっています。

この回答の問題点は、一つは「現実に、……休める日がない」ために休まなかつた場合は、出勤した日は休日出勤に当たり、したがって休日勤務手当を支払う義務がある点が押さえられていない（まったく回答が無い）こと、二つ目は、その実態が労働基準法違反であることに対してどのように責任を持った対処をするのかが大学本部において主体的に捉えられていないことです。

今後も、休日予定日の勤務自体ができるだけ減らすように要求することと合わせ、この問題点を追及して行きます。

#### ⑥職務負担に応じた手当の支給について

統一要求及び団体交渉において、学内非常勤講師手当の復活を要求し、また、(ア)学内非常勤講師手当を打ち切る前の学内非常勤講師の実態（教員数、担当科目、コマ数、手当額等）について、並びに、(イ)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、報告を求めました。

団体交渉では、「平成24年度における外部資金獲得者等に対するインセンティブ付与に関する措置要項（案）」に関連して、全体的観点での評価（インセンティブ）制度の確立が必要であり、その一つに学内非常勤講師手当の復活があることを指摘しました。

なお、統一要求への大学回答はこれからであり、今後も継続して取り組みます。

#### ⑦地域手当の引き上げ要求について

統一要求において、広島市10%、広島市以外7%へ引き上げることを目標とし、直ちにはそれぞれ0.65%の地域手当引き上げを要求しました。

「なぜ0.65%か？」については、別紙「2012年度統一要求」の39ページに説明していますが、要約すれば、国家公務員基準と比較して地域手当トータルで0.65%少ない支給実績となっているためです。

これに対する大学回答もこれからであり、継続して要求して行きます。

#### ⑧大学院調整額の適正な支給について

大学院調整額について、統一要求で、2007年3月末までの通りに大学院所属の教員全員に調整数2を支給すること、及び、問題が解決されるまでは現行「暫定措置」の継続を求めました。

大学の回答はこれからですが、これまで「一定の了解が得られるまでは『暫定措置』を継続せざるを得ない」との回答になっており、今後も同じ要求を行なって行きます。

## ⑨助教の給与表の作成について

統一要求において、学部授業担当の負担の大きさを中心問題として助教の本給表の新設を要求しました。

2012年度統一要求に対する大学回答は未だですが、これまでの回答では「教育研究を主たる職務としていた助手を「助教」として区分したもので、授業を担当するか否かでの区分ではなく、また、授業と研究指導を行なうとしても、もともと教育研究を行なっていたのである、職務実態が多少変わったとしてもそれは職務の範囲内のものだ」との主張を繰り返しており、執行委員会としては団体交渉の場で追求して行くことを確認していました。そのことから、5月から6月にかけて資料準備も行なって団体交渉に臨みましたが、「臨時特例に関する法律」による給与大幅削減交渉に時間を取られ、実現できないままとなっています。

2012年度統一要求に対する大学回答を受け、改めて対応方法を検討します。

## ⑩個人業績評価基準と特別手当について

統一要求において、大学教員に関する昇給・昇格、勤勉手当の各部局等における具体的評価基準の開示とその周知実態の報告を求め、また、特別手当については、より公正・公平な職務手当へ解消することを求めました。

前者については、各部局ごとの評価項目や周知の内容とその方法・時期等について回答を得ました。支部連絡会議でもその内容を報告し、それらの妥当性を検討することの必要性を説明しましたが、その後進んでいない状況です。

後者の特別手当（外部資金獲得者に対するインセンティブ付与）については、その一部がこれから回答になりますが、この3月末の当該「インセンティブ付与」に対しては、団体交渉及び意見書において以下の指摘等を行なって交渉したもの的具体的合意には至らず、今後も継続する課題となっています。

- (ア)間接経費を原資とする問題点について
- (イ)間接経費執行の指針に沿った獲得者・獲得グループへの還流について
- (ウ)法人本部へ配分された間接経費の使途の説明について
- (エ)外部資金獲得に関する事務支援の強化について
- (オ)既存の人事考課制度との整合性について
- (カ)全体的観点での「インセンティブ付与」制度の確立について

## ⑪附属学校園における転籍者の不利益をカバーする措置について

統一要求に対する前年度の大学回答を受け、改めて附属学校園において転籍者が被っている退職金、及び、その他の不利益をカバーする給与待遇を要求しました。

それに対する大学回答は未だであり、今後も継続して交渉して行きます。

## ⑫病院職員の緊急呼出待機問題と特定任期付職員の不利益問題について

病院医療職員において、当番制で緊急呼出待機（飲酒不可、所在範囲の制限）が命じられているにも拘わらず何らの手当が措置されていない問題については、団体交渉及び何度かの要求書の提出によって交渉し、この4月からの「救急呼出待機手当」新設として実現しました。

また、任期の定めのない常勤職員と実態が何ら変わらない病院特定任期付職員（医療職・看護職）について、統一要求及び団体交渉において任期の定めのない常勤職員化とその際の退職金不利益の解消を要求しました。前者については、労働契約法改正の関係もあり、

その全員（2012年11月1日時点で355名）がこの4月より任期の定めのない常勤職員に転換されました。しかしながら、退職金の不利益問題については、「過去に転換した職員も多数おり、困難」との大学回答により実現できませんでした。

### ⑬その他の賃金適正化の課題への取り組みについて

#### (ア)教育研究系契約職員の通勤手当問題について

組合員の要望で、教育研究系契約職員の通勤手当について大学と交渉しました。多くの教育研究系契約職員の通勤手当（その他の住居手当等も）は月給や時間給に「込み」となっており、契約事務職員等のように個別の実態に応じて通勤手当が計算されるものではありません。組合員の要望も受け、月給・時間給からの通勤手当の分離を求めましたが、不利益変更になる教職員が発生することから制度変更要求は断念しました。

しかしながら、通勤手当相当の計算方法や諸手当を「込み」とすることの問題点が明らかに存在することから、その改善を今後も課題とします。

#### (イ)ボーナスについて

統一要求において、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した。これは、2009年11月の団体交渉合意確認書の内容が守られていないことを理由とするものです。

これに対する大学の回答は、2009年度・2010年度給与減額による余剰額の使途について、「組合と事前に協議していない部分の取扱いについて、交渉事項とすることは差し支えない」というもので、今後、この回答受けての対応を検討して行きます。

## (2)雇用の安定・安心化の課題について

### ①附属学校園の再編統合問題について

統一要求において、改めて現在の状況説明を求め、また、附属学校園教職員からの意見・要望等の聴取についてどのように考えているかの説明を求めました。また、3月下旬に行なわれる36協定等の労使協定調印式において、附属地区の過半数代表が学長に対して直接、現状の説明を求めました。

これらから、一昨年後半の附属学校園各地区PTA役員・後援会等への検討状況報告段階からほとんど進展が見られない状況が明らかになりました。

なお、附属学校園教職員からの意見・要望等の聴取については、「必要がある場合は、その方法について検討のうえ実施する」と従来と同じ回答となっています。

### ②附属学校園教員の身分問題について

附属学校園教員の身分問題について不明瞭さが存在したことから、統一要求において以下の要求を行ないました。

#### (ア)各地区及び学校園の種別ごとの他組織からの人事交流教員と広島大学採用教員との割合の明示

(イ)2005年3月に他組織と交わした「人事交流に関する覚書」の写しの提供

(ウ)附属学校園のすべての教員に対して、「使用者」が誰であるかの個別説明

大学より、(ア)については以下の表の明示と人事交流教員は在籍型出向であり、出向元及び出向先（広島大学）の双方で労働契約関係がある旨等の説明があり、(イ)については広島

県教育委員会との同覚書の提示が、(ウ)については対応する旨の回答がありました。

2012年5月1日現在

地区名	校園名	人事交流教員数		大学採用 教員数 (c)	合計 (d)	人事交流教員 の占める割合 (a+b)/d
		協定書有 (a)	協定書無 (b)			
翠地区	附属小学校	8	3	9	20	55%
	附属中・高等学校	4	23	30	57	47%
東雲地区	附属東雲小学校	13	9	4	26	85%
	附属東雲中学校	12	4	2	18	89%
東広島地区	附属幼稚園	1	1	3	5	40%
三原地区	附属三原小学校	13	4	2	19	89%
	附属三原中学校	7	7	0	14	100%
	附属三原幼稚園	1	1	5	7	29%
福山地区	附属福山中・高等学校	2	20	34	56	39%

なお、教員個々人への個別説明については各附属支部と確認の上、その実施要請を判断することとしています。

### ③契約職員等の雇用の安定化について

(ア) 病院医療職・看護職の任期付職員について、統一要求及び団体交渉において任期の定めのない常勤職員化を要求しました。この任期付職員は2012年11月1日時点で355名に上りますが、改正労働契約法施行との関係もあり、その全員がこの4月より任期の定めのない常勤職員に転換されました。

(イ) また、統一要求において、教員任期規則によらない任期付教員について、当該規則に反する短期雇用を行なわないことを要求しました。

ところが、改正労働契約法の施行に備えて国大協が発行した文書において、労働基準局が監修した文章に「任期法は、任期を定めて教員を雇用できることを確認的に規定したに留まるものであり、労働関係法令の特例を定めるものではない」との断言がなされました。これは、任期法・任期規則に基づく教員の雇用契約も労働基準法の枠内にあるとするものであり、したがって、これまで組合が主張して来た「任期法は特別法である」旨を否定するものになります。また、同じ意味で、大学の「任期法・任期規則と労働基準法を並立適用している」との主張も否定されることになりました。

今後、教員の任期問題を組合としてどのように考えるのかの問題は存在するとしても、「任期法は特別法である」との主張を続けることによる進展は見込むことができない(唯一、訴訟の方法があるが)と言えます。しかしながら、他方、学説では「任期法は特別法である」とするものが多数となっています。

こうした状況を受け、これまでの組合主張については一旦、保留とすることが妥当と結論しました。

なお、改正労働契約法との関係で、教員任期規則は全面的に見直され、すべて「通算5年以内」に改定されるか、または、「デニュア・トラック制に関する規則」(新設)へ

の移行が行なわれました（一部を除く）。

(イ) 改正労働契約法への対応

8月に成立した改正労働契約法は、労働契約のあり方に大きな影響を与える新条文が4月から施行されることから、就業規則等の改定に関する大学との交渉、組合説明会の開催、「ひろば」での広報等を行ないました。

2月に3日間の昼夕に分けて行なった「改正労働契約法に関する説明会」は、以下のような参加状況でした。（書記局、新旧執行委員を除く）

2月 13日（水）法経B151号演習室	昼8名、夕1名
14日（木）総科J303号教室	昼8名、夕3名
15日（金）霞病院カンファレンスルーム1	昼1名、夕11名

合計32名

なお、説明会資料は組合ホームページにアップしています。

また、この説明会と「ひろば」での広報をきっかけとして、今後の労働契約更新への不安等から2月～3月にかけて新たに4名の加入がありました。

改正労働契約法では「同一の使用者で、二以上の契約により、契約期間が通算で5年を超えるときは、労働者からの契約終了までの申し込みにより期間の定めのない契約へ転換する」（新第18条の要約）と規定しています。この新条文の趣旨は「労働者のより安定した雇用を目指す」ものとして明瞭ですが、一方で、現実の雇用形態・雇用期間には多種多様なケースが存在しています。そのため、この条文への対応においては、これまでには無かった種々の混乱や不当な強制等が生じる可能性があり、今後数年間は組合としても力を傾注する必要があります。

(エ) 雇い止めの撤回等への取り組み

パート契約職員に対する雇い止めが通告され、大学との交渉後、雇い止めを撤回させました。

また、契約期間の終了を前にした契約職員について、その継続雇用を大学へ要求し、充分に満足の行くものとはなりませんでしたが、雇用の継続を実現しました。

④任期付教員の再任について

統一要求において、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した。

大学の回答は、「労働契約の締結前後において『更新の有無』及び『その判断基準』を明示しなければならないが、教員任期規則で合理的な労働条件を定め、それを周知させてるので問題は無い。したがい、採用時に明示していなくても、評価を受けることなく『本人の希望で再任』は困難」とするものでしたが、その回答は組合が指摘した論点に答えてはいないものであり、引き続き交渉して行きます。

(3) 一人当たり業務量の削減の課題について

①労働時間の適正な把握について

(ア) 変形労働時間制適用の附属学校園教員について、組合の要求を受けて2011年11月から2012年3月にかけて実施した附属学校園教員の労働実態調査について、1月末に大学からその集計結果の報告を受けました。

調査実施日に違いがあり、各学校園間においてはその時間外労働時間を単純に比較す

ることはできませんが、他方、2週間の実態といえども、5カ月間にわたる各学校園教員の実績集計は一定の年間労働の実態を反映しているものと推定することは出来ます。その時間外労働時間の平均を計算した場合、月間1人当たり約80時間となり、附属学校園教員がいかに過重な労働状態にあるかが改めて実証されました。

書記局において一定の集計と分析を行ない、また、大学から各附属学校園での対策の検討状況の報告を受けましたが、組合としての具体的な問題・課題の整理とその対策の検討については、今後、執行委員会及び附属支部とともに進めて行きます。

なお、この4月に翠の附属小学校に労働基準監督署の調査が入り、労働時間の適切な管理と教職調整額（本給の4%）を超える時間外労働手当の支給について是正指導を大学が受けました。これは単に時間外手当が支払われればよいという問題ではなく、過重労働をどう軽減させるかの問題とセットで対策が検討されるべきものです。2013年度の重要な課題になります。

(イ)専門業務型裁量労働制適用者について、その労働実態調査を実施する方向で大学と合意しましたが、具体的な方法論（時期、対象者等）において整理が付いていない状況です。

こうした中で、2月1日団体交渉において、大学より「7月に実施した教育活動等実績調査の結果が出ており、会議の負担も出されている。その分析から改めて調査項目等を検討して欲しい」旨の要請があり、当該「教育活動等実績調査」の提供を受けましたが、その具体的な分析と調査項目等の検討は今後の課題です。

(ウ)統一要求において、労働時間の適法な管理を要求するとともに、以下の項目について個別の要求と交渉を行ないました。

●時間外労働及び診療付加手当の適正な申告の周知、徹底

時間外労働の適正な申告と周知については、労働時間管理者等に対する説明や定期的な「労働時間管理に関する事情聴取」の個別実施、勤務状況記録簿とPCログデータとの照合、就労管理システムでの入力した始業・終業時刻とPCログデータとの照合等について回答を受けました。

一方、診療付加手当の適正な申告と周知に関しては、当該手当業務に該当するか否かの具体的例示の作成と周知を求めましたが、「医師が院内で行う活動には様々なものがある」から具体的例示は難しいとの大学回答であり、これに付いては再度、それ故にこそ該当事例の具体的例示が必要との要求書を提出し、回答を待っている状態です。

●指定された制服の更衣に係る時間を労働時間として扱うことの要求

看護師、歯科衛生士、病院用務員（清掃員）、医療補助員、医事グループのクラークと会計担当、看護部クラークの更衣に係る時間を労働時間として扱うことを要求しました。

しかし、大学の回答は「労働時間か否かは具体的な実態に応じて、個別に判断することが必要」とするもので、組合が要求においてこれまでの大学説明に則って「具体的な実態に応じた個別の判断」に関する基準を明示しているにもかかわらず、それへの言及が一切無いものとなっています。一方、この間の実態調査によって大学が講じた措置（看護部準夜勤務者、医事グループ・歯科サテライトグループ、病院用務員（清掃員））は、すべて組合が主張するように更衣に係る時間を労働時間として扱っており、したがって、未解決の部分をこれからも追求して行きます。

●研修会等の年間計画と参加を労働時間として扱うか否かを対象者別に明示した一覧表を作成し、「いろは」へ公示することの要求

回答は、(7)一般職員等については「いのちは」の「SD情報」ポータルで「年度カレンダー、研修内容と対象者等、学外SD情報」を掲示、(4)学外機関の研修等への参加は、参加希望職員の担当業務との関係で必要性を判断し、労働時間管理者より業務として扱うか否かを本人へ事前確認、(4)病院の場合、看護部の看護職員教育計画に基づく研修は所定時間内に実施し、また、その他の部署は労働時間管理者が必要性から業務か否かを判断（なお、医療安全管理職員研修会は年2回（法定）までは業務とし、3回目以降は必要性から業務か否かを労働時間管理者が判断）との説明でした。

この回答は一定の体系性と具体性を有するものであり、これ以上の追及には問題となる個別具体的な事例の指摘が必要と考えられることから、今後、個別具体的な事例に応じた交渉へ転換します。

#### ●就労管理システム運用状況の検証等

統一要求において、「就労管理システム」稼動状況の説明を求め、また、「大学教員、附属学校教員、教育研究系契約職員（教育研究補助職員を除く）及び非常勤職員（TA・RA、非常勤講師等）」以外で、「就労管理システム」を導入していない職員における労働時間管理方法の報告を求めました。

大学回答はこれからであり、継続した課題とします。

(2)無給での休日勤務を含めたサービス残業排除への取り組みについては、統一要求において、前述(1)の「⑤休日出勤手当の支給について」のほか、職員の始業・終業時刻と窓口応対時刻とを点検し、サービス時間外労働が発生しないより合理的な運営体制・運営方法の確立を要求しました。

後者に対する大学回答は、「始業・終業時刻と窓口対応時刻とが一致していることでサービス時間外労働が発生すると必ずしも言えないが、時間外労働の発生する可能性が高くなる点では適切とも言えないので、引き続き検討する」というもので、今後は、組合員からの具体的な問題指摘等を受けて対処して行きます。

#### ②人員の適正な配置と労働時間の短縮について

(7)窓口応対業務等において、サービス時間外労働が発生しない運営体制・運営方法を追求については、上記①の(2)を参照。

(4)外国語教育研究センター英語特任教員の、総合科学部支部と連携しての労働実態の把握については、実行てきておらず、今後の課題とします。

(4)時間外労働の縮減については、東広島・霞の両地区安全衛生委員会において時間外労働が多い部署の指摘と削減の要請及び当該部署の問題点の追及等を行ない、また、統一要求において、36協定（時間外労働及び休日労働に関する協定）における特別時間外労働限度時間の縮減と同協定第5条（時間外労働の縮減措置）の実施状況の報告、及び、この1年間の特別時間外労働限度時間違反の報告（月次単位、部署ごと）と当該違反を無くすための方策の実施について説明を求めました。

安全衛生委員会へ報告された時間外労働時間の実績は、2012年度1年間の時間外労働は全体で前年より一定の減少（1人平均▲0.5時間、▲3.3%）となっています。しかしながら、毎月の時間外労働時間の実績報告からは、裁量労働制医師の診療付加手当申請を含めてその申告の適正さに疑問が生じるケースも存在しています。

一方、統一要求への回答はこれからとなっています。

今後も、これらの指摘や要求等については継続して行きます。

(エ)答申「変革期の広大改革～10年先を見据えた行動指針のために～」の具体的な行動計画案の分析については、情報の入手も不充分で着手できていません。継続課題とします。

### ③年次有給休暇の完全消化へ向けて

統一要求で、年次有給休暇の計画的取得の促進及び労働時間管理者等の年次有給休暇取得に関する正確な理解の促進を求めました。

個別相談においても、毎年必ず年次有給休暇の取得に関する相談を受けます。そして、当該取得がスムーズに行かない主因は、ほとんどの場合が直属上司の正確な理解の不足に因っています。本來的に言えば、そうした場合の最も手っ取り早い解決方法は、組合が当該上司と直接に交渉することなのですが、いずれの場合も職場の人間関係等から実現できずにいます。統一要求への回答は未だですが、これからも継続して要求していきます。

また、団体交渉でのやり取りを経て、統一要求において、前々年度からの繰り越し分で消滅することとなる法定外の年次有給休暇について、当該繰り越し分を対象として、当該繰り越し分の消化を計画化し、当該計画消化日を休日として規定するとともに、当該計画消化日に勤務した場合は通常賃金を支払うこととする労働協約の締結を求めました。

こちらへの回答もこれからになります。

### ④東雲小学校の教員体制について

この問題は「1人当たりの業務量増大の防止」への取り組みになりますが、東雲小学校の常勤教員体制及び非常勤講師体制について、東雲支部と連携して大学交渉を行ないました。

附属学校部校長会議において、東雲小学校の2013年度常勤教員体制を2012年度より1名減少させる方針が検討されており、東雲小学校教員の過重な労働状況を更に悪化させることから、大学が教員定数について準用していると述べる「公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律（以下、「法律」と言います）」に沿って、11月中旬に減少反対の意思表示と要求を行ないました。しかし、12月上旬の大学回答は到底納得いくものではなく、12月下旬に支部組合員も参加して団体交渉を持ち、過重労働の実態も現場の意見も無視した不当な方針であることを主張し、1月中旬に、組合の主張とは異なるものの2012年度と同数の常勤教員体制とする旨の大学回答を得ました。

しかし、常勤教員体制は変わらないとなったものの、次は非常勤講師体制について2012年度と比較して大幅な削減が2月校長会議で確認される事態になりました。これに対しては、3月上旬に、非常勤講師体制の計算に当たっての根本的問題点（複式学級、特別支援学級に関する計算基準）を指摘し、非常勤講師時間の追加を要求しました。しかしながら、3月中旬の大学回答は2月校長会議資料の計算ミスを修正しただけで、組合が指摘した複式学級と特別支援学級に関する計算基準の根本的問題点には一切言及せず、ひたすら己の考えを一方的に述べるだけのものとなっていました。

この大学回答を受け、労使協定不締結の可能性も示すとともに、3月下旬に再度の要求書を提出して交渉を続けましたが、その後、2013年度非常勤講師体制については一定の前進を得ることができ、また、校長会議での予算編成方針の決定方法については今後の変更が、そして、複式学級及び特別支援学級に関する計算基準の問題については真摯に検討する旨が、いずれも約束されました。

#### (4) 研究費・研究時間の確保の課題について

##### ①外部資金に関する要求について

統一要求において、(ア)間接経費の使途についての説明、(イ)法人本部に計上される間接経費の一部を、当該外部資金を獲得した研究者・研究グループへ戻すこと、(ウ)外部資金獲得に関する事務支援の早急な強化、を要求しました。

また、「平成 24 年度における外部資金獲得者等に対するインセンティブ付与に関する措置要項（案）」に関する団体交渉及び意見書においても、それらを要求して交渉しました。

統一要求への大学回答はこれからとなり、また、団体交渉においても合意には至っておらず、今後も継続して取り組みます。

##### ②ポイント制を通じた教員定員の「召し上げ（1%追加削減）」反対について

学長裁量による「1%追加削減（召し上げ）」の主たる再配分先であるセンター群について、統一要求において以下を要求しました。

(ア) 2009 年度から 2012 年度までのセンター群の教員人事体制について、年度単位及びセンター単位に、全学調整分（旧文科省定員分）と全学調整分（別途措置分）を区分し」た報告

(イ) 2010 年度以降のセンター群の見直し状況についての報告

(ウ) センター群に関する今後の方針の説明

しかし、これらに対する大学回答はこれからになります。

##### ③教員研究時間の確保について

変形労働時間制が適用されている附属学校園教員については、その労働実態調査結果の分析を通して研究時間の確保へ取り組むことになりますが、当該実態調査結果が出されたばかりであり、今後、附属支部と連携して研究時間確保のための問題・課題を整理し、取り組んで行きます。

一方、専門業務型裁量労働制適用者についても、その労働実態調査を実施して研究時間の確保の課題に取り組む方針ですが、大学が 7 月に実施した「教育活動等実績調査」結果の分析も含め、労働実態調査の具体的な方法論（時期、対象者等）の整理はこれからになります。

##### ④大学教員の基盤研究費について

統一要求において、引き続き基盤研究費を削減しないことを要求しました。

大学回答は、これまでと同様「基盤的経費の積算単価の減額は行なわない」とのものであり、今後も継続して要求して行きます。

##### ⑤附属学校園教員の基盤的研究費について

統一要求において、現在支給されている研究旅費や教育学研究科教員との共同研究費等とは別に大学の責任で基盤的な研究費を支給することを要求しました。

大学回答は、学部と附属学校の共同研究事業として 600 万円を予算措置し、更にそれ以外でも各附属学校園に配分される予算から校園長の裁量で研究費の捻出を努力しているとのものでした。

今後、附属学校支部と確認して対応して行きます。

## (5) 労働環境の安心化の課題について

### ①タクシー利用を不可避とする場合の費用負担について

統一要求において、公共交通機関を使用して通勤する教職員が当該公共交通機関が無い時間帯での出退勤を行なう場合に、当該教職員がタクシーを利用したときには、そのタクシー代の全額支給を要求しました。

この2012年度統一要求への回答はこれからになります。

ところで、これまで同様な要求を行なっていますが、その回答は「民法上は債務者（労働者）が債権者（大学）へ債務（労働力）を持参すべきとされており、労働基準法上も通勤手当の支払い義務はない」という主張を基本とし、「タクシー代の全額を通勤手当として支給する場合は給与に該当し、あるいは、タクシーチケット交付での常態的タクシー出退勤は現物支給となって労働基準法違反の可能性が高い」といったものでした。

この大学回答の後半部分はピントがずれたものですが、その「ずれ」に関連して、下記の「⑤業務遂行に係る宿泊費用について」の要求への回答では次のようにになっています。

●これまでも、業務命令により早朝に出勤する場合などで、公共交通機関を利用することができない場合には、各部局担当者による利用条件に該当するかどうかの確認を経た上で、タクシーチケットを利用させていただいております。（平成24年7月25日付け、平野理事名による回答）

今後、この大学回答も引き合いに出して交渉を行なっていきます。

### ②自家用車通勤に係る費用負担等について

統一要求において、東広島キャンパス・霞キャンパス・東千田キャンパスにおける自家用車通勤に係る駐車費用負担の廃止を要求し、また、霞キャンパスにおけるバスカード交付についてより妥当な基準づくりを求めました。

これに対する大学回答は、利用者負担金は駐車場の環境整備とゲートの維持管理費等に充当しており、受益者負担の原則からも、廃止は困難というものです。また、霞のバスカード交付基準は各部署における多様な特殊事情も考慮しており、一般的基準作りは困難としています。

そうした中で、11月6日団体交渉において大学より「東広島地区駐車場利用者負担金の給与天引き」提案が出され、その後、以下のような経過を辿りました。

- 11月8日 大学から東広島地区駐車場決算書（2010年度、2011年度）を受領
- 11月29日 団体交渉（統一要求で廃止要求ゆえ、天引き問題は継続。費用負担に疑義）
- 12月19日 大学新提案（大学が利用者から直接、天引きに関する意向聴取の考え方）
- 12月28日 組合回答（過半数代表の権利侵害、組合としての検討方針＝決算内容に関する組合員等への説明と意見聴取、2013年秋までの結論を目指す）
- 1月8日 組合要求（決算書に関する説明）
- 1月21日 大学回答及び、12月28日組合回答への反論＝再要求
- 2月1日 団体交渉（組合方針の説明とそれへの大学理解）
- 2月上旬 広報紙「ひろば」で決算内容及び執行委員会討議状況の説明と意見等の要請
- 3月31日 意見等の締め（一人からのみ）
- 4月24日 執行委員会（利用者負担金の減額交渉へ転換すべきではないか等の意見が出され、5月執行委員会で検討）

### ③育児休業制度の利用環境整備について

統一要求及び団体交渉において、育児休業制度を利用する者がいる場合には必要な人員を補充し、育児休業制度を円滑に利用できる環境を整えることを要求しました。

大学回答は「育児休業制度を円滑に利用できる環境を整えるよう努めていきたい」という一般的なものであり、今後、具体的な問題の指摘等と合わせて交渉を継続します。

#### ④霞地区関係について

統一要求において、看護師の夜勤回数は月8回以内とし、未就学児の保護者及び55歳以上の看護師に夜勤をさせないこと、及び、夜勤交代勤務のある看護師の勤務について夜勤後の休日を週休にカウントしないこと、並びに、これらの問題の根本的解決のために看護師人數を増加することを要求しました。

大学の回答では、夜勤回数月8回以内については手術部以外はすべての部署で月8回を超える実績（2010年11月～2011年10月）があり、今後、その軽減を要求して行きます。また、未就学児の保護者及び55歳以上の夜勤については、いずれも本人申請で免除可能となっている旨の回答が、夜勤後の休日を週休にカウントしない点については、「現行の3交替勤務体制及び看護職員の人員状況の場合、やむを得ないところがある」との回答になっています。この前者については申請者本人の意思に反する対応を行なわないことを継続して要求し、後者については改めて「交代制勤務に伴う負担軽減、及び、根本的問題である看護師人員の増加への積極的取り組み」を求めて行きます。

#### ⑤業務遂行に係る宿泊費用について

個別要求として、本務勤務地における入試業務や教育実習業務等に関連し、公共交通機関等の関係から教職員が前泊を必要とする場合の当該宿泊に係る費用の大学負担、または、当該宿泊施設の大学による確保を要求しました。

以下が組合要求と大学回答で、一定の前進を見ることが出来ました。

##### ■組合要求（7月5日）

本務勤務地における入試業務や教育実習業務等に関連し、公共交通機関等の関係から教職員が前泊を必要とする場合には、当該宿泊に係る費用の大学負担、または、当該宿泊施設の大学による確保を要求します。

上記業務遂行のために公共交通機関の運転時刻等の関係から前泊を余儀なくされる場合、当該業務を命じられた教職員個々人が宿泊費用を自己負担しています。しかし、社会一般的にも業務の遂行に必要と認められる費用は会社等が負担し、個人が負担することはありません。したがって、当該宿泊費用を大学が負担するか、あるいは、宿泊施設を大学が事前に確保し、当該業務遂行者へ提供することが必要と考えます。

##### ■大学回答（7月25日）

これまでも、業務命令により早朝に出勤する場合などで、公共交通機関を利用することができない場合には、各部局担当者による利用条件に該当するかどうかの確認を経た上で、タクシーチケットを利用していただいております。しかし、今後は、上記のような業務で前泊を余儀なくされる場合には、労働時間管理者による前泊の必要性の判断を経た上で、経理責任者に宿泊費の領収書を添付した立替払請求書を提出していただくことにより、費用の支出ができるようにしたいと考えます。

##### ■組合要求（8月7日）

(1)回答に「上記のような業務で前泊を余儀なくされる場合」とありますが、具体的にどのような場合を想定しているのか、いくつかの例示を求める。当該具体的な例示により、過去の事例との比較等から職員個々人が該当可能性の如何を判断しやすくなり

ます。

- (2)「前泊の必要性なし」との労働時間管理者の判断の結果、当日の天候等による公共交通機関トラブルや事故渋滞等により該当職員が遅刻したことで生じる問題については、大学が責任を持って対応することを要求します。権限と責任の対応原則からすれば当たり前のことと言えますが、それを明確にしたいと考えます。

■大学回答（8月24日）

- (1)通常の通勤方法として公共交通機関を利用する者が、入学試験や教育実習引率等の業務命令により早朝に出勤する場合などで、公共交通機関を利用することができない場合を想定しています。例えば、西条駅からのバスの始発が6時55分であることを考慮すると、7時20分より前に出勤する必要がある場合などが該当すると考えられます。
- (2)通常の出勤の場合でも、職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規則第23条第16号において、台風、地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等（以下「災害等」という。）により出勤することが著しく困難であると認められるときは、必要と認められる期間について特別休暇を与えることとしており、職員個人に責任を問うことはできないと考えます。

■組合要求（10月4日）

- (1)労働時間管理者による前泊の必要性の判断については、天候不順等の問題も含めて柔軟に運用することを求めます。集合時刻と公共交通機関の運転時刻との関係については具体的な例示をいただきましたが、一方、例えば、入試業務がある翌日にかけて大雪が予報されており、翌朝は公共交通機関の運行トラブルや道路の大渋滞が必至と言える事態が起こります。こうした天候不順等への対応も含めて労働時間管理者が前泊の必要性を判断できるよう、柔軟な運用が必要と考えます。
- (2)入試業務や教育実習業務等での前泊について、上記(1)の柔軟な対応も含め、貴職よりの7月25日付け回答及び8月24日付け回答を全労働時間管理者に周知、徹底することを要求します。

■大学回答（10月22日）

- (1)天候不順等により、業務の円滑な実施が困難となり、そのための対応として前泊を余儀なくされる場合も想定されると思います。したがいまして、あらかじめ居住地等個別の事情を勘案の上、労働時間監督者や同管理者である管理職員により前泊の必要性の判断を踏まえ適切な指示をしていただくことになると考えます。
- (2)回答した内容につきましては、管理職員への通知のほか、研修会等を通じて各部局の担当者にも鋭意、周知、徹底を図っていきたいと考えます。

⑥ハラスメント対策の適正化について

統一要求において、ハラスメント相談室について、その独立性、相談者に関する秘密の厳守の徹底、運営体制の強化を求め、特に、相談員に任期をつけないこと、団体交渉時など大学当局との関係での独立性や秘密の厳守、さらに男女両性の相談員の配置を強調しました。

大学回答は、相談者に関する秘密の厳守、男女両性の運営体制の状況、再任を妨げないことについては一定の説明が行なわれているものの、ハラスメント相談室の「独立性」や「権限強化」に関しては言及がありません。

この「独立性」「権限強化」の問題については、ハラスメント相談室と各部局等との関係のあり方も含め、今後も継続して要求して行きます。

## ⑦通学・通勤路の安全性について

統一要求において、各キャンパスのバス停や通路等の照明器具運用状況の点検と安全性確保に不充分と思われるカ所の改善を求め、また、バス停や通路等の照明器具の故障や安全性に問題がある場合のキャンパスごとの大学窓口の設置を要求しました。

大学回答は、前者については、定期点検と改善を図る旨の回答と合わせ、問題カ所についての具体的指摘を求めるものでした。しかしながら、当組合の要求では具体的問題カ所を指摘しているにも拘わらず、それに対する回答が欠落しており、その点については今後の回答に含めることを再要求しています。

また、後者については、「いろは→各種案内手続き→工事・施設管理関係の制度・手続きの中の修理等連絡先」に記載している旨の回答でした。今後、分かり易さ及び周知のあり方について検討を加え、必要な要求を継続します。

## (6) 大学運営の民主化・適正化の課題について

### ①「名ばかり管理監督者」問題について

霞地区労働者の過半数代表として選出された組合副委員長に対する「看護師長に昇進したので過半数代表者としての適格性を欠く」との大学疑義に対する組合抗議の結果、2010年7月、組合と大学との間で給与規則上の管理職員と労働基準法上の管理監督者の関係について根本的に再検討することを確認しました。

その後、大学から管理職に関する分析の報告(2011.3)、組合から要求書の提出(2011.11)、管理職実態調査方針の確認(2012.1)が行なわれ、以降、実態調査に向けた交渉を続けたものの、5月の2度の団体交渉において「調査にあたっての確認事項」、「大学・附属の教員は区分して調査」を確認した後、大学の進行がストップした状態となっています。

この状況も受け、統一要求において以下を要求しました。

- (ア) 給与規則第上の「管理職員」と労働基準法上の「管理監督者」を区分すること。
- (イ) その区分の上で、「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。
- (ウ) 病院看護師長については、「管理職」としては残し、「管理監督者」からは除外すること。
- (エ) 「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。

この要求に対する大学回答はこれからになります。

なお、4月より、「管理職員特別勤務手当」において管理職が1日につき3時間超の時間外労働を行なった場合の当該手当が追加されましたが、これは組合が本問題に関連して管理職手当の少なさを指摘して來た成果と言えます。ただし、これを以て本問題が解決されたわけではありません。

### ②学長選挙の民主化について

昨秋の学長選挙について、9月下旬に「すべての在籍する教職員（契約職員を含む）に選挙権を与え、投票者の過半数の支持を得た者を学長候補者とすること（当該過半数の支持を得た者がいない場合は、上位2名の候補者による決選投票を行なうこと）」を要求しました。（これに対する正式な大学回答は未だ受けていません。）

また、学長選挙候補者3名へアンケートを実施し、その回答を11月に「ひろば」で広報しました。

更に、学長選考会議議長宛に「意向投票対象者による『立会演説会』の開催」を提案し、11月13日までの検討結果の報告を求めましたが、これについても連絡を受けていません。

#### ③大学運営に関する透明性の確保について

団体交渉や統一要求において、臨時特例法に連動する給与大幅削減問題、附属学校園の再編統合問題など、教職員の生活や職場環境・労働条件に多大な影響を与える問題について、充分な情報開示と関係者への説明を求めました。

これらのうち、給与大幅削減問題については大学自らが各キャンパスで説明会を実施し、また、教員評価の具体的基準については評価項目とその周知方法が大学より示されました。一方、組合が求めた附属学校園の再編統合の状況、外部資金に関する間接経費の使途、東広島地区駐車場の決算内容については、大学からの構成員・関係者に対する積極的な報告・説明は無く、東広島地区駐車場の決算内容については組合が「ひろば」(2月上旬)で広報を行なう形になりました。

#### ④外国人教職員への労働条件の説明について

統一要求及び過半数代表意見聴取において、外国人教職員に対し、労働条件に関わる事項について英語説明文を作成して周知させることを求めました。

臨時特例法に連動する給与大幅削減問題に関する外国人教職員への説明については、時間的問題から英語での説明文作成ができず、その代替として「各部局等の支援室長等へ、所属する外国籍の職員に対する周知及び説明について、個別に実施いただくよう依頼をしております」との回答でした。また、統一要求に対しては、「現状でも個別に対応している。説明文書の配布や閲覧は解釈に齟齬が生じる恐れがあり、適当ではない」旨の回答となっています。

今後、外国人教職員に対する説明の実態を把握し、問題・課題を整理する必要があります。

### 3. 重点項目の課題やその他の課題を実行するための活動

#### (1) 団体交渉

要求を実現する中心的方法として団体交渉を位置づけ、また、就業規則の変更等、各地区事業場の労働者の過半数を代表する者の意見聴取を必要とする案件について、実質的な交渉を組合が事前に行ない、過半数代表者はその成果を踏まえて意見聴取に臨む、「団体交渉=組合」前置主義を継続しました。

この1年間の団体交渉及び意見聴取等は以下のようになっています。なお、書記局はそのすべてに同席しました。

##### ●団体交渉

5月9日、5月15日、5月30日、6月12日、6月15日、6月26日、11月6日、

11月29日、12月20日、2月1日、2月6日、2月22日

●学長交渉

6月13日

●意見聴取（労働者派遣に関する意見聴取を含む）

5月23日、5月24日、6月12日、6月21日、12月11日、12月17日、1月28日、  
2月5日、3月1日、3月8日

●労使協定書調印式（学長出席）

3月28日

## (2) 統一要求

継続する課題と各支部からの意見や新たな要求をまとめ、10月3日に2012年度統一要求書として大学へ提出しました。（別紙に全文あり）

なお、2012年度統一要求は全32項目あり、そのすべての大学回答までにはかなりの時間を要すると見込まれることから、そのうちの8項目については優先回答を要求し、その後の交渉へ反映させました。

しかし、かなりの項目について、大学回答はこれからとなっています。

## (3) 組合員の拡大

退職等での脱退者を上回る新規加入者の獲得を目指しましたが、結果は脱退者78名、新規加入者61名（いざれも学内異動分を除く）と、17名のマイナスになりました。

①新入教職員の加入

●定期に、または、必要に応じて、全支部長へ加入勧誘グッズを送り、新規加入者の獲得を要請しました。

●霞地区での勧説活動

◎10月1日の新採用者（4月2日以降の教職員）基礎研修において、会場前で参加者（39名）のほぼ全員へ勧説パンフを配布し、加入を呼び掛けました。

◎4月1日の病院新採用者（約250名）基礎研修においては、霞支部と連携して、開始前の勧説パンフの配布を行ない、また、研修会場において、研修午前の部の終了と同時に霞地区過半数代表から過半数代表者の必要性と役割について説明し、霞支部長から組合の紹介と勧説を行ないました。また、これまでと同様、会場入口にテーブルを設置して、終日、組合加入を呼び掛けました。この働き掛けによる加入申し込みは8名（昨年は10名）あり、一定の成果を上げることが出来ました。

●東広島地区での勧説活動

◎10月1日の新採用者（4月2日以降の教職員）基礎研修において、会場前で参加者（44名）のほぼ全員へ勧説パンフを配布し、加入を呼び掛けました。

◎4月3日の新採用者（職員）基礎研修会場において、研修終了と同時に研修会参加者全員（13名）へ加入勧説パンフの配布を行ない、その後、東広島地区過半数代表から過半数代表の役割等について説明し、工学研究科支部組合員から組合の意義と活動状況について説明を行なって、組合加入を働き掛けました。

上記のいざれもその場での加入申し込みは無かったものの、組合と過半数代表の存在及び意義を知らせることができました。

②既存教職員の加入促進

広報紙「ひろば」や支部を通して、組合員数の増大が力の強化となることを訴え、また、労働条件改善のためには団結して交渉に当たることの必要性を訴えて、加入を促進しました。

また、この4月より施行された改正労働契約法に関連して、当該改正法が契約職員等に与える影響を説明し、組合への加入を呼び掛けたことで、2月～3月にかけて4名の新規加入がありました。

### ③過半数組合の維持

組合が過半数を組織する福山、三原、東雲、翠、練習船豊潮丸の5地区（事業場）は、春の職員異動を通じて過半数を維持するように取り組みました。

組合全体の加入者数が減る中で、各附属支部（とりわけ三原支部）の健闘が光っています。

## (4) 安全衛生委員会の活用

教職員の労働実態や職場環境を把握し、問題・課題や対策を検討する場として安全衛生委員会は有効性を持っています。

東広島地区では時間外労働の削減要請や36協定違反職員・部署の問題の追及、学士会館横のスロープの危険性の指摘等を行ないました。

また、霞地区ではメンタルヘルス問題の状況報告要請や安全対策の追及、喫煙問題、地区安全衛生目標についての質問や意見表明等を行ないました。

書記局は、東広島地区委員会へは10回、霞地区委員会へは8回、オブザーバー出席し、それぞれの労働環境や時間外労働の実態、労災事故状況の把握等を行ないました。

なお、東広島地区での労働者側委員の出席は芳しいものではありませんが、その理由の一つに「安全衛生委員会の位置づけ、委員の任務と課題」に関する整理の不充分さがあると言えます。

## (5) 過半数代表の選出

組合が過半数を組織していない東広島地区では6月30日に、東千田地区では7月31日に過半数代表者の任期が切れることから、組合が候補者を推薦し、各支部と連携して過半数代表候補への支持署名を集めました。

東広島地区的支持署名集めについては、毎回、広いキャンパスに多くの部局が分散していることから膨大な時間を要しています。それでも事務職員については一定の場所的まとまりがあることから比較的スムーズに行きましたが、他方、教員については個室に分散していることから個別訪問が中心になりました。

任期切れからかなりの時間を経た10月19日に、両地区での選出（過半数の支持署名集め）の報告を大学へ行ないました。

- 東広島地区過半数代表支持署名 1,191名／2,338名
- 東千田地区過半数代表支持署名 45名／86名

## (6) 機関・組織活動

- ① 執行委員会、四役会議、書記局会議

執行委員会及び四役会議は毎月開催しました。2012年5月～2013年4月の執行委員会議事については、別紙（30～37ページ）に一覧を掲載していますのでご覧下さい。

また、執行委員の負担を軽減するため、テレビ会議機能を利用し、執行委員会の開催場所は東広島事務所と霞事務所の2カ所としました。

一方、書記局会議については、前年度と同様の判断「書記局会議と四役会議の議事がほぼ重なり、四役会議メンバーの半数は書記局会議メンバーであることから、書記局会議メンバーの四役会議へのオブザーバー参加を認め、書記局会議の開催は必要に応じて行なう」としましたが、個別の開催はありませんでした。

## ②支部連絡会議

支部連絡会議を次のように位置付け、執行委員会後に毎月開催しました。

- (ア) 執行委員会議事の報告とその問題・課題等の共有化
- (イ) 執行委員会報告を受けた課題等の具体化に関する討議と対応方針の決定
- (ウ) 各支部よりの問題・課題等の提出と討議
- (エ) 各支部の状況の共有化

開催した日程は以下のようになります。なお、東広島地区は火曜日の昼間、広島地区は金曜日の夜を基本とし、開催場所については、東広島地区は総合科学部、広島地区は東雲→霞→翠のローテーションを基本としました。

- 東広島地区 5/8、6/5、7/3、7/31、9/4、10/9、11/6、12/4、1/8、2/5、3/5、4/3
- 広島地区 5/11（東雲）、6/8（霞）、7/6（翠）、8/3（東雲）、9/7（霞）、10/5（翠）、  
11/9（霞）、12/7（霞）、1/11（翠）、2/8（東雲）、3/8（霞）、4/12（翠）

なお、福山地区・三原地区での支部連絡会議の開催は行ないませんでした。ただし、両支部長・支部連絡会議員宛には広島地区支部連絡会議資料を毎回、送付しています。

## ③支部役員会・支部集会・支部（職場）懇談会・支部総会等への参加

書記局宛に開催案内があった支部総会等へは、すべてに参加しました。書記局が参加した支部総会等は以下のようになります。

### ●支部役員会

- 霞支部役員会 定例（毎月）、及び、臨時

### ●支部総会

- 生物生産学部支部 6月4日
- 工学研究科支部 6月15日
- 教育学研究科支部 6月28日
- 霞支部 7月13日
- 総合科学部支部 7月18日
- 文学研究科支部（臨時） 12月17日

### ●支部集会・職場懇談会等への参加

- 工学研究科支部 支部集会 12月17日、部局長懇談会 1月16日
- 生物生産学部支部 ランチタイム懇談・懇親会 2月18日、  
豊潮丸職場懇談会 3月1日、農場職場懇談会 3月8日、  
事務職員懇談会 3月26日

## ④支部組合員メーリングリスト

支部組合員メーリングリストの適宜改廃を行ない、支部長に対して最新のメーリングリ

ストを提供しました。

#### ⑤契約職員サポート体制と支部契約職員担当者の設置

この課題について、10月に各支部へ提案し、4月執行委員会で以下のように確定させました。

当面、現実的で実行可能なサポート体制・方法として、以下を確立し、実行する。

1. 契約職員に関する問題や情報等を組織的に共有化できるルートを確立する。

組織的とは、契約職員  $\longleftrightarrow$  支部  $\longleftrightarrow$  執行委員会（書記局）の往復関係（交通）を指す。

2. 支部における「契約職員担当者」の設置

契約職員組合員が存在する支部は「契約職員担当者（窓口機能）」を設置するよう、該当支部に対して要請する。

この「契約職員担当者」は上記1の往復関係（交通）の窓口として位置づけ、任務が重くならないように支部を含めて配慮する。

(注) なお、支部の契約職員担当設置について連絡の無かった支部の契約職員担当は、支部長として対処する。

ただし、事務局支部及び組合本部支部の契約職員担当は専従書記次長とし、また、当面は附属小学校支部についても専従書記次長とする。

3. 支部における契約職員懇談会の開催

可能な支部については、契約職員の状況把握や問題・要望等の把握のために、年1～2回の支部における契約職員懇談会の開催をお願いする。

4. 契約職員担当者懇談会の開催

執行委員会（書記局）が主催し、年1～2回の契約職員担当者懇談会を開催する。

この懇談会は、日常的な上記の往復関係（交通）とは別に、契約職員に関する意見交換・情報共有（他支部の状況も含めた）等を図る場として位置付ける。

また、開催については各支部契約職員担当者の都合等に配慮する。

#### ⑥改正労働契約法に関する説明会

4月から施行される改正労働契約法に関する説明会を開催しました。参加人数（書記局、新旧執行委員を除く）は以下でした。

2月 13日（水）法学部・経済学部B151号演習室	昼8名、夕1名
14日（木）総合科学部J303号教室	昼8名、夕3名
15日（金）霞病院管理棟カソフレンスルーム1	昼1名、夕11名
合計32名	

なお、説明会資料は組合ホームページ（組合ニュース 2012年度 2月19日付け）に掲載しています。

### （7）広報活動

#### ①「くみあい通信」（組合員限定、約800部）の発行

- 2012年5月上旬 組合員からの個別相談に関する対応ルール、大会議事運営規則ほか
- 2012年6月中旬 2011年度活動報告、決算報告ほか
- 2012年8月下旬 7月28日定期大会報告、2012年度新役員紹介ほか
- 2012年10月下旬 大学交渉事項、支部への提案（契約職員サポート体制、所属支部基準）

- 2013年1月上旬 組合費規定に関する内規、附属東雲小学校の常勤教員配置問題ほか
- 2013年3月中旬 人事制度改革に関する大学提案と交渉状況ほか

②「ひろば」（全教職員、約5500部）の発行

- 2012年6月上旬 紹与大幅削減問題、病気休暇等での欠員補充、入試職務手当計算の紹与支給明細書への記載、チョコレートの散歩道（連載）
- 2012年7月上旬 紹与大幅削減に関する交渉経過と結果
- 2012年9月下旬 パートタイム契約職員の状況、過半数代表候補への支持署名、年次有給休暇の取得、チョコレート散歩道（連載）ほか
- 2012年11月中旬 学長選挙候補者へのアンケートと回答
- 2012年11月下旬 入試業務・教育実習業務等での前泊問題、過半数代表者の紹介、チョコレートの散歩道（連載）
- 2013年2月上旬 改正労働契約法説明会、東広島地区駐車場利用者負担金と決算書に関する説明と意見要望
- 2013年4月下旬 組合加入の呼びかけ、改正労働契約法への対応、チョコレートの散歩道（連載）

③メール通信（組合員限定、メールアドレス登録者600名弱）

- 2012年5月10日 紹与削減（▲7.8%）に関する団体交渉報告
- 2012年5月16日 紹与削減に関する団体交渉報告
- 2012年5月25日 2011年度人事院勧告について
- 2012年5月31日 5月30日団体交渉報告
- 2012年6月5日 大幅な紹与削減に断固反対します
- 2012年6月19日 紹与削減反対交渉の状況と大学説明会
- 2012年7月3日 紹与大幅削減問題に関する意見書と組合・大学確認書等
- 2012年7月3日 常勤職員の7月からの組合費減額について
- 2012年7月17日 入試業務等に係る前泊と病院医療職員の緊急呼出待機手当に関する要求
- 2012年7月27日 臨時貸付制度のご報告
- 2012年8月16日 前泊問題と緊急呼出待機手当に関する要求について
- 2012年9月12日 入試業務等での前泊問題と病院医療職員の緊急呼出待機問題、2012年度人事院勧告について、国家公務員の退職手当の引き下げ
- 2012年10月12日 2012年度統一要求書
- 2012年11月15日 講争資金積立特別会計の定期預金の分散について
- 2012年12月17日 東雲小学校の2013年度常勤教員体制についての団体交渉申し入れ
- 2013年1月15日 改正労働契約法について
- 2013年1月17日 改正労働契約法に関する説明会
- 2013年2月18日 紹与大幅削減問題に関する団体交渉の状況
- 2013年2月28日 臨時特例法に連動する紹与大幅削減問題（団体交渉確認書等）について
- 2013年3月19日 1つの報告（改正労働契約法説明会）と2つの判決（産婦人科医の当直（宿日直）勤務について、管理職と残業代の支払い）
- 2013年4月15日 7月定期大会に向けたスケジュール

④ホームページの更新

前月執行委員会での審議事項を中心にして、ほぼ毎月、ホームページの更新を行ないました。

また、「分かりにくい」との指摘があったメニュー構成の一部について、9月に修正しました。

#### ⑤組合掲示板へのポスター等の掲示

「ひろば」の発行に合わせて組合掲示板を更新し、また、給与大幅削減問題については組合声明とポスターを掲示しました。

### (8) 教養・学習活動

Union教養講座の開催を検討しましたが、過去2年間の講座参加者は1回当たり10名前後が大多数となっており、この中には書記局職員・執行委員も含まれています。この実績も踏まえて「効果の点からは疑問なし」としない、「それでなくても多忙」といった意見が出され、講座の開催を取り止めることとしました。

また、4月からの改正労働契約法施行に備え、2月13日～15日に東広島地区北・南、霞地区において「改正労働契約法に関する説明会」を各昼・夕に開催し、法律改正の内容とその影響等について学習、検討しました。

### (9) 個別相談活動

この1年間の個別相談の状況を別紙57～58ページに掲載しています。

それらへは書記局が中心になって取り組みましたが、執行委員会での検討を経て要求書を大学へ提出し、交渉したものも数件あります（交渉中含む）。また、多くの相談事項で継続するものとなっています。

相談を受けた問題は多岐にわたりますが、大雑把に区分すると以下のようになります。

#### ●所属による区分

病院 7件、その他霞 4件、東広島 12件、附属 3件

#### ●契約形態による区分

常勤 15件、契約 11件

#### ●相談内容による区分（複数該当あり）

上司等との人間関係 5件、業務上の失敗・トラブル 2件、規則上の不満・問題 5件、運営上の不満・問題 9件、雇い止め問題 4件、その他 3件

### (10) 書記局の安定化と能力の向上

事務所の開室時間は、東広島組合本部事務所は9:00～18:45、霞キャンパス広島組合事務所は火曜日・木曜日・金曜日の週3日、最低で16:00～18:00としています。

また、以下の規則等の制定及び改定を行ないました。

#### ●新規制定

組合員の所属支部基準について（4月）

#### ●改定

組合費規定に関する内規（11月）

## 2012年度 決 算

### 1. 2012年度一般会計

- (1) 収支計算書、(2) 貸借対照表、(3) 固定資産等見返正味財産の内訳
- (4) 比較収支計算書、比較貸借対照表

### 2. 2012年度労働金庫特別会計

- (1) 収支計算書、(2) 貸借対照表、(3) 固定資産等見返正味財産の内訳

### 3. 2012年度商品斡旋事業特別会計

- (1) 収支計算書、(2) 貸借対照表、(3) 固定資産等見返正味財産の内訳

### 4. 2012年度闘争資金積立特別会計

- (1) 収支計算書、(2) 貸借対照表

### 5. 総合貸借対照表

### 6. 附属明細表

- (1) 組合費収入明細表
- (2) 現金・預金明細表、(3) 固定資産明細表、(4) 退職給付引当金明細表
- (5) その他重要な資産・負債明細表

### 7. 2012年度決算報告の説明

#### ●監査報告書

- (1) 監査委員による監査報告書
- (2) 蝶川公認会計士による監査報告書

## (一般会計)

収支計算書  
2012年4月1日から2013年3月31日まで

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差異	備 考(主な使途)
I. 収入の部				
1. 組合費収入	(14,010,000)	(14,345,900)	(△335,900)	
組合費収入	14,010,000	14,345,900	△335,900	
2. 雑収入	(90,000)	(103,869)	(△13,869)	
受取利息配当金	2,000	1,944	56	退職金積立預金利息を含む
雑収入	88,000	101,925	△13,925	特約店会費、くみあい通信広告挟み込み料他
3. 特別会計繰入金収入	(1,000,000)	(1,000,000)	(0)	
労働金庫特別会計繰入金 収入	700,000	700,000	0	労働金庫特別会計の収益振替
商品斡旋事業特別会計繰 入金収入	300,000	300,000	0	商品斡旋事業特別会計の収益振替
4. 積立預金取崩収入	(610,000)	(610,000)	(0)	
退職金積立預金取崩収入	610,000	610,000	0	前年度退職者に係る積立預金の取り崩し
5. 当年度末預り金等収入	(0)	(629,644)	(△629,644)	
事務局支部預り金収入	0	225,040	△225,040	事務局支部預金の預かり
社会保険料・所得税預り金	0	251,924	△251,924	年度末残高(洗い替え処理)
未払金収入	0	152,680	△152,680	加入促進費の未払い分他(洗い替え処理)
6. 積立金取崩収入	(219,315)	(55,920)	(163,395)	
退職金積立金取崩収入	219,315	55,920	163,395	退職金積立金からの取り崩し(退職給付費用に充当)
7. 前年度繰越金	6,821,873	6,821,873	0	
収入合計	22,751,188	23,567,206	△ 816,018	
II. 支出の部				
1. 人件費	(12,982,600)	(12,764,896)	(217,704)	
給与諸手当	10,592,000	10,446,573	145,427	専従役職員2名、アルバイト1名の給与諸手当
退職金	610,000	610,000	0	前年度退職者への退職金の支払い
退職給付費用	249,600	55,920	193,680	専従職員1名の退職給付費用発生額(差異は勤続期間考慮のため)
厚生費	1,531,000	1,652,403	△121,403	健康保険・厚生年金・労働保険料等の事業主負担分等
2. 事務局費	(2,270,000)	(1,991,200)	(278,800)	
通 信 費	250,000	230,205	19,795	電話、郵便・宅配便送料、NTT回線使用料他
消 耗 品 費	120,000	74,108	45,892	事務用品、消耗品
備 品 費	350,000	213,510	136,490	ホームページ作成、PC2台、TV会議用備品
図 書 費	20,000	16,159	3,841	書籍代
印刷刊行費	850,000	775,823	74,177	大会議案書・輪転機等保守料・用紙・インク代他
雑 費	680,000	681,395	△1,395	公認会計士・弁護士顧問料、振込手数料、印鑑証明書他
3. 会議費	(348,000)	(191,224)	(156,776)	
大 会 費	82,000	37,779	44,221	交通費・飲料他
支部連絡会議費	120,000	60,386	59,614	弁当・サンドイッチ、飲料
執行委員会費	146,000	93,059	52,941	交通費、弁当代
4. 事業費	(719,000)	(456,733)	(262,267)	
専 門 部 費	209,000	128,043	80,957	新聞・定期購読資料代、四役会議・団交等の交通費
組織強化費	410,000	265,680	144,320	支部活動援助金、加入促進費、新規グッズ
行 動 費	100,000	63,010	36,990	全大教研究集会へ参加(1名、東京)
5. 特定預金支出	(0)	(225,325)	(△225,325)	
退職金積立預金支出	0	285	△285	退職金積立預金の利息
事務局支部特定預金支出	0	225,040	△225,040	貸借対照表で「その他の固定資産」として表示のため
6. 前年度末預り金等支出	(456,423)	(526,423)	(△70,000)	
支部費預り金支出	164,220	164,220	0	
社会保険料・所得税預り金	292,203	292,203	0	洗い替え処理
未払金支出	0	70,000	△70,000	洗い替え処理
7. 予 備 費	3,000,000	840,000	2,160,000	モノクロ複合機の購入
支出合計	19,776,023	16,995,801	2,780,222	
次年度繰越金	2,975,165	6,571,405	△3,596,240	

## (労働金庫特別会計)

## 収支計算書

2012年4月1日から2013年3月31日まで

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差異	備 考
I. 収入の部				
1. 事業収入 全労済手数料	(100,000) 100,000	(89,127) 89,127	(10,873) 10,873	団体事務手数料
2. 雑収入 受取利息配当金	(595,000) 595,000	(603,132) 603,132	(△8,132) △8,132	労金の出資金18,206,000円及び利用高に対する配当金等
3. 前年度繰越金	875,972	875,972	0	
収入合計	1,570,972	1,568,231	2,741	
II. 支出の部				
1. 預り保証金返済支出 預り保証金返済支出	(3,000) 3,000	(0) 0	(3,000) 3,000	退職者への労金出資金返金
2. 一般会計繰入金支出 一般会計繰入金支出	(700,000) 700,000	(700,000) 700,000	(0) 0	収益の一般会計への振替
支出合計	703,000	700,000	3,000	
次年度繰越金	867,972	868,231	△259	

(商品斡旋事業特別会計)

## 収支計算書

2012年4月1日から2013年3月31日まで

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差異	備 考
<b>I. 収入の部</b>				
1. 受取手数料収入	(267,000)	(268,401)	(△1,401)	
ブルデンシャル生命	240,000	231,066	8,934	集金事務費
大日商事	20,000	20,506	△506	家庭常備薬販売手数料
伊藤ハム	5,000	5,240	△240	ハム販売手数料
丸大食品	0	11,365	△11,365	ハム販売手数料
コネクタ	2,000	224	1,776	化粧品販売手数料
2. 預り金収入	(9,970,000)	(9,460,451)	(509,549)	
商品斡旋預り金収入	(9,970,000)	(9,460,451)	(509,549)	
大野石油	1,700,000	1,513,922	186,078	ガソリン代金
ブルデンシャル生命	7,700,000	7,335,570	364,430	生命保険料
大日商事	380,000	410,110	△30,110	家庭常備薬代金
伊藤ハム	70,000	57,649	12,351	ハム代金
丸大食品	0	113,650	△113,650	ハム代金
コネクタ	120,000	29,550	90,450	化粧品代金
3. 雑収入	(0)	(41)	(△41)	
受取利息配当金	0	41	△41	
4. 前年度末立替金収入	(78,700)	(78,700)	(0)	
労働金庫支払立替金収入	78,700	78,700	0	前年度立替金の入金
5. 前年度繰越金	396,251	396,251	0	
<b>収入合計</b>	<b>10,711,951</b>	<b>10,203,844</b>	<b>508,107</b>	
<b>II. 支出の部</b>				
1. 事務局費	(10,000)	(10,395)	(△395)	
雑 費	10,000	10,395	△395	振込手数料、残高証明書
2. 預り金支出	(9,986,204)	(9,476,655)	(509,549)	
商品斡旋預り金支出	(9,970,000)	(9,460,451)	(509,549)	
大野石油	1,700,000	1,513,922	186,078	ガソリン仕入
ブルデンシャル生命	7,700,000	7,335,570	364,430	生命保険料
大日商事	380,000	410,110	△30,110	家庭常備薬仕入
伊藤ハム	70,000	57,649	12,351	ハム仕入
丸大食品	0	113,650	△113,650	ハム仕入
コネクタ	120,000	29,550	90,450	化粧品仕入
前年度末預り金支出	(16,204)	(16,204)	(0)	
大野石油	16,204	16,204	0	
3. 他会計繰入金支出	(300,000)	(300,000)	(0)	
一般会計繰入金支出	300,000	300,000	0	収益の一般会計への振替
4. 当年度末立替金支出	(0)	(16,033)	(△16,033)	
商品斡旋立替金支出	0	16,033	△16,033	
<b>支出合計</b>	<b>10,296,204</b>	<b>9,803,083</b>	<b>493,121</b>	
<b>次年度繰越金</b>	<b>415,747</b>	<b>400,761</b>	<b>14,986</b>	

(闘争資金積立特別会計)

収支計算書

2012年4月1日から2013年3月31日まで

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差異	備 考
I. 収入の部				
1. 闘争資金積立預金利息収入	22,000	3,850	18,150	
2. 前年度繰越金	0	0	0	
収入合計	22,000	3,850	18,150	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(210)	(3,150)	(△2,940)	
雑 費	210	3,150	△2,940	振込手数料、残高証明代
2. 特定預金支出	(21,790)	(700)	(21,090)	
闘争資金積立預金支出	21,790	700	21,090	雑費を引いた利息残を預金へ加算
支出合計	22,000	3,850	18,150	
次年度繰越金	0	0	0	

(闘争資金積立特別会計)

貸借対照表

2013年3月31日

(単位:円)

科 目	金 額	
I. 資産の部		
1. 固定資産		
(1)その他の固定資産		
闘争資金積立預金	47,616,360	47,616,360
資産合計		47,616,360
II. 正味財産の部		
1. 積立金		
闘争資金積立金	47,616,360	47,616,360
負債・正味財産合計		47,616,360

注記

1. 重要な会計方針

(1)資金の範囲について

資金の範囲は、現金・預金としている。

## 総合貸借対照表

2013年3月31日

(単位:円)

科目	金額	
I. 資産の部		
1. 流動資産		
現金預金	7,840,397	
立替金	16,033	7,856,430
2. 固定資産		
(1)有形固定資産		
備品	795,200	
(2)その他の固定資産		
中国労働金庫出資金	18,206,000	
闘争資金積立預金	47,616,360	
退職金積立預金	463,503	
事務局支部特定預金	225,040	67,306,103
資産合計		75,162,533
II. 負債の部		
1. 流動負債		
未払金	152,680	
預り金	567,464	720,144
2. 固定負債		
退職給付引当金	299,520	299,520
負債合計		1,019,664
III. 正味財産の部		
1. 固定資産等見返正味財産		
2. 積立金		
中国労働金庫出資金積立金	18,206,000	
闘争資金積立金	47,616,360	
退職金積立金	163,395	65,985,755
3. 次年度繰越金		7,840,397
正味財産合計		74,142,869
負債・正味財産合計		75,162,533

## 2013年度活動方針

(期間 2013年5月～2014年4月)

### 1. はじめに

安倍政権が打ち出した経済政策「アベノミクス」が私たちの生活へどのような影響をもたらすのかは、社会的にもまだ見通せないところがあります。

輸出を手掛ける大企業等の円安による価格競争力の向上や業績改善が報道されている一方で、全国中小企業団体中央会が4月下旬～5月上旬に下請け中小企業を対象に実施したアンケートでは、円安が経営に与える影響が「極めて良い(2.2%)」と「良い(7.9%)」を合わせて約1割であるのに対し、「悪い(27.4%)」と「極めて悪い(3.5%)」の合計は3割を超える結果となっています。

また、2014年4月からは消費税の増税が予定されており、私たちの家計は更に厳しさを増すことになります。

大学改革検討WG答申「変革期の広大改革～10年先を見据えた行動指針のために～」やそれを受けた「広島大学の機能強化に向けた行動計画2012」等では、「柔軟な教育研究体制の構築」、「東千田キャンパスの機能充実」といった項目において組合員の教育・研究及び労働環境に大きな変動をもたらす可能性がありますが、その具体的な内容については「新WGを設置して検討」、「東千田キャンパス機能充実WGで引き続き検討」とされており(5月21日資料)、今後の動向を注視・分析し、対応を検討することが必要です。また、「自立のための財務強化」の項目では「経費節減(人件費・物件費とも)」が掲げられていますが、その実施が組合員の労働環境へどのような影響を与えるかにも注意する必要があります。(なお、5月15日付けの中国新聞では、東千田キャンパスの旧正門右奥の空き地に新校舎を建設し、2016年春の開校で、医・歯・薬学部生の教養教育担当などの機能を持つ予定と報道されています。)

また、4月から施行された改正労働契約法に関する契約職員・非常勤職員の雇用契約問題が継続的に発生すると予想されます。不当な雇い止めや圧力等が発生しないように、また、発生したときには直ちに対処することが求められています。

一方、附属学校園教員の労働時間管理に関する広島大学への労働基準監督署の是正指導は、大学のみならず附属学校園教員にも大きな影響を与えるものとなります。組合はこれまで附属学校園教員の過重な労働実態の改善を課題とし、また大学へも要求してきましたが、それに繋がり、そして、附属学校園教員組合員が納得できる対応を、附属学校支部と密接に連携して追求して行きます。

## 2. 基本方針

当組合の規約第2条（目的）では、「この組合は、組合員の団結により、雇用の保障、労働条件の維持改善、職場環境の改善に努め、大学の民主化を図ることを目的とする」と規定しており、2007年度以降、この目的に従って重点項目を整理し、課題と方針を設定してきました。

2013年度は以下の5つの重点項目を設定し、方針を策定します。

- |                            |                         |
|----------------------------|-------------------------|
| (1)給与・手当問題（賃金の適正化）         | (規約目的「労働条件の維持改善」)       |
| (2)雇用問題（雇用の安定・安心化）         | (規約目的「雇用の保障」)           |
| (3)労働時間・休暇問題（一人当たり業務量の削減等） | (規約目的「労働条件の維持改善」)       |
| (4)研究費・資金配分問題（研究費確保等）      | (規約目的「労働条件の維持改善」)       |
| (5)労働・職場環境問題（環境の安心化）       | (規約目的「職場環境の改善」「大学の民主化」) |

## 3. 重点項目における具体的課題

### (1)給与・手当問題（賃金の適正化）

①「臨時特例に関する法律」に連動する給与大幅削減問題への対応について

広島大学教職員が国家公務員の給与減額に合わせる必要はないこと、及び、広島大学教職員の給与は労使の主体的・自律的交渉により決定されるべきものであることを主張し、それが困難であるところに広島大学の給与処遇の仕組みが抱える本質的問題が存在することを指摘します。

その上で、2013年3月1日付け「団体交渉確認書」の期限（広島県が国と同様の趣旨の給与減額を行うか否かが正式決定した時期の翌月まで）後の附属学校園教員に係る「特別調整分」の扱い、及び、12月期・来年6月期の勤勉手当優秀者加算の扱いについて、組合員の不利益を可能な限り減少させることを追求します。

また、この問題に関する2014年4月以後の国家公務員給与の扱いについては、民主党政権下でも「2年間で元に戻すことはできない」との同党主要役員の発言があったように、予断を許しません。自民党政権の方針は確認できていませんが、組合としては、国家公務員の動向がどうであれ、2014年4月以後のこの問題に関連する給与減額には断固として反対します。

②2012年度・2013年度人事院勧告、退職手当削減に関する早期退職のインセンティブ拡大について

2012年度人事院勧告（55歳超の標準成績は昇給なし等）及び2013年度人事院勧告に連動する提案に対しては反対しますが、その実施が避けられない場合には代償措置を要求します。

また、国家公務員退職手当法の改定に関連する「早期退職のインセンティブ拡大」については、「退職勧奨制度」及び未実施の「早期退職制度」と一体的に検討し、労働者側の不利にならないように取り組みます。

③年金支給前の再雇用者（大学教員を除く常勤職員）の給与処遇問題について

2014年3月末退職者より「年金の無支給期間」が発生することから、年金支給開始年齢の年度末までは原則として定年前勤務形態（フルタイム）での再雇用となりましたが、その給与処遇に関する具体的運用はこれからになります。また、ボーナスについても未確認であり、2011年度の人事院勧告（定年引上げ時は60歳前の約70%）を参考にして交渉し

ます。

④附属学校教員の時間外手当の支給について

労働基準監督署の是正指導「教職調整額（本給の4%）を超える部分の時間外手当支給」を受け、労働基準法に則った時間外手当支給の必要性が明確になりました。

これにより、時間外手当を支給すべき活動範囲と附属学校園教員の労働のあり方が重要なかつ緊急に整理すべき課題となります。附属学校園教員の職務の特殊性が存在することからも、全附属学校支部と密接に連携して対処して行きます。

⑤契約職員の賃金等の改善について

ヨーロッパでは10年以上も前から同一労働・同一賃金の原則に立脚した労働時間による差別的取扱いが禁止されていますが、日本では大きく立ち遅れています。しかし、日本社会でも短時間就業などの多様な働き方が広がっており、「働きに見合った待遇」の必要性は高まっています。今後も、同一労働・同一賃金の原則に基づく要求を続けます。

また、常勤職員及びフルタイム契約職員と比較して大きな格差がある特別有給休暇制度について、その改善に取り組みます。

⑥休日出勤手当の支給について

休日出勤を行なったが振替休日も代休も取得できない場合、大学は休日出勤手当を支給する義務があるにも拘わらず放置されている現状があります。

これまでの大学回答の問題点を指摘し、交渉します。

⑦職務負担に応じた手当の支給について

引き続き、学内非常勤講師手当の復活を要求します。

また、過去2年間の「外部資金獲得者等に対するインセンティブ付与」制度の総括を求めるとともに、全体的観点での「インセンティブ付与」制度の確立を求めます。

⑧産婦人科医等の当直（宿日直）業務の通常勤務化について

奈良県立奈良病院の産婦人科医師が訴えた「当直（宿日直）業務は断続的労働ではなく、通常勤務と同じ」との裁判は、最高裁の奈良県側上告の棄却によって原告勝訴が確定しました。広島大学病院でも同様な問題を抱えており、それは産婦人科医に限定されない可能性もあります。

組合員の実態調査を行ない、当直（宿日直）業務が「断続的業務」（労働基準法）と見なされない場合の通常勤務化を要求します。

⑨地域手当の引き上げについて

広島市10%、広島市以外7%へ引き上げることを目標とし、直ちにはそれぞれ0.65%の地域手当引き上げを求めます。

⑩管理職と管理監督者問題について

組織運営上の「管理職」と労働基準法が定める「管理監督者」とは別のものである観点を基本とし、「管理職」と「管理監督者」の再整理、及び、非管理監督者への時間外手当の支給（管理職手当を超える時間外労働手当の支給）等を要求します。

⑪大学院調整額の適正な支給について

2007年3月末までの通りに大学院所属の教員全員に調整数2を支給すること、及び、問題が解決されるまでは現行「暫定措置」の継続を要求します。

⑫助教の給与表の作成について

引き続き、学部授業担当の負担の大きさを中心問題として、助教の本給表の新設を要求します。

⑬その他の給与・手当問題（賃金の適正化）について

(ア)附属学校園転籍者の不利益問題、(イ)教員の業績評価基準、(ウ)2009・2010年度余剰額の使途未確認部分に関する交渉問題について、その進め方の検討を含めて課題とします。また、その他の給与・手当問題について必要な取り組みを行ないます。

## (2)雇用問題（雇用の安定・安心化）

### ①契約職員等の雇用の継続と安定化について

4月より施行された改正労働契約法の影響は、当分の間、様々な形で現われるものと思われます。組合としては、法の趣旨とその遵守を原則にして、契約職員等への不当な雇い止めが発生しないように取り組むとともに、実質的に期間の定めがないと見なされる場合の無期契約への転換要求を行ないます。また、そのケースも含んだ実務的レベルでの無期転換ルールの整備を要求します。

なお、労働契約法の新条文が対象とする範囲は、「期間の定めがある」すべての雇用契約になります。したがって、特任教員や教員任期規則・テニュアトラック制によって採用された教員、非常勤職員についても、その雇用の継続性については同じ問題を抱えます。これらの雇用形態にある組合員についても不当な雇い止めが発生しないように取り組みます。

また、非常勤職員の契約期間のあり方については、その実態について情報収集を図り、業務遂行及び制度設計の阻害とならないように交渉します。

### ②附属学校園教員の労働契約問題について

他組織からの人事交流教員と広島大学採用教員との割合については大学から回答を得たものの、個々人がそのいずれに属するかが不明瞭な点が存在します。

大学からは必要ならば個別説明を行なう旨の回答があり、これについては各附属支部と確認に上、対応します。

### ③附属学校園の再現統合について

あまり進展が見られない状況との大学説明ですが、これまで通り、情報を収集し、附属学校支部組合員の生活と労働環境・労働条件への影響を基本問題として、附属学校支部と連携して対処します。

### ④任期付き教員の再任について

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、引き続き要求します。

### ⑤その他の雇用問題（雇用の安定・安心化）の課題に取り組みます。

## (3)労働時間・休暇問題（一人当たり業務量の削減等）

### ①附属学校園教員の労働時間と過重労働の軽減について

労働基準監督署の是正指導（労働時間の管理と教職調整額（本給の4%）を超える部分の時間外手当支給）を受け、今後、労働時間と非労働時間の区分が大きな課題となります。また、それと一体の問題として、附属学校園教員の労働のあり方が重要かつ緊急に整理すべきものとなります。そして、この問題への対応は、当然のこととして、長年の懸案の課題である過重労働の軽減に繋がるものでなければなりません。

附属学校園教員の職務は、その中心対象が児童・生徒等の「人」であり、社会一般的な効率性や生産性のアップが通用しない、したがって、それを強制すれば本来の意味が阻害

されてしまう問題が存在します。この職務の特殊性を充分に踏まえ、全附属学校支部と密接に連携して対処して行きます。

②東雲小学校教員体制について

東雲小学校の常勤教員体制及び非常勤講師体制は継続する交渉課題となっています。この体制を検討するに当たっての主要な問題は、低学年複式学級と特別支援学級の特殊性をどのように踏まえるかにあり、東雲支部と連携して交渉します。

③パートタイム契約職員の休暇制度改善について

パートタイム契約職員の病気休暇等の休暇制度の改善に取り組みます。

④専門業務型裁量労働制教員の実態調査について（健康と研究時間確保の課題）

昨年7月に大学が実施した「教育活動等実績調査」結果の分析を行ない、具体的な調査項目、時期、対象者等の整理を大学と交渉し、実態調査の実施に向けて取り組みます。

⑤時間外労働時間の縮減について

安全衛生委員会での論議を含め、時間外労働の縮減を要求します。

⑥労働時間の適法な管理について

以下の項目について大学へ要求し、必要な交渉を行ないます。

- (ア)時間外労働手当及び診療付加手当の適正な申告と周知、徹底
- (イ)指定された制服の更衣に係る時間を労働時間として扱うこと
- (ウ)就労管理システムの運用状況の検証と必要部署への導入
- (エ)休日出勤の減少

⑦年次有給休暇の消化への取り組みについて

年次有給休暇の計画的取得の促進及び労働時間管理者等の年次有給休暇取得に関する正確な理解の促進を要求し、交渉します。

また、消滅する前々年度からの繰り越し年次有給休暇を対象とした労働協約の締結を要求します。

⑧その他の労働時間・休暇問題（一人当たり業務量の削減等）の課題に取り組みます。

#### (4) 研究費・資金配分問題（研究費確保等）

①外部資金に関する要求について

要求中の(ア)間接経費の使途についての説明、(イ)法人本部に計上される間接経費の一部を、当該外部資金を獲得した研究者・研究グループへ戻すこと、(ウ)外部資金獲得に関する事務支援の早急な強化について、大学回答を受け、交渉します。

②大学教員の基盤研究費について

大学教員の基盤研究費について、引き続き、削減しないことを要求します。

③附属学校教員の基盤研究費について

現在支給されている研究旅費や教育学研究科教員との共同研究費等とは別に、大学の責任で基盤的な研究費を支給することの要求について、2012年度大学回答を受け、附属学校支部と確認して対処します。

④ポイント制の1%追加削減反対について

1%追加削減の主たる配分先であるセンター群に関する経過と現状、及び今後の方針についての大学回答を受け、組合員へ情報提供するとともに、1%追加削減に向けて取り組みます。

⑤その他の研究費・資金配分問題（研究費確保等）の課題に取り組みます。

## (5) 労働・職場環境問題（環境の安心化）

### ①「広島大学の機能強化に向けた行動計画 2012」の具体化について

答申「変革期の広大改革～10年先を見据えた行動指針のために～」やそれを受けた「広島大学の機能強化に向けた行動計画 2012」等においては、「柔軟な教育研究体制の構築」、「東千田キャンパスの機能充実」といった項目で教職員の教育・研究及び労働環境に大きな変動をもたらす可能性があります。その具体的化される内容について分析、検討し、必要な対処を行ないます。

### ②職員の減少と過重労働防止について

運営費交付金の減少が続くこともあり、人件費の削減は大学の一貫した方針ですが、上記の「広島大学の機能強化に向けた行動計画 2012」でも「自立のための財務強化」の項目で「経費節減－共通人件費（職員人件費）：前年度比 1.5% 削減（うち 0.5% は、新規業務等へ活用）」との方針が示されています。

また、組合員等から「事務部門における人員削減は厳しい」、「常勤職員が削減されたが人員の補充が無い」といった声が届いています。

大学は教職員の過重労働による労働災害や健康障害を防止する責務を負っており、また、人員削減による過重労働は教職員個々人にとっても組織としての業務運営にとっても悪影響を与え、却って効率を落とすものとなります。

人件費削減や職員の減少が組合員の労働環境・職場環境に与える問題を把握し、過重労働防止へ取り組むとともに、より適切な人員配置及び経費配分を求めて行きます。

### ③東広島駐車場利用者負担金の減額交渉と霞・東千田地区への連動について

東広島地区駐車場及び霞・東千田地区駐車場の利用者負担金問題については、これまで何年間かにわたって負担金廃止を要求し、大学の拒否回答が続いて来ました。また、大学から東広島地区駐車場の決算書を入手し、2月上旬発行の広報紙「ひろば」ではその内容と執行委員会での当該負担金に関する論議の状況を説明し、広く教職員から意見等を求めました。

こうした経過と「ひろば」によって寄せられた意見等を検討し、東広島地区駐車場の利用者負担金については、今後、廃止要求は取り止め、その減額を交渉課題として取り組みます。また、霞及び東千田地区の同負担金についても、その駐車場決算状況等を調査し、問題点を整理するとともに、その減額へ向けて取り組みます。

### ④タクシー利用を不可避とする場合の費用負担について

2012 年度の「入試業務・教育実習業務等での前泊問題」についての大学回答を受け、あらためて、公共交通機関を利用して通勤する教職員が当該公共交通機関が無い時間帯での出退勤に係るタクシ一代について、その大学負担を要求します。

### ⑤宿泊を伴なう実習・演習や学部行事等における教員の同伴について

現状では、宿泊を伴なう実習・演習や学部行事等に教員が同伴しても、それらはボランティアとされ、何らの給与等の措置も行なわれていません。また、教員の同伴に代わる対策も取られていません。

これらの実態を把握し、問題点等を整理して、その改善に取り組みます。

### ⑥育児休業・介護休業・産休等の利用環境整備について

これらの休業・休暇取得にあたって、それらの諸制度が円滑に利用できるよう、必要な

人員補充を要求します。

⑦霞地区関係について

看護師の夜勤回数を月8回以内とすること、及び、夜勤後の休日を週休にカウントしないことを要求し、それらを実現するための根本問題である看護師人数の増加を求める。

また、未就学児の保護者及び55歳以上の看護師の夜勤免除については、申請者の意思に反する対応を行なわないことを要求します。

⑧通学・通勤路の安全性について

各キャンパスのバス停や通路等の照明器具運用状況を点検し、安全性確保に不充分と思われる力所の改善を求めます。

また、2011年度統一要求で具体的に指摘した事項について、回答を該当支部と確認し、必要な対処を行ないます。

⑨ハラスメント対策の適正化について

ハラスメント相談室の独立性、権限強化、部局等との関係を中心に、その適正化の要求を行ないます。

⑩外国人教職員への労働条件等の説明について

外国人教職員への労働条件等に関する説明実態を調査し、問題点の整理と必要な交渉を行ないます。

⑪学長選挙の民主化について

在籍するすべての教職員に選挙権を与え、その投票（上位2名の候補者による決選投票を含む）による学長候補者の選出を要求します。

⑫大学運営に関する透明性の確保について

附属学校園の再編統合問題、給与大幅削減問題、教員組織再編問題など、教職員の生活や職場環境・労働条件に多大な影響を与える問題については、情報を充分に公開し、組合へはもちろん、関係者へ事前に説明して理解を得ることを要求します。

また、懸案の課題となっている附属学校部校長会議の運営のあり方について、附属支部とも連携し、組合としての必要な意見・要求を行ないます。

⑬その他の労働・職場環境問題（環境の安心化）の課題に取り組みます。

#### 4. 重点項目の課題やその他の課題を実行するための活動

(1) 団体交渉

要求を実現する中心的方法として団体交渉を位置づけ、取り組みます。

また、就業規則の変更等、各地区事業場の労働者の過半数を代表する者の意見聴取を必要とする案件について、実質的な交渉を組合が事前に行ない、過半数代表者はその成果を踏まえて意見聴取に臨む、「団体交渉=組合」前置主義を継続します。

(2) 統一要求

継続する課題と各支部からの意見や新たな要求をまとめ、統一要求書として秋口に大学へ

提出し、交渉します。

### (3)組合員の拡大

退職等での脱退者を下回らない新規加入者の獲得を目指します。

#### ①新入教職員の加入

各支部と連携して、新入教職員の加入を働きかけます。

また、4月に行なわれる新採用者研修では、過半数代表の役割と組合紹介を行なう場の確保を要求し、組合への加入を呼び掛けます。

更に、秋に行なわれる新採用者研修の際は、参加者へ組合紹介パンフ等を配布し、加入を働きかけます。

#### ②既存教職員の加入促進

広報紙「ひろば」や支部を通して、組合員数の増大が力の強化となることを訴え、また、労働条件改善のためには団結して交渉に当たることの必要性を訴えて、加入を促進します。

とりわけ、改正労働契約法との関係で新たな問題を抱える可能性がある契約職員及び非常勤職員へ、支部や既存組合員とも連携して加入を働きかけます。

また、労働基準法・労働契約法に関する学習会を開催し、加入を呼び掛けます。

#### ③過半数組合の維持

組合が過半数を組織する福山、三原、東雲、翠、練習船豊潮丸の5地区（事業場）は、職員の異動によっても過半数を維持するように取り組みます。

### (4)安全衛生委員会の活用

教職員の労働実態や労働・職場環境を把握し、その問題・課題を提示する場として安全衛生委員会は有効であり、時間外労働の縮減、年次有給休暇の消化などの課題を遂行するためにもその活用を図ります。

また、そのためにも「委員会の位置づけ、委員の任務と課題」に関する整理を行ない、過半数代表が推薦する労働者側委員が明確な立場と問題意識を持って委員会へ臨めるようにします。

### (5)過半数代表の選出

組合が過半数を組織していない霞・東広島・東千田の3地区（事業場）においては、現在の過半数代表の任期がそれぞれ、霞地区 2014年3月31日、東広島地区 2014年6月30、東千田地区 2014年7月31日までとなっています。

いずれの地区においても、組合が新候補者を推薦し、また、組合が中心になって過半数支持署名集めを行ない、早期の選出を目指します。

### (6)機関・組織活動

#### ①執行委員会、四役会議、書記局会議

執行委員会及び四役会議は、原則として毎月開催します。

また、執行委員の負担を軽減するために、2012年度と同様、テレビ会議機能を使用して、執行委員会の開催場所は東広島と霞の2カ所とします。

なお、書記局会議については、前年度の運営を参考にして改めて検討します。

#### ②支部連絡会議

東広島地区及び広島地区の支部連絡会議は、毎月の執行委員会後に開催します。

また、福山地区・三原地区についても、何ヵ月に1度といった頻度での支部連絡会議の開催を検討します。

③支部役員会・支部集会・支部（職場）懇談会・支部総会等への参加

開催連絡のある支部役員会・支部集会・支部（職場）懇談会・支部総会等へは、原則として、そのすべてに書記局から参加します。

④支部組合員メーリングリスト

支部組合員メーリングリストの適宜改廃を行ない、支部長に対して最新のメーリングリストを提供します。

⑤契約職員担当者懇談会

契約職員へのサポートの一環として、書記局と支部契約職員担当者との懇談会を開催し、契約職員の契約状況や労働実態等の把握を行ないます。

なお、この懇談会への出席は支部契約職員担当者に限定しないものとします。

⑥その他、各支部及び組合員と問題・課題や情報を共有する活動を行ないます。

## (7) 広報活動

①「くみあい通信」（組合員限定、約800部）の発行

原則として、隔月の発行を行ないます。

②「ひろば」（全教職員、約5500部）の発行

原則として、隔月の発行を行ないます。

③メール通信（組合員限定、メールアドレス登録者600名弱）

原則として、毎月発行します。

④ホームページの更新

ホームページの更新は、原則として、毎月定期的に行ないます。また、必要に応じて臨時に更新します。

⑤組合掲示板へのポスター等の掲示

組合掲示板へ「ひろば」やポスター等を掲示し、タイムリーな広報を行ないます。

⑥その他、必要な広報活動、情報提供を行ないます。

## (8) 学習活動

前年度に実施した「改正労働契約法に関する説明会」と同様な、教職員全員を対象とした労働契約法・労働基準法に関する「学習会」を開催します。

## (9) 個別相談活動

組合員からの直接の相談は、まさに組合の存在意義が問われる問題であり、相談した組合員に寄り添い、全力で対応します。

## (10) 書記局の職務遂行能力の向上と規則類の整備

専従役職員2名体制での書記局活動の円滑化を図り、また、業務遂行能力の向上を目指します。

また、必要な規則類の制定・改定を行ないます。

## (11) その他

重点項目の課題やその他の課題を実行するため、その他の必要な活動を行ないます。

第4号議案

## 2013年度予算

### 1. 2013年度一般会計予算案

(1) 収支計算書

### 2. 2013年度労働金庫特別会計予算案

(1) 収支計算書

### 3. 2013年度商品斡旋事業特別会計予算案

(1) 収支計算書

### 4. 2013年度闘争資金積立特別会計案

(1) 収支計算書

### 5. 2013年度予算案の説明

## (一般会計)

2013年度予算  
2013年4月1日から2014年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2012年度決算額	2013年度予算額	対前年増減額	備 考(主な使途等)
I. 収入の部				
1. 組合費収入	(14,345,900)	(13,330,000)	(△1,015,900)	
組合費収入	14,345,900	13,330,000	△1,015,900	前年は7月からの給与削減でしたが、今年度は当初からになります。
2. 雑収入	(103,869)	(74,000)	(△29,869)	
受取利息配当金	1,944	0	△1,944	
雑収入	101,925	74,000	△27,925	特約店会費、くみあい通信広告挟み込み料
3. 特別会計繰入金収入	(1,000,000)	(1,000,000)	(0)	
労働金庫特別会計繰入金 収入	700,000	700,000	0	労働金庫特別会計の前年度収益
商品斡旋事業特別会計繰 入金収入	300,000	300,000	0	商品斡旋事業特別会計の前年度収益
4. 積立預金取崩収入	(610,000)	(0)	(△610,000)	
退職金積立預金取崩収入	610,000	0	△610,000	
5. 当年度末預り金等収入	(629,644)	(0)	(△629,644)	
事務局支部預り金収入	225,040	0	△225,040	
社会保険料・所得税預り金	251,924	0	△251,924	
未払金収入	152,680	0	△152,680	
6. 積立金取崩収入	(55,920)	(160,560)	(104,640)	
退職金積立金取崩収入	55,920	160,560	104,640	退職金積立金からの取り崩し(退職給付費用に充当)
7. 前年度繰越金	6,821,873	6,571,405	△250,468	
収入合計	23,567,206	21,135,965	△2,431,241	
II. 支出の部				
1. 人件費	(12,764,896)	(11,980,560)	(△784,336)	
給与諸手当	10,446,573	10,192,000	△254,573	専従役職員2名、アルバイト1名の給与諸手当
退職金	610,000	0	△610,000	
退職給付費用	55,920	160,560	104,640	専従職員1名の退職給付費用発生額
厚生費	1,652,403	1,628,000	△24,403	健康保険・厚生年金・労働保険料等の事業主負担分
2. 事務局費	(1,991,200)	(2,020,000)	(28,800)	
通 信 費	230,205	240,000	9,795	電話、郵便・宅配便送料、NTT回線使用料他
消 耗 品 費	74,108	80,000	5,892	事務用品、消耗品等
備 品 費	213,510	50,000	△163,510	備品代
図書費	16,159	70,000	53,841	書籍、新聞、全大教時報
印刷刊行費	775,823	880,000	104,177	大会議案書・印刷機等保守料・用紙・インク代他
雑 費	681,395	700,000	18,605	公認会計士・弁護士顧問料、振込手数料、印鑑証明書他
3. 会議費	(191,224)	(259,000)	(67,776)	
大 会 費	37,779	80,000	42,221	交通費・飲料等
支部連絡会議費	60,386	91,000	30,614	弁当、飲料等
執行委員会費	93,059	88,000	△5,059	弁当代、交通費
4. 事業費	(456,733)	(481,000)	(24,267)	
専 門 部 費	128,043	116,000	△12,043	四役会議・団交・監査等の交通費、契約担当懇談会
組織強化費	265,680	325,000	59,320	支部活動援助金、加入促進費、新勤グッズ
行 勤 費	63,010	40,000	△23,010	研修出張費用
5. 特定預金支出	(225,325)	(0)	(△225,325)	
退職金積立預金支出	285	0	△285	
事務局支部特定預金支出	225,040	0	△225,040	
6. 前年度末預り金等支出	(526,423)	(0)	(△526,423)	
支部費預り金	164,220	0	△164,220	
社会保険料・所得税預り金	292,203	0	△292,203	
未払金支出	70,000	0	△70,000	
7. 予 備 費	840,000	1,200,000	360,000	リソグラフ(印刷機)買い換え(部品保守期限切れ)
支出合計	16,995,801	15,940,560	△1,055,241	
次年度繰越金	6,571,405	5,195,405	△1,376,000	

## (労働金庫特別会計)

2013年度予算

2013年4月1日から2014年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2012年度決算額	2013年度予算額	対前年増減額	備 考
I. 収入の部				
1. 事業収入	(89,127)	(80,000)	(△9,127)	
全労済・労金手数料	89,127	80,000	△9,127	事務手数料
2. 雑収入	(603,132)	(596,000)	(△7,132)	
受取利息配当金	603,132	596,000	△7,132	労金の出資金18,206,000円及び利用高に対する配当金等
3. 前年度繰越金	875,972	868,231	△7,741	
	1,568,231	1,544,231	△ 24,000	
II. 支出の部				
1. 預り保証金返済支出	(0)	(3,000)	(3,000)	
預り保証金返済支出	0	3,000	3,000	退職者への労金出資金返金
2. 一般会計繰入金支出	(700,000)	(700,000)	(0)	
一般会計繰入金支出	700,000	700,000	0	収益の振り替え
支出身合計	700,000	703,000	3,000	
次年度繰越金	868,231	841,231	△27,000	

## (闘争資金積立特別会計)

2013年度予算

2013年4月1日から2014年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2012年度決算額	2013年度予算額	対前年増減額	備 考
I. 収入の部				
1. 闘争資金積立金利息収入	3,850	11,000	7,150	利息
2. 前年度繰越金	0	0	0	
収入合計	3,850	11,000	7,150	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(3,150)	(210)	(△2,940)	
雑 費	3,150	210	△2,940	残高証明書代
2. 特定預金支出	(700)	(10,790)	(10,090)	
闘争資金積立預金支出	700	10,790	10,090	雑費を引いた利息残を預金へ加算
支出合計	3,850	11,000	7,150	
次年度繰越金	0	0	0	

## (商品斡旋事業特別会計)

## 2013年度予算

2013年4月1日から2014年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2012年度決算額	2013年度予算額	対前年増減額	備 考
I. 収入の部				
1. 受取手数料収入	(268,401)	(265,200)	(△3,201)	
ブルデンシャル生命	231,066	230,000	△1,066	集金事務費
大日商事	20,506	20,000	△506	家庭常備薬販売手数料
伊藤ハム	5,240	5,000	△240	ハム販売手数料
丸大食品	11,365	10,000	△1,365	ハム販売手数料
コネクタ	224	200	△24	化粧品販売手数料
2. 預り金収入	(9,460,451)	(9,380,000)	(△80,451)	
商品斡旋預り金収入	(9,460,451)	(9,380,000)	(△80,451)	
大野石油	1,513,922	1,500,000	△13,922	ガソリン代
ブルデンシャル生命	7,335,570	7,300,000	△35,570	生命保険料
大日商事	410,110	400,000	△10,110	家庭常備薬代金
伊藤ハム	57,649	55,000	△2,649	ハム代金
丸大食品	113,650	100,000	△13,650	ハム代金
コネクタ	29,550	25,000	△4,550	化粧品代金
3. 雑収入	(41)	(0)	(△41)	
受取利息配当金	41	0	△41	
4. 前年度末立替金収入	(78,700)	(0)	(△78,700)	
労働金庫支払立替金収入	78,700	0	△78,700	
5. 前年度繰越金	396,251	400,761	4,510	
収入合計	10,203,844	10,045,961	△157,883	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(10,395)	(10,000)	(△395)	
雑 費	10,395	10,000	△395	振込手数料
2. 預り金支出	(9,476,655)	(9,380,000)	(△96,655)	
商品斡旋預り金支出	(9,460,451)	(9,380,000)	(△80,451)	
大野石油	1,513,922	1,500,000	△13,922	ガソリン代
ブルデンシャル生命	7,335,570	7,300,000	△35,570	生命保険料
大日商事	410,110	400,000	△10,110	家庭常備薬代金
伊藤ハム	57,649	55,000	△2,649	ハム代金
丸大食品	113,650	100,000	△13,650	ハム代金
コネクタ	29,550	25,000	△4,550	化粧品代金
前年度末預り金支出	(16,204)	(0)	(△16,204)	
大野石油	16,204	0	△16,204	
3. 他会計繰入金支出	(300,000)	(300,000)	(0)	
一般会計繰入金支出	300,000	300,000	0	収益の振り替え
4. 当年度末立替金支出	(16,033)	(0)	(△16,033)	
商品斡旋立替金支出	16,033	0	△16,033	
支出合計	9,803,083	9,690,000	△113,083	
次年度繰越金	400,761	355,961	△44,800	