

2015年度 組合定期大会

開催日時：2015年 7月25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 大学会館フリースペース



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 2014年度活動報告
 - 第2号議案 2014年度決算
 - 第3号議案 2015年度活動方針
 - 第4号議案 2015年度予算
6. 議長解任
7. 新執行委員長挨拶

2015年度定期大会議案書 目次

	目次
第1号議案 2014年度活動報告	1～67
1. はじめに	1
2. 重点項目における具体的課題	2～21
(1) 給与・手当問題について	2～9
(2) 雇用問題について	9～12
(3) 労働時間・休暇問題について	12～16
(4) 研究費・資金配分問題について	16～16
(5) 労働・職場環境問題について	17～21
(6) その他の課題について	21
3. 重点項目における具体的課題への取り組み（概略）	22～23
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	24～31
5. 各支部の活動報告	32～35
6. 組合員数推移表	36
7. 執行委員会議事一覧	37～44
8. 2014年度統一要求書	45～64
9. 学校教育法と国立大学法人法の改定に反対する（声明）	65
10. 個別相談事項報告	66～67
	} 略
第2号議案 2014年度決算	68～87
1. 一般会計	69～71
2. 労働金庫特別会計	72～ 73
3. 商品斡旋事業特別会計	74～ 75
4. 闘争資金積立特別会計	76
5. 総合貸借対照表	77
6. 附属明細表	78～80
7. 2014年度決算報告の説明	81～84
8. 監査報告書（監査委員、公認会計士）	85～87
	} 略
第3号議案 2015年度活動方針	88～98
1. はじめに	88
2. 基本方針	89
3. 重点項目における具体的課題	89～95
(1) 給与・手当問題（賃金の適正化）について	89～91
(2) 雇用問題（雇用の安定・安心化）について	91～92
(3) 労働時間・休暇問題（一人当たり業務量の削減等）	92～93
(4) 研究費・資金配分問題（研究費確保等）について	93～94
(5) 労働・職場環境問題（環境の安心化）について	94～95
(6) その他	95
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	96～98
第4号議案 2015年度予算	99～105
1. 一般会計（収支計算書）	100
2. 労働金庫特別会計（収支計算書）	101
3. 商品斡旋事業特別会計（収支計算書）	102
4. 闘争資金積立特別会計（収支計算書）	101
5. 2015年度予算案の説明	103～105
	} 略
2015年度組合役員信任投票 開票結果報告	106

2014年度活動報告

(期間 2014年5月～2015年4月)

1. はじめに

平和が危ない。労働環境が危ない。そして、民主主義が危ない。われわれの社会は、坂道を転げるように、いや、坂の上から突き飛ばされているように、取り返しのつかない事態に向かって突き進まされているようにみえる。

「アベノミクス」の下で、景気が回復中だと言われる。実際に、国家公務員や国立大学法人職員についても、2014年度には7年ぶりの給与の一部引き上げがなされた。しかしながら、消費税の引き上げや、その他の物価上昇によって、生活が改善されたという実感からはほど遠い。しかも、給与の引き上げは大学への運営費交付金の引き上げを伴わない。あたかもタコが自分の足を食っているかのように、給与を引き上げれば人員を削減せよという圧力がかかる。広島大学でもようやく支払われるようになってきた残業代を、またゼロにせよという法案や、労働者派遣法を改悪し、直接雇用義務を外そうとする法案が目白押しで出されてくる。

平和はさらに危ない。日本の「ナショナリズム」を米国に受け入れさせるために、自衛隊員の命と日本の安全が、政府によって差し出されている。侵略者としての反省はもちろん、戦争の惨禍を経験した者としての誓いすら、かなぐり捨てようとする政治家が跋扈する。

こうした激しい動きを前にして、私たちは私たちの無力を感じるばかりかもしれない。しかし、私たち一人一人が原点に立ち返り、忘れてはならぬものを思い出すとき、亡霊は姿をくらまさずにはいられない。私たちが組合に結集する意味はここにある。私たちが民主主義にもう一度息を吹き返させなければならない。

2. 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）について

①2014年度人事院勧告への連動その他での給与改定への対応について

人事院勧告（国家公務員の給与改定）に連動する教職員の給与改定が毎年繰り返されます。本来、独立法人である広島大学は、自主的・自律的な労使関係の下で給与等の労働条件を主体的に決定すべきです。しかしながら、大学は、退職手当が国家公務員と同様に決められて交付されること、及び、政府との関係から、人事院勧告＝国家公務員に連動する必要性を主張して譲らないことを常としています。

以下、人事院勧告への連動その他での給与改定等について、2014年度における交渉の主要な事項とその状況を報告します。

●2014年11月25日改定分について

(7) 大学教員への年俸制導入について

2014年4月1日に年俸制職員給与規則を制定したものの、具体的な評価基準や運用方法等が未整備でした。それら未整備の課題について9月に大学提案を受け、主に評価基準と運用方法、評価結果への異議申し立てルールについて交渉を継続しました。交渉によって改善された点もありますが、整理が不十分な事項も残っており、詳しくは「③常勤教員の年俸制について」をご覧ください。

(4) 契約環境整備員の時間給引き上げ

広島県の最低賃金の引き上げに対応する時間給の引き上げで、適用は10月1日からです。なお、今後に向け、広島県最低賃金の変動した場合の対応ルール確立を要求し、以下の内容で合意しました。

○改定後の地域別最低賃金額を下回る給与額を設定している場合については、地域別最低賃金の額に対して、5円単位で給与額を改定する。（ただし、これは最低賃金の引き上げの場合とする。）

●2014年12月1日改定分について

(7) 人事院勧告（国家公務員）に連動する給与改定について

○常勤職員本給の平均0.3%の引き上げ

若年層に厚く、高位号俸に薄く。また、3級以上の高位号俸は据え置きあり。

○初任給調整手当の引き上げ

対象は医師で、月額300円

○常勤職員・フルタイム再雇用職員における交通用具使用者の通勤手当引き上げ

片道距離5km以上は月額100円～7100円の引き上げ

○ボーナスを常勤職員で年間0.15カ月、フルタイム再雇用職員で年間0.05カ月の引き上げ（「良好（標準）」の常勤職員は年間4.07カ月へ）

なお、常勤職員・フルタイム再雇用職員とも年間引き上げ分の半分（各々0.075月、0.025月）を12月ボーナスから加算するとの大学提案でしたが、組合要求により年間分の各々0.15月、0.05月を12月ボーナスに加算することを実現しました。

(4) 特殊勤務手当の引き上げ

○附属学校教員の教員特殊業務手当の引き上げ

対外運動競技等引率（泊を伴うか休日）や部活動指導業務（休日のもの）等に係る手当で、広島県に合わせた改定。

○科研費助言手当の引き上げ

科研費採択件数の増加と必要所要時間見直しによる、より適切な助言の実行を目

的としたもので、1件2,000円→10,000円への引き上げ。

●2015年1月1日改定分について

(7) 人事院勧告に連動する常勤職員の2015年1月1日1号俸昇給抑制と2014年度分代償措置について

国家公務員と同様の1号俸昇給抑制で、国は昇給抑制後の本給で退職手当を計算して大学へ交付することから、以下の代償措置を条件に受け入れました。

<2014年度分代償措置>

人事院勧告に連動する以下の施行分について、2014年4月～11月の8カ月分を支給する。

○2014年12月1日施行分

本給の平均0.3%アップ、医師初任給調整手当アップ、交通用具使用者の通勤手当アップ

○2015年1月1日施行分

本給の調整額（調整基本額）のアップ（注：次の(イ)を参照）

この「2014年度分代償措置」とは、2015年1月～3月までの3カ月間の給与減額に対応するもので、1号俸の昇給抑制による2015年4月1日以降の減額分については改めての交渉となります。

なお、大学のこの1号俸昇給抑制の提案は2014年度人事院勧告の「給与制度の総合的見直し」から来るものですが、この「給与制度の総合的見直し」は、2015年4月1日からの本給平均2%の引き下げ、地域手当の引き上げ、2%引き下げの激変緩和措置（現給保障）等を内容とし、2015年1月1日の1号俸昇給抑制については「見直し初年度の改正原資を得るために」とされています。

これに対して、大学提案は、それら全部を整理するには時間が不足することから、2015年1月1日の1号俸昇給抑制による2015年1月～3月間の減額をこれら2015年4月1日からの改定と切り離し、2015年1月1日の1号俸昇給抑制による1月～3月間減額とその2014年度分代償措置として整理したものです。

大学の説明では、1号俸昇給抑制による2014年度（1月～3月）の余剰額（給与減額分）は「病院以外」で約683万円、「病院」で約450万円、合計1,133万円となり、上記代償措置に係る必要原資は「病院以外」で約3,300万円となっています。

(イ) 人事院勧告に連動する「本給の調整額（調整基本額）」の引き上げ

12月1日に常勤職員の本給を平均0.3%引き上げましたが、それに関連する「本給の調整額」の「調整基本額（調整数1の金額）」の引き上げです。なお、適用は12月1日からになります。

●契約職員の処遇改善に係る一時金について

常勤職員等の給与改定の交渉において、組合より契約職員についても一定の給与改善を行なうべきだとの要求を行ない、2015年3月下旬に一時金の支給を実現しました。

詳しくは、「②契約職員の賃金等の改善について」をご覧ください。

●2015年4月1日改定分について

(7) 契約職員における交通用具使用者の通勤手当引き上げ

12月1日改定の常勤職員等と同様、片道距離5km以上は月額100円～7100円の引

き上げです。

(イ)常勤職員に関する給与改定

○本給の平均 2%引き下げ (3 級以上の級の高位号俸は 50 歳台後半層で最大 4%程度引き下げ)

国家公務員と同様の引き下げで、2014 年度人事院勧告の「給与制度の総合的見直し」に基づくものです。

この「総合的見直し」は、民間賃金水準が国家公務員より低い地域への対応、及び、50 歳台後半層の給与水準がまだ民間より高いための見直しが中心で、前者については、国家公務員の給与水準が民間の賃金水準より高い地域があるので、本給を平均 2%引き下げることでその高い地域を是正し、民間賃金水準と比較して下がり過ぎた地域は地域手当を見直そうとするものです。

今回の本給引き下げには、上記「2015 年 1 月 1 日改定分について」の(ア)の 1 月 1 日の 1 号俸昇給抑制、特別調整手当 (地域手当) の引き上げ、3 年間の現給保障 (2015 年 3 月本給に達するまでは差額を保障)その他が関係していますが、これらのうち、特別調整手当 (地域手当) の引き上げ、及び、1 号俸昇給抑制に係る 2015 年 4 月 1 日以降の給与減額に対する代償措置については継続交渉となっています。下記の(ウ)をご覧ください。

(ウ)本給引き下げに伴う経過措置 (現給保障)

引き下げ後の本給が 2015 年 3 月の本給に達するまでは、2018 年 3 月 31 日までの 3 年間に限り、その差額が保障されます。この「差額」は地域手当及びボーナスへも反映されます。したがって、2015 年 12 月までは月次給与、ボーナスともほとんど変動は無いこととなります。ただし、退職手当は引き下げられた本給で計算されます。下記(エ)の「退職手当の職責加算『調整額』の引き上げ」はその補填になります。

また、55 歳超の教職員は「良好 (標準)」の場合に昇給停止となっていますが、この差額保障により 3 年間は 2015 年 3 月の本給が実質的に維持される (退職手当は除く) こととなります。

(エ)退職手当の職責加算「調整額」の引き上げ

上記(イ)で本給が平均 2%引き下げられましたが、それによる退職手当減額への補填になります。

退職手当では、第 1 号 (役員経験者、指定職) から第 10 号 (助教、教諭、副看護師長) までの区分で、その職名に在職した期間 (最大 60 カ月) ×調整額 (月額) が加算されます。また、これまで第 10 号についてのみ勤続 24 年以下は対象外 (支給しない) としていましたが、他の区分と同様、支給の対象となりました。

(オ)諸手当の引き上げ等

広域人事交流手当の増額、単身赴任手当の増額、管理職員特別勤務手当の支給対象業務の追加 (午前 0 時から午前 5 時までの間の 1 時間以上の勤務に対する手当の新設)

(カ)55 歳超職員 (上位級対象) の本給等の 1.5%減額措置の廃止

2010 年度「人事院勧告」に連動し、55 歳超職員 (上位級対象) の本給等を 1.5%減額して来た措置を 2018 年 3 月 31 日を以って廃止します。

(キ)2006 年度からの経過措置の廃止に係る代償措置 (6 割支給) の廃止

この「代償措置 (6 割支給)」は、言わば代償措置廃止の代償措置と言えるものでしたが、2015 年 3 月 31 日で廃止となりました。詳しくは次の「④2006 年度給与構造改革に伴う経過措置 (現給保障) 廃止の代償措置について」をご覧ください。

(ク)代償措置及び特別調整手当 (地域手当) の引き上げ問題について

以上の結果、2015年4月1日～2016年3月31日までの1年間の給与削減額は大学資料によると34,783千円（病院分を除く）になります。

しかしながら、大学は「共済掛金の使用者負担分の増加（約2億3千万円、病院除く）」による人件費増を持ち出し、その財源を確保する必要があるとの主張を繰り返しました。

このこともあり、当該削減額34,783千円（病院分を除く）については今後の教職員の給与条件の改善にその全額を充当することまでの確認となり、代償措置及び特別調整手当（地域手当）に関する具体的な交渉は継続となりました。

②契約職員の賃金等の改善について

東京を中心にしたパート・アルバイト時給の引き上げが報道され、また、上昇幅はわずかであるものの、国家公務員に連動した常勤職員等の給与改善が実施される状況の中で、組合より契約職員についても処遇改善（一時金でも可）が必要との要求を行ない、2015年3月末に以下の一時金支給を実現しました。

- (ア) 常勤職員並みの本給引き上げ相当分（月額平均0.3%相当の年間分）を支給する。
- (イ) 外部資金による雇用者については、当該外部資金管理者へ(ア)と同等の処遇改善を要請する。

また、2014年度統一要求において、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及び給与上の処遇を求め、更に、永年勤続表彰の対象に「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要求しました。

この統一要求への大学回答はこれからで、継続して交渉して行きます。

③常勤教員の年俸制について

2014年4月1日に制定された年俸制職員給与規則は、その業績評価基準・方法や異議申し立てルール等の整備が課題となっていました。

2014年9月8日に大学からそれらの課題に関する提案が為され、団体交渉を重ねましたが、大学提案は依然として整理が不十分なままで、組合からは以下を前提条件として要求し、大学と合意しました。

- (ア) 評価基準とその運用方法、及び、評価結果への異議申し立てルールが整備され、周知された段階で、年俸制適用者が当該適用前の給与処遇方法へ復帰したいと希望した場合は、それを可能とする。
- (イ) 評価基準とその運用方法、及び、評価結果への異議申し立てルールが整備され、周知されるまでは、年俸制適用者への減額評価は行わない。

しかしながら、その後も大学の具体的整理には時間が掛かり、2015年3月12日団体交渉において「年俸制職員の本給決定の取扱要項（案）」と「大学教員の個人評価に係る不服申し立て取扱要項（案）」が示されましたが、組合から以下の諸点を要求し（2015年4月10日）、交渉を継続しています。

●年俸制職員の本給決定の取扱要項（案）について

- (ア) 懲戒休職者に係る「減ずる点数」を「3月超4月以内 48点」、「4月超5月以内 51点」、「5月超6月以内 54点」へ変更すること。
- (イ) 処分等を受けた者に係る「減ずる点数」について、同じ処分（区分）であれば各

部局等の評価基準において同等の重さとなるようにすること。

(補足) 部局等における教員個人評価の満点数(上限点数)は一律でなく、かつ、満点数の設定が無い部局、更に、評価点数の単位が大きく異なるといった問題が存在し、3月12日の大学提案では処分等を受けた者が減少させられる点数の重さが部局等によって異なっています。

(ウ) 各部局等での教員個人評価においては満点数(上限点数)を設定するとの方針だったが、そのようになっていない現状及び理由についての説明。

● 大学教員の個人評価に係る不服申立て取扱要項(案)について

(ア) 部局評価・全体評価に対する書面による不服申立ての期限を、「評価者」から「評価結果等の説明」を受けた後「30日以内」へ変更すること。

(イ) 「部局評価審査委員会(仮称)」の委員は当該部局の教授会で選出し、「全体評価審査委員会(仮称)」の委員は教育研究評議会で選出するように変更すること。

④ 2006年度給与構造改革に伴う経過措置(現給保障)廃止の代償措置について

この代償措置は、2006年4月の給与構造改革によって「本給が減額になった者には2006年3月の本給に達するまではその差額を保障する」制度の廃止に係る代償措置で、2014年度は継続した場合の6割支給で大学と合意し、2015年度以後はそれ以上の保障を課題とするものでした。

しかしながら、2014年度人事院勧告「給与制度の総合的見直し」に関連する2015年2月～3月の団体交渉において、大学は2015年秋から共済掛金の使用者負担が大幅に増加する(1年度で約2億3千万円、病院除く)ことから、当該増加費用を賄うためにこの「代償措置(6割支給)」の廃止を提案して来たのみならず、2015年4月から常勤職員の本給を平均2%引き下げることによる削減額をも当該費用増へ充当したい旨まで言及しました。

そうした中で、組合としては以下の2点を確保するため、本代償措置の廃止を受け入れざるを得ないと判断しました。

(ア) 平均2%の本給引き下げによって発生する2015年度削減額34,783千円(病院を除く)について、その全額を教職員の給与条件の改善に充当するとの団体交渉合意確認書を交わす。

(イ) 共済掛金の増加問題については、当該問題を教職員の給与条件と関係させることなく、別途手当して対処すべきことを大学に確認させる。

⑤ 給与処遇の適正化に向けた課題について

(ア) 常勤教職員の給与について、(イ) 大学教員の64・65歳年度の給与について、(ウ) 放射線取扱主任者手当(職務付加手当)について、(エ) 看護補助職員の給与について、(オ) 55歳を超える教職員の昇給停止・抑制に伴う退職手当減額の回復について、を調査・検討課題としましたが、(ウ) 放射線取扱主任者手当(職務付加手当)については、要求書の提出と交渉を行ない、また、(エ) 看護補助職員の給与については、調査等を進めたものの要望組合員の退職で終了し、その他の課題については追及できていません。

(ウ) 放射線取扱主任者手当(職務付加手当)については、2015年1月にその引き上げ要求書を提出し、2月～3月の団体交渉で実現を目指しましたが、大学は他の職務付加手当との関係を含めた全体的検討が必要との主張で、継続交渉としています。

⑥ 特別調整手当(地域手当に相当)の引き上げについて

2014年度統一要求において、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%の特別調整手当(地域手当)引き上げを求めました。(なぜ直ち

には0.65%かについては、別紙2014年度統一要求の項目2をご覧ください。)

2013年度統一要求に対する2014年5月22日の大学回答は、「職員の給与水準の改善として理解できる」が、政府の閣議決定で「給与体系の抜本改革」が「平成26年度中から実施に移すこととされており」、「不明確な状況」にあること、及び、「人件費の状況等を踏まえ」れば「慎重にならざるを得ない」というものであり、執行委員会としては引き続き要求することとしました。

2014年度統一要求への大学回答はこれからになります。

一方、2015年4月からの常勤職員本給平均2%の引き下げによって発生する2015年度削減額34,783千円(病院を除く)について、その全額を教職員の給与条件の改善に充当することを大学と確認しており、この特別調整手当(地域手当)の引き上げも含めて交渉を行いません。

⑦大学院調整額の適正な支給について

2014年度統一要求において、2007年3月末までの通りに大学院所属の教員全員に調整額2を支給すること、及び、問題が解決されるまでは現行の「暫定措置」を継続することを要求しました。

大学の回答は未だですが、これまでは「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、今後も同じ要求を継続します。

⑧助教の給与表の作成について

2014年度統一要求において、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。(大学回答はこれからになります。)

また、合わせて、団体交渉においてもこの問題を取り上げ、「(助教が授業と研究指導を行なうことは)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」との大学回答への反論を行ないましたが、部局による助教の実態の違い、新本給にした場合の退職手当の負担、大学院調整額との関係、講師の本給との関係といった問題が出され、継続して交渉することになっています。

⑨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年度統一要求において、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要求しました。

2013年度統一要求に対する2014年5月22日付け大学回答によると、再雇用職員の年間給与額の当該職員の定年前年間給与額に対する割合は、定年前と再雇用後で同一職位の附属学校教諭の場合で58%、主査からグループ員へ下がった場合では51%となっています。一方、人事院による民間企業の実態調査結果では、再雇用労働者の給与水準は60歳前のほぼ70%となっており、まずはその水準を目指すこととしました。

なお、大学からの回答はこれからになり、継続して交渉します。

⑩ボーナスの2008年度水準への回復要求について

2014年度統一要求において、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。この要求は、2009年11月11日付け団体交渉合意確認書に大学が違反して、組合との事前協議なしに給与減額分を一方的に使用したことを理由としています。

なお、2013年度において、大学が当組合との事前協議なしに使用した給与減額分の1億4,800万円を今後の給与条件交渉の原資として使用することを要求して交渉しましたが、それについては決裂したものの（2013年度活動報告参照）、本要求は継続する判断を行ないました。大学の回答はこれからになります。

⑪休日出勤手当の支給について

2014年度統一要求において、振替休日を指定されることなく休日勤務を命じられ、その代休を取得しなかった場合、及び、振替休日を指定されて「休日」勤務を命じられ、当該振替休日が業務の都合で取得できなかった場合には休日手当（135%）を支払うこと、更に、前者の場合で代休を取得した場合には35%の休日割増賃金を支払うことを要求しました。（別紙2014年度統一要求では、「Ⅲ.労働時間・休暇問題」の中の項目19としています。）

これについても、大学の回答はこれからになります。

⑫職務負担に応じた手当の支給について

2014年度統一要求において、学内非常勤講師手当の復活と支給を要求しました。また、(7)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、(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。

この要求への大学回答もこれからになります。

⑬産婦人科医等の当直（宿日直）業務の通常勤務化について

2014年度統一要求において、産婦人科医等の当直（宿日直）業務を通常勤務として扱うこと、及び、当直（宿日直）業務を行なっている教職員の労働実態を改めて調査し、それらの当直（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は通常勤務とすることを要求しました。

これは、奈良県立奈良病院の産婦人科医師2名が「当直（宿日直）業務は断続的労働ではなく、通常勤務と同じ」として訴えた裁判が2013年2月12日の最高裁における奈良県側上告の棄却によって原告勝訴が確定したこと、また、組合が把握する産婦人科医の当直（宿日直）勤務の実態が労働基準法上の「断続的業務」とは見做せないことによっています。

この要求に対する大学回答はこれからになります。

⑭附属学校教員の特殊勤務手当と教員特別手当のより妥当な額への引き上げについて

附属学校教員に支給されてい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）は、その労働実態に比して低額となっており、その倍額への引き上げ要求を課題としました。

この要求は、継続実施している附属学校園の諸問題に関する団体交渉で行なう予定でしたが、2014年6月、7月、11月と附属学校園問題に関する団体交渉を持ったものの、優先すべき他の諸事項があったことから、継続課題としています。

⑮管理職と管理監督者問題について

2014年度統一要求において、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、現行の「管理職」規定の残置と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)を行なうことを要求しました。

この要求についての大学回答はこれからになります。

⑩附属学校園転籍者の不利益問題について

2014年度統一要求において、附属学校園における人材確保のため、転籍者の採用にあたっては退職金の不利益をカバーする処遇を行なうことを求めました。

この要求に対する大学回答もこれからです。

⑪その他の給与・手当問題について

(7)がん専門薬剤師等の職務付加手当の新設要求について

組合員の要望を受け、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職務付加手当の新設要求書を提出し、複数の団体交渉で追求しましたが、大学は資格と仕事内容との関係、他の資格との関係、他大学の状況などの問題を主張し、継続交渉となっています。

(4)懲戒休職の新設に伴う勤勉手当成績率について

2015年2月23日団体交渉において、新設された懲戒休職者の勤勉手当成績率について「停職」処分より低い成績率の提案が為されました。これに対して、「懲戒休職(3月超6月以内)」という重い処分が既に為されていることから「停職」と同率を要求し、3月16日に大学がそれを受け入れ、懲戒休職者の勤勉手当成績率も停職者と同じ率(100分の36.5)となりました。

(9)給与大幅削減に関する高知大学教職員組合訴訟支援署名について

国家公務員の平均7.8%給与大幅削減に連動して全国の国立大学等で実施した給与大幅削減については、「労働契約法に違反する不利益変更とそれによる賃金未払い分の請求」を中心的事項として、全国で10の大学教職員組合等が訴訟を起こしています。

その中の高知大学教職員組合(高知地裁)の訴訟について、裁判所宛の支援(支持)署名集めの協力要請を受け、以下の理由から、書記局業務に支障を来たさない範囲で協力署名に取り組みました。(98筆を全大教へ1月送付)

- 国家公務員に連動するこの度の給与大幅削減=不利益変更に関する司法の判断は、当組合にとっても大きな関心事であり、教職員組合側の勝訴は当組合に於いても今後の大学交渉に重要な影響を与えるものとなる。
- 当組合は全大教に加盟していないものの、全大教の実施する研修会や中四国の教職員研究集会等へは全大教・中四国大学教職員組合の好意によって参加を受け入れていただいている。また、その他にも種々の情報提供を全大教・中四国大学教職員組合から受けており、非常に役立っている。こうした良好な関係の維持は当組合にとってもメリットが大きいものであり、それに資するものとなる。

(2)雇用問題(雇用の安定・安心化)について

①契約職員等の雇用の継続と安定化について

労働契約期間の定めがある教職員について、不当な雇い止めを防止するとともに、その雇用の安定化と安心化に向けて、2014年度統一要求で以下の5項目の要求を行ないました。

なお、2013年度統一要求の以下の項目については2014年5月22日に大学回答を受けましたが、「諸々の課題がある」とのもので、その具体的説明も求めました。

(ア)2013年3月末日在籍者で、契約の実質的終了時期が明示されていない教職員で以下に該当する場合は、期間の定めのない契約（無期契約）へ転換すること。

●既に5年を超えて契約が反復更新されている場合

●通算5年以内でも契約が複数回更新されている場合

(イ)2013年4月1日以後の新規採用者で継続的職務に就いている教職員について、期間の定めのない契約（無期契約）へ転換すること。

(ウ)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月契約更新状況の個別具体的（ただし、個人情報を除く）な説明を求める。

(エ)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行なうこと。

(オ)期間の定めのない契約（無期契約）への転換ルールの確立。

この統一要求への回答はこれからになります。

一方、方針で掲げた「契約の実質的終了時期が明示されておらず、これまで契約を更新して来た教職員に対して、更新契約書に『通算5年以内』条項または不更新条項を新たに入れることのないように要求する」課題については、2014年5月22日に以下の大学回答を得たことから、要求事項から外しました。

労働契約法第8条が「労働者及び使用者」が「合意」という要件を満たした場合に、「労働条件」が「変更」とされるという法的効果が生じるものとなっていることから、労働契約法第9条及び第10条に定める「就業規則による労働条件の変更」に該当する場合を除き、一方的な労働条件の変更については行うべきではないと考えます。

また、別紙（66～67ページ）「個別相談事項報告」にあるように、2014年秋以降5名の契約職員から雇い止めに関する相談が寄せられました。

②「懲戒休職」の新設について

2014年9月12日団体交渉で提案のあった「停職期間の見直し(11日以上3月以内 → 11日以上6月以内)」は、その後の交渉を経て、11月14日団体交渉で「懲戒休職(3月を超え6月以内)」の新設提案となり、懲戒処分の種類において、これまでの「停職」と「論旨解雇」の中間に「懲戒休職(3月を超え6月以内)」が新設されました。

この懲戒休職の設定については、「これまでの停職処分(11日以上3月以内)に該当するものの一部に懲戒休職処分を適用するのではなく、これまでの論旨解雇処分に該当するものの一部に懲戒休職処分を適用しようとするもの」との説明です。規則の改定案と同時に示された「職員の懲戒処分の指針(改正案)」の内容は、大学側の説明を一定裏付けるものでした。

組合としては、従来は停職相当とされた非違行為に懲戒休職が適用されることのないように要求し、その検証のために「大学は、当分の間、懲戒休職を適用した場合は可能な範囲で組合へ報告する」ことを合意しました。

更に、過半数代表意見聴取において、「平成27年1月1日以前において停職処分とされた非違行為と同程度の行為について、懲戒休職とすることのないものとする」旨を「職員の懲戒処分の指針(改正案)」へ明記することを要求し、「検討する」との大学回答を得て

います。

③「早期退職募集の概要」及び「早期退職に係る募集実施要項」について

2013年11月1日施行の「早期退職に関する規則」については、2013年9月4日付け「団体交渉確認書」により「早期退職制度を実施する場合は、……『募集実施要項』を事前に…組合へ提示する」となっていました。

「年齢別構成の適正化」を目的として年度末へ向けて早期退職募集を実施するとの大学方針により、2014年12月8日団体交渉において「早期退職募集の概要」及び「早期退職に係る募集実施要項（案）」の提案を受けました。

組合からは、実施時期が遅すぎる点等を指摘し、また、応募者に対して早期退職を認定しないとする「業務上の必要性」については、恣意的運用を避けるために「本人の同意を得る」ことを条件とすることを要求しました。実施時期については、次年度からはもう少し早い時期に行なうとの返答で、後者については、組合要求を受け入れ、「募集実施要項（案）」の該当カ所へ「申出者の同意を得たとき」が追記されました。

④「クロスアポイントメント制度に関する規則」について

2015年3月12日団体交渉において、「クロスアポイントメント制度に関する規則」の新設提案を受けました。この制度は、大学教員を対象にし、広島大学と他の機関との双方に身分を有してそれぞれで勤務する（したがって給与は分担する）もので、「国内外から優れた人材を確保し、教育、研究及び産学連携活動を推進することを目的とする」とされています。

団体交渉及び過半数代表意見聴取で種々の点を指摘し、その多くは改善されたものの、それでも不十分性を残したまま2015年4月1日に施行されました。

組合としては、それらの不十分な点については引き続き検討し、その改善に向けて2015年4月30日に以下の要求を行ないました。

(ア)クロスアポイントメント制度の適用となる教員等の労働時間その他の基本的労働条件について、当該規則の条文として規定すること。

(イ)クロスアポイントメント制度適用後の労働実態が適用時における広島大学及び相手方機関と確認した労働条件等と異なる場合は、教員はクロスアポイントメント制度から離脱する権利を有することを当該規則の条文として規定すること。

(ア)については、労働時間等の労働条件は基本的事項であり、大学と相手機関との適用教員に係る個別の協定で記載するのみならず、基本となる規則においても規定することが必要と考えるもので、(イ)については、制度適用にあたって事前に確認した労働条件等と労働実態が異なる場合、適用を受けた教員がクロスアポイントメント制度から離脱することが可能となる救済措置を設けることが必要と考えるものです。

規則及び制度の改善に向け、今後も交渉を継続します。

⑤附属学校園の再編統合問題について

2014年度統一要求において、附属学校園の再編統合についての現状説明を求め、また、附属学校園教職員へ当該状況について説明することを要求しました。

これに対する大学回答は未だですが、他方、附属学校園教員の過重労働問題に関する団体交渉において、「再編計画室」業務内容について附属学校園教職員への情報提供と説明を求めました。団体交渉の場での大学回答は「再編計画はデリケートな問題で、どこまで

出すか難しい」というものでしたが、附属学校園教職員の生活と労働環境・労働条件へ大きな影響を与える問題であり、今後も引き続き、再編統合問題に関する情報提供と説明を要求していきます。

⑥任期付き教員の再任について

2014年度統一要求で、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」については、本人が希望する場合は再任することを要求しました。これは、採用条件説明時において再任条件を明示していないことが労働契約法等に違反しているからに他なりません。

これに対する大学回答はこれからになります。

⑦大学教員以外の常勤教職員の定年延長について

2014年度統一要求において、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した。

年金支給開始年齢は2014年3月定年退職者から61歳へ引き上げられ、今後も2025年までに段階的に65歳まで引き上げられます。大学は、60歳定年の常勤教職員について、年金支給開始年齢の年度末まではフルタイム再雇用、その後65歳まではパートタイム再雇用としていますが、これまでの定年60歳が年金支給開始年齢と不可分の関係であったことを踏まえれば、年金支給開始年齢に対応させて定年自体を引き上げることが妥当です。この要求に対する大学回答もこれからになります。

(3)労働時間・休暇問題（一人当たり業務量の削減等）について

①附属学校園教員の過重労働改善について

附属学校支部と確認し、附属学校園教員の過重労働の改善に向けて以下を全附属学校園の共通課題として取り組みました。

(ア)非常勤講師と常勤教員の業務内容・業務範囲の違い、したがって、非常勤講師の増加は常勤教員の負担増となること、及び、公立学校と比較して研究業務・教育実習指導業務等の附属学校独自業務が負荷されており、公立学校教員体制に関するいわゆる「標準法」の体制基準を超える教員体制が必要であることを主張して、常勤教員体制の拡充（増員）を要求する。（補足：非常勤講師については、非常勤講師自体を問題にしているものではなく、常勤教員枠の常勤教員が確保できずに、当該常勤教員枠を非常勤講師や臨時採用者で埋めるケースが増加していることを問題としています。）

(イ)常勤教員の配置について、「再編統合準備業務（附属学校再編計画室）」に充てられている教員を附属学校園の現場へ配置し、「再編統合準備業務」に係る人員が必要な場合は臨時に措置することを要求する。

(ウ)短期間での頻繁な人事交流・学内異動を見直し、修正することを要求する。

この基本課題に加えて、2014年6月・7月の団体交渉では、2014年3月に附属学校部が実施した「業務改善に向けたアンケート」結果についても、そこに現われている問題点（基本課題を実証するもの）や附属学校部の姿勢、アンケート結果への附属学校部における対応等を追及しました。

しかしながら、上記の基本課題にしてもアンケートにしても、附属学校部の運営を中心に担っている大学側メンバーが団体交渉に出席しないことから（組合は当該メンバーの出席を一貫して要求）、団体交渉の場では大学が正確な説明や回答を行なえない状況が続いていました。

そうした中で、改めて附属学校部の副理事やグループリーダー等の出席を求め、大学がそれを受け入れて、2014年11月17日に団体交渉を持ちました。この団体交渉では、大学側発言者の中心が当該副理事やグループリーダー等へ変更となり、かなり踏み込んだ回答・説明や新たな情報が示されました。この団体交渉を踏まえたとき、今後に向けてはあらためて問題・課題を整理し、対応方針を策定することが必要と判断しました。

2015年2月・3月執行委員会では附属学校支部へ提案する「附属学校園の諸問題に関する今後の方針について（案）」を検討し、2015年4月上旬に各附属学校支部へ提案し、意見等を求めました。その提案の概略は以下のようになっています。

附属学校園の諸問題に関する今後の方針について（案）

1. 以下の諸問題・諸課題について、附属学校園教職員への情報提供と説明を行なうことを求めます。
 - (1) 附属学校園の将来ビジョンについて
 - ① 附属学校園の教育・研究活動等に関する中・長期的基本方針について
 - ② 附属学校園の再編計画の現状と今後について
 - (2) 附属学校園の運営方針について
 - ① 附属学校園教員の人事計画（大学採用者の増加方針、学外との人事交流、学内異動等）について
 - ② 人事交流における附属学校園の研修機能について
 - ③ 共通校務システムの内容について
2. 人事交流について、短期間での終了をできるだけ防止するとともに、「上限6年」を一律適用することなく、各学校園の実態や本人の希望等を十分に勘案して柔軟に上限延長が可能となるように求めます。
3. 再編計画室の人員配置を見直し、附属学校園の現場への人員配置を重視することを求めます。
4. 常勤教員枠における常勤教員の確実な早期確保を求めます。
5. 共通校務システムと附属中・高の現行校務システムとの関係について

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と非常勤講師体制は継続する課題ですが、当面として、低学年複式学級と特別支援学級の特殊性を踏まえた非常勤講師体制問題について以下を要求し、交渉しました。

- (ア) 過去の非常勤講師経費配分における基準分積算が間違っており、そのため、非常勤講師体制の不足から常勤教員に過重な負荷が掛かっていたことを認めること。
- (イ) 次年度予算配分方針については時間的問題から見直しを求めないが、今後、予算配分率を変更する場合には上記(ア)を考慮すること。

しかしながら、ここでも附属学校部の運営を中心に担っている大学側メンバーが団体交渉に出席しないことから、文書を中心とした交渉を余儀なくされました。2014年2月の

具体的指摘に対する 2014 年 9 月の大学回答はこれまで同様、平行線のままでほとんど進展が見られないものでした。

こうした経過と状況から、附属東雲支部とも確認し、2014 年 10 月に 2015 年度以降の予算配分方針に関する要求と「大学回答は納得できない。今後、この問題は必要に応じて取り上げ、再交渉する」旨の通告を行ない、この要求部分に対する同年 11 月の大学回答を以ってひとまずは中断としました。

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は常勤教職員及びフルタイム契約職員と同じ制度が目標ですが、もっとも要望の強い病気休暇制度を中心に交渉を継続しました。

2013 年度統一要求では、その早期の改善を実現するために無給休暇も止むなしとして要求を行ない、それに対する 2014 年 5 月 22 日の大学回答を受けて、2014 年 7 月からの団体交渉で継続的に追求した結果、これまでの「週 5 日勤務者のみ 1 年度で 10 日までの無給休暇」を 2015 年 4 月 1 日の契約職員の休暇等に関する規則改定で以下のように改善することができました。

週の勤務日数	病気休暇日数	扱い
週 5 日勤務の者	1 年度に 60 日まで	無給休暇
週 4 日勤務の者	同 48 日まで	同
週 3 日勤務の者	同 36 日まで	同
週 2 日勤務の者	同 24 日まで	同
週 1 日勤務の者	同 12 日まで	同

上記の病気休暇日数は「勤務すべき日」でカウントし、取得は不連続でも構いません。週 5 日勤務者の 60 日は、常勤職員等の「連続して 90 日まで（土日祝を含む）」と実質的に同等となり、週 4 日以下の勤務者の日数は、週 5 日勤務者の 60 日を基準として勤務日数で比例させたものです。

なお、常勤職員等で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休暇規定がなされていない社会貢献活動、結婚、親子配偶者の法事（15 年以内）、災害休暇の 4 項目の休暇制定、及び、無給休暇の有給化については、今後の課題とします。

④育児休業・介護休業・産休等の利用環境整備について

2014 年度統一要求において、育児休業、介護休業、産前・産後休暇等の利用者による欠員に対して、必要な人員補充を行なってそれらの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。

また、これら育児休業、介護休業、産前・産後休暇等の利用者による欠員に対する代替職員の配置について、どのような周知を行なっているかの説明、及び、育児休業中の大学教員のポイントは「不使用」とすることも合わせて要求しました。

これらに対する大学回答はこれからになります。

⑤霞地区関係について

2014 年度統一要求において、看護師の過重労働を軽減するための抜本的対策として看護師人数の増加を求めるとともに、以下を要求しました。

(ア) 看護師の夜勤回数を月 8 回以内とすること。また、看護師の夜勤回数について、月ご

との、部署（看護）単位での1人当たり夜勤平均回数及び8回超過者の人数とその夜勤回数を、安全衛生委員会へ定期的に報告すること。

(イ) 未就学児の保護者及び55歳以上の看護師について、本人からの夜勤の免除請求があれば免除すること。

(ウ) 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。

これらに対する大学回答もこれからになります。

⑥ 休日予定日の勤務の減少について

2014年度統一要求において、各部局における休日予定日（土、日、祝日）の勤務をできるだけ減じるよう大学本部より要請することを求めました。

この間、入試業務やオープンキャンパスのみでなく、オリキャン・学部公開その他で休日予定日に勤務することが増えていますが、その振替休日が取得できないままとなっている状況があります。それを放置することは労働基準法違反であり、大学本部が責任を持って対処する必要があります。

大学の回答は未だですが、継続して交渉します。

⑦ 時間外労働時間の縮減について

2014年度統一要求において、時間外労働及び休日労働に関する労使協定（36協定）における特別時間外労働限度時間の縮減を求めるとともに、同協定書第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。

また、安全衛生委員会では時間外労働が多い部署の原因と対策等について説明を求め、時間外労働の縮減を要請しました。

なお、安全衛生委員会へ報告された2014年度常勤教職員の平均時間外労働実績は、東広島地区で18.2時間/月（対前年+1.8時間）、霞地区で13.8時間/月（同▲1.0時間）となっており、また、2014年4月分より報告が始まった「附属学校園教員の所定労働時間以外の在校時間」では、2014年度の附属教員実績は平均40時間/月となっています。

統一要求への大学回答は未だですが、今後もこれらの指摘や要求等は継続します。

⑧ 労働時間の適法な管理について

2014年度統一要求において、労働時間の適法な管理を徹底することを求めるとともに、以下を要求しました。

(ア) 時間外労働（診療付加手当を含む）の適正な申告を周知、徹底させること。

(イ) 「就労管理システム」の稼働状況についての説明。及び、「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実態とそれらの職員への当該システム導入予定の説明。

(ウ) 看護師、歯科衛生士、医療補助員、看護部クランクで更衣に係る時間が労働時間として扱われていない場合、当該更衣時間を労働時間とすること。

これらの事項への大学回答はこれからになります。

⑨年次有給休暇の取得促進への取り組みについて

2014年度統一要求において、年次有給休暇について、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。

また、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要求しました。

これらへの大学回答はこれからになります。

(4) 研究費・資金配分問題（研究費確保等）について

①外部資金に関する要求について

2014年度統一要求において、外部資金の獲得に関連する以下の事項を要求しました。

(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。

これらへの大学回答は未だですが、今後も継続して交渉します。

②大学教員及び附属学校園教員の基盤研究費について

2014年度統一要求で、2015年度（平成27年度）以降も引き続き、基盤研究費を削減しないことを要求しました。

また、附属学校園教員に対して、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。

大学の回答はこれからになります。

③ポイント制の1%追加削減反対について

2014年度統一要求において、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、以下を要求しました。

(ア) 2009年度（平成21年度）から2014年度（平成26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) これまでの大学回答にある『平成22年度以降の教員の人員配分の基本方針』において「……センター群全体の中で組織及び業務全般の見直しを継続的に行い、人件費削減への対応や新たな配置等を行うことになりました」に関した、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。

これらへの大学回答もこれからになり、継続します。

(5) 労働・職場環境問題（環境の安心化）について

① 学長選挙の民主化について

2014年度統一要求において、2014年6月5日の学長選考会議における学長選考法の変更は憲法第23条の「学問の自由」の一部として最高裁が示した判断に抵触するとの指摘を行ない、学長選挙は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、すべての教職員の投票による投票者の過半数の支持を得た者を学長候補者とする（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）方法へ変更することを要求しました。

一方、同じ要求をした2013年度統一要求に対しては2014年9月4日に大学回答を受けましたが、「学長選考会議においては、学長選考における透明性の向上を図り、高い見識を有する優れた人材を学長に登用していく観点から……学長選考関係規則等の改正等が決定されました。……学長選考会議における見直しの観点や中央審議会大学分科会のまとめ等の内容をご理解していただきたい」とするものでした。

この大学回答に対し、2014年9月8日団体交渉（及び9月9日文書）で、

(ア) いわゆるポポロ事件での最高裁判決（昭和38年5月22日）は、憲法第23条の「学問の自由」の一部として「大学の学長……が大学の自主的判断に基づいて選任される」と判示しており、学長候補者を選出するための構成員による投票や、投票の結果を順位や得票数を含んで公開することなどは、「大学の自主的判断」を明示するうえで、不可欠の要素と言えるが、今回の選考手続きはそのいずれをも含んでいない。

(イ) 学長選考会議が教育研究評議会へ「報告」した学長選考会議の考え「順位を付さずに推薦を求める」、「第一次及び第二次選考対象者が少数の場合には、投票を実施する必要がないと考える」、「投票結果が学長選考会議委員に伝わらない仕組みにすべきと考える」といった諸点は、両者の関係からは実質的な強制力を持つこと。

を問題として指摘し、回答を求めました。

また、上記の問題を含んだままで学長選考会議が2014年12月5日に新たな学長候補者を決定したことに対して、当該決定の取り消しと学長候補者選考のやり直し、及び、最高裁判決に違反する学長選考規則の改正、教育研究評議会による投票結果の公開と今後の上位2名による決選投票の規定化を要求しました。

この問題については以下の経過を辿ったものの、大学回答は組合の要求に正面から答えるものとなっておらず、交渉を継続しています。

- 2013年11月29日 2013年度統一要求書提出
- 2014年9月4日 2013年度統一要求「学長選挙に関する要求」への大学回答
- 2014年9月8日 団体交渉
- 2014年9月9日 9月8日団体交渉を受けた要求書の提出
- 2014年10月29日 2014年度統一要求書提出
- 2014年10月29日 団体交渉
- 2014年11月7日 9月8日団体交渉での要求（9月9日要求書）に対する大学回答
- 2014年12月17日 「学長選挙に関する再要求について」、「次期学長候補者選考結果に関する要求書」を提出
- 2015年1月21日 12月17日の要求書（2件）に対する大学回答
- 2015年3月4日 「学長選挙に関する再々要求について」、「次期学長候補者選考結果に関する再要求について」を提出

また、新学長の選考にあたって、2014年11月に教育研究評議会により実施された第二

次選考対象者に関する教職員投票に向け、当該対象者5名へ組合アンケートを行ない、その全員からの回答を「ひろば」で全学教職員へ広報しました。

②「広島大学改革構想」等の具体化について

「広島大学改革構想」として提示された項目には、「教員組織と教育研究組織を分離（実施時期 平成28年度）」、「クォーター制の導入（同 平成27年度）」、「東千田キャンパスの機能充実：広島地区学生の教養教育の実施（同 平成28年度）」など、教職員の労働環境・職場環境に大きな影響を与える可能性のある課題が含まれています。

その具体化される内容を分析・検討し、労働条件や職場環境の悪化につながる問題については取り上げ、その防止のための必要な交渉を行なうことが課題でしたが、情報収集にとどまっています。

また、広島大学は文部科学省のスーパーグローバル大学創成支援「タイプA」事業に採択され、「改革」は今後加速することが予想されます。

今後も継続して、情報収集を行ない、問題・課題を整理して、労働条件・職場環境の悪化防止に取り組んでいきます。

③職員の労働環境悪化の防止について

2014年4月より実施された東広島地区・霞地区・東千田地区の事務部門（運営支援体制）再編は、その目的に「労働環境の改善（業務平準化・時間外削減等）」と合わせて「人件費抑制」がありました。したがって、再編と再編後の運営がどのように行なわれ、それらが教職員の労働環境や関連するサービスレベルへどのように影響するかを把握して、問題・課題を整理し、必要な取り組みを行なうことが課題でした。

しかしながら、個別には関連する相談を受けたものの、その全体的把握は出来ておらず、今後も継続して取り組みます。

④大学運営に関する透明性の確保について

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、大学は情報を十分に公開し、組合へはもちろん、関係者へ事前に説明して理解を得るように努めることが必要です。

この課題については、他のところで述べているもののほか、附属学校園に関して以下を取り組みました。

(ア)2014年11月17日団体交渉において、附属学校再編計画室の業務内容、学内及び広島県等との間での人事異動の方針等について、附属学校園教職員への情報提供と説明を求めました。

なお、この問題は、附属支部とも連携し、継続して課題を整理中です。

⑤教育・研究の自由と自治を守る取り組みについて

大学における教育・研究の自由と自治の確保は学問の自由の根幹であり、また、教員にとって基本的で重要な労働条件・労働環境の問題でもあり、それが脅かされることについては、その排除のために取り組むことが課題でした。

(7) 学校教育法と国立大学法人法の改定について

2014年6月通常国会において、学校教育法と国立大学法人法が改定されました。

学校教育法の改定は、「大学の学問の自由と自治」の根幹を担ってきた教授会から教育課程の編成、予算、採用・昇任等の教員人事、学部長等の選考、学生の身分等の教育・研究に関する重要な事項についての実質的な審議・決定権を取りあげて学長等へ移し、教授会を単なる学長等の諮問機関とするものです。また、国立大学法人法の改定は、学長選考会議が学長選考基準を定める等の変更を行ない、学長選考過程から国立大学教職員の意向を更に徹底して排除しようとするものです。

この事態に対し、執行委員会は「学校教育法と国立大学法人法の改定に反対する」声明を（65ページ参照）を発表し、また、当該法律の具体化としての大学の諸規則改定に対して、教育研究評議会等の判断が可能な限り担保されるように大学へ要求して交渉しました。以下は、その交渉の一つである就業規則の教員人事に関する改定（2015年4月1日）についての経過と結論です。

（現行）教育研究評議会の審査の結果によるものでなければ、その意に反して配置換又は出向を命じられることはない。

（大学案）教育研究評議会の審査を経て大学が行うものでなければ、その意に反して配置換又は出向を命じられることはない。

（結論）教育研究評議会の審査の結果を踏まえたものでなければ、その意に反して配置換又は出向を命じられることはない。

また、任免規則でも、休職、降任、解雇について附属教員及び職員も含めて同様な条文になりました。

更に、学長候補選考に関する問題について要求と大学回答への反論を繰り返し、交渉を継続中です。（詳しくは「①学長選挙の民主化について」をご覧ください。）

なお、上述の「学校教育法と国立大学法人法の改定に反対する」声明は、個別問題（教育法制・労働法制等の改定に対して今後一般的に取り組むことを意味するものではなく、個別具体的問題としてその都度の判断とすること）として位置付け、「声明案」を各支部へ提案し、支部からの意見等を踏まえて確定させる手順としました。

(イ) 教養科目「演劇と映画」授業と産経新聞報道等に関する対応について

2014年4月に行なわれた教養科目「演劇と映画」の講義が新聞メディアによって批判され、それに基づいた抗議電話が多数、広島大学へ行なわれ、また、インターネット上でも非難と中傷が行なわれる事態になりました。

この問題に対して、2013年度（前年度）執行委員会は2014年5月～7月の期間、執行委員会としての「声明」について検討を続けました。当初、執行委員会としては、執行委員会で「声明案」を作成し、それを全支部へ提案して意見等を求め、その意見等を集約して可否を含めて確定させる方針でした。しかし、執行委員会で検討中の「声明案」に対して、当該情報を入手した組合員から多数の賛否が寄せられ、また、組合メーリングリストを利用して配信した組合員情報に対しても他の組合員から意見が出され（「組合メーリングリストを利用した情報配信希望への対処基準」は2014年7月執行委員会で廃止）、更に、執行委員会内部でも意見が対立する状況になりました。

こうした状況の中で、執行委員会としてひとつの態度・見解を持つことは不可能とな

り、2014年7月26日定期大会では、代議員の質問に対して「出す出さないを決められなかった」旨の執行委員会からの説明となりました。

(9) 『学問の自由』の担い手としての責任に関する声明(案)」について

2014年8月からの新執行委員会において、『学問の自由』『大学の自治』が危機にある現在、改めて『学問の自由』『大学の自治』とは何かを明確にし、教職員(組合員)が『学問の自由』の担い手であり、その責任を有していることの認識を組合員間で共有したい。また、その声明によって他の大学構成員が同様に自覚する契機としたい」との観点から、『学問の自由』の担い手としての責任に関する声明(案)を2014年10月執行委員会で決定し、同11月執行委員会で支部への「声明案」提案方法を確認しました。

2014年12月下旬より、執行委員長から全支部の支部長(及び支部役員)へ個別に「声明案」を提案・説明し、各支部での意見等の取りまとめを要請しています。

⑥東広島地区・霞地区の駐車場問題について

東広島地区については、車両入構用ゲートのICカード感知器の読み取り性能の低さから、希望する教職員・学生への入構用磁気カードの交付を要求しました。

2014年6月以降の団体交渉で継続的に追求し、2014年11月14日団体交渉で「発行代金が必要だが、希望者へは発行するようにする」との大学回答を得ましたが、同11月下旬に大学から提案された発行価格は1,000円で、磁気カード代以外に事務手数料を加えたものでした。

それに対し、福利厚生の一環として考えるべきであり、事務手数料は除外すること、及び、2015年4月の年度切り換え時には職員証利用者と同額で磁気カードを選択できるようにすることを要求し、交渉しましたが、磁気カードは職員証に加えて発行することから磁気カード再発行の代金と同じ500円とするとの譲歩までで、年度切り換えも始まったことから交渉を終了しました。

また、東広島地区駐車場の利用者負担金について、2014年度統一要求で自動車通勤・通学する教職員・学生の利用者負担金を年額6,500円から5,000円へ減額することを要求しました。

この要求に対する大学回答はこれからになります。

なお、霞地区駐車場に関しては、霞地区組合員の要望を集約して課題を整理し、必要な取り組みを行なうことを課題としていましたが、取り組めませんでした。

⑦ハラスメント対策の適正化と不当労働行為の禁止について

2013年度統一要求への2014年5月22日大学回答を受け、2014年度統一要求で以下を要求しました。

(7)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。

(1)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。

(ウ)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）。

(イ)については、2014年5月22日大学回答で不十分と考えられた直属上司の立場になる職員への研修強化を追加し、また、(ウ)については、上記に加えて、同じく当該大学回答にあった「理解促進のためのチラシ等の作成と周知」の検討状況の説明を求めました。

なお、これらの要求に対する大学回答はこれからになります。

⑧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、周知させることの要求について、2013年度統一要求に対する2014年7月17日の大学回答ではその必要性を認めるとともに、2014年4月から新採用者へ配付している英語版の「就業規則の概要」、「労働条件通知書」、「専門業務型裁量労働制の適用を受ける教員の労働時間等について」及びその「適用同意確認書」の報告を受けました。

また、2014年7月7日団体交渉における「更に進める。進め具合の工程を示すようにしましょう」との大学回答を受け、2014年度統一要求で、その後の進捗状況及び今後の新規英語版の計画について説明を求めました。

この要求に対する大学回答はこれからになります。

⑨通学・通勤路の安全性について

2014年度統一要求において、各キャンパスのバス停や通路等の照明器具運用状況を点検し、安全性確保に不十分と思われるカ所の改善を求めました。

また、東広島キャンパス及び霞キャンパスにおいて、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に学生・教職員等が連絡する大学窓口について、より分かりやすい広報と周知を求めました。

更に、農場入口からサイエンスパーク方面の道路について、ほとんど照明が無い状況を改善するように要求しました。

これらに対する大学回答はこれからになります。

(6)その他

①学長面談の定期化要求

2014年度統一要求において、学長と執行委員長を中心とした面談を、年1回、継続的に持つことを要求しました。

この要求に対する大学回答はこれからになります。

②大学本部建物内における組合情報掲示スペースの要求

前年度より大学本部建物内での組合用掲示スペースの確保を要求していましたが、2014年6月6日に大学本部3階の共通事務室入口横に掲示用スペースを確保することができました。

重点項目における具体的課題への取り組みについて（概略）

NO		具体的課題	交渉結果または交渉状況
1	給与・手当問題	人事院勧告への連動その他での給与改定	給与減額に係る余剰額全額を今後の給与改善へ充当することを確認。具体的には今後の交渉
2		契約職員の賃金等の改善	2015年3月末一時金の実現。基本的課題の「同一労働・同一賃金」の給与処遇は継続
3		常勤職員の年俸制	評価基準と不服申立てルールの確立まで柔軟な運用を確認し、また、具体的事項についての要求を継続
4		2006年度経過措置廃止に係る代償措置	NO.1の「余剰額全額を給与条件改善に充当する確認」の交渉で廃止を受け入れ
5		給与処遇の適正化について	放射線取扱主任者手当の増額要求。継続
6		特別調整手当(地域手当)の引き上げ	0.65%引き上げの要求。継続
7		大学院調整手当の適正支給	大学院所属教員への調整数2支給と暫定措置継続の要求。継続
8		助教の給与表作成	助教本給表の新設要求。継続
9		フルタイム再雇用者の給与処遇	定年前給与の70%水準を要求。継続
10		ボーナスの2008年度水準回復	2008年度水準の回復を要求。継続
11		休日出勤手当	支給を要求。継続
12		職務負担に応じた手当支給	学内非常勤講師手当の復活要求。継続
13		産婦人科医等の宿日直業務の通常勤務化	実態調査と通常勤務化の要求。継続
14		附属教員手当の引き上げ	他の課題との関係で未交渉。継続
15		管理職と管理監督者問題	労働実態調査と再整理の要求。継続
16		附属学校園転籍者の不利益問題	退職金不利益のカバーを要求。継続
17		その他	懲戒休職時の勤勉手当成績率に関する要求と実現 がん専門薬剤師等の手当新設要求。継続 高知大教職組訴訟支援署名集め
18	雇用問題	契約職員等の雇用継続・安定化	労働契約法に対応する無期契約化等の要求。継続 個別雇い止めの撤回要求と実現
19		懲戒休職の新設	「停職」への拡大適用不可と懲戒休職適用実績の報告を確認
20		早期退職募集実施要項	申出者の不利益可能性の除去要求と実現
21		クロスアポイントメント制度に関する規則	基本的労働条件と約束違反時の離脱権利の条文明記を要求。継続
22		附属学校園の再編統合問題	現状説明要求。継続
23		任期付き教員の再任	採用時に再任条件非明示の場合は希望者の再任を要求。継続
24		大学教員以外の常勤教職員の定年	年金支給開始年齢に合わせた定年引上げを要求。継続
25	労働時間・休暇問題	附属教員の過重労働軽減	団体交渉を受けて今後の方針案を附属支部へ提案。継続
26		東雲小学校教員体制	今後の予算配分方針の確認と交渉中断通告
27		パート契約職員の休暇制度改善	病気休暇(無休)の常勤並みを実現。他の休暇及び有給化は継続
28		育児休業等の利用環境整備	欠員に対する人員補充等の利用環境整備を要求。継続
29		震地区の課題	看護師人数の増加、夜勤は月8回以内、未就学児童保護者・55歳以上の看護師の夜勤免除、夜勤後の休日は非週休の扱いにを要求。継続

NO		具体的課題	交渉結果または交渉状況
30	労働時間・休暇問題	休日予定日の勤務減少	休日予定日の勤務をできるだけ減じるよう要求。継続
31		時間外労働の縮減	縮減を要求。継続
32		労働時間の適法管理	時間外の適正申告、就労管理システムの稼働状況と導入予定の説明、更衣時間の労働時間化を要求。継続
33		年次有給休暇の消化	計画的取得促進と労働時間管理者の正確な理解促進、組合との協約を要求。継続
34	研究費等配分	外部資金に関する要求	間接経費の用途説明、間接経費の一部を獲得者へ、事務支援強化を要求。継続
35		大学教員・附属教員の基盤研究費	大学教員は削減しないことを、附属教員はその支給を要求。継続
36		ポイント制1%追加削減反対	センター群の実態説明、今後の方針等を要求。継続
37	労働・職場環境問題	学長選挙の民主化	全教職員の投票等を要求。また、学長選考規則の改正と投票結果の公開及び学長候補者選考のやり直し等を要求。継続
38		広島大学改革構想等の具体化	情報収集の段階。継続
39		職員の労働環境悪化の防止	個別相談への対応のみ。全体把握や問題整理等は継続
40		大学運営の透明性	附属学校再編計画室業務内容や附属教員人事異動方針について附属教職員への情報提供・説明を要求。継続
41		教育・研究の自由と自治	学校教育法・国立大学法人法の改定への反対声明と大学規則改定への要求と一部実現。「学問の自由」の担い手としての声明案の支部への提案・説明。継続
42		東広島地区・霞地区の駐車場問題	東広島地区は1500円の減額要求。霞地区は未着手。継続。また、東広島地区磁気カード希望への対応要求と一定の実現
43		ハラスメント対策と不当労働行為の禁止	ハラスメント相談室強化と労働時間管理者・補助者層等の防止研修、不当労働行為を理解する研修を要求。
44		外国人教員への労働条件等の説明	英語説明文を要求し、一定の実現。継続
45		通学・通勤路の安全	点検と改善等を要求。また、農場前からサイエンスパーク方面の道路照明改善要求。継続
46	その他	学長面談の定期化	毎年1回の面談定期化を要求。継続
47		本部内の組合掲示スペース	大学本部3階共通事務室入口横に確保

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について

(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、取り組みました。

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は、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」前置主義を継続して実行しました。

この1年間の団体交渉と意見聴取等の実施は、以下のようになっています。

日 程	種 別	交渉事項・改定規則等（_____は統一要求事項）
2014年 6月 23日	団体交渉	附属学校園教員過重労働問題、東広島入構用磁気カード、 <u>助教の本給表の新設</u> 、 <u>年俸制の導入</u> 、 <u>学長選考方法の変更</u>
7月 17日	団体交渉	附属学校園教員過重労働問題、東広島入構用磁気カード、 <u>助教の本給表の新設</u> 、 <u>パート契約職員の病気休暇</u> 、 <u>外国人教職員への労働条件英文説明</u>
9月 8日	団体交渉	<u>学長選挙見直し</u> 、 <u>停職期間見直し</u> 、 <u>年俸制導入</u> 、 <u>県最低賃金対応</u> 、 <u>パート契約職員病気休暇</u> 、 <u>人事院勧告</u>
9月 12日	団体交渉	<u>年俸制導入</u> 、 <u>停職期間見直し</u> 、 <u>県最低賃金対応</u> 、 <u>パート契約職員病気休暇</u>
9月 18日	意見聴取	<u>年俸制導入</u> 、 <u>停職期間見直し</u> 、 <u>県最低賃金対応</u>
9月 19日	意見聴取	<u>年俸制導入</u> 、 <u>停職期間見直し</u> 、 <u>県最低賃金対応</u>
9月 24日	意見聴取	<u>年俸制導入</u> 、 <u>停職期間見直し</u> 、 <u>県最低賃金対応</u>
9月 25日	意見聴取	<u>年俸制導入</u> 、 <u>停職期間見直し</u> 、 <u>県最低賃金対応</u>
10月 15日	団体交渉	<u>停職期間見直し</u> 、 <u>年俸制導入</u>
10月 23日	意見聴取	<u>年俸制導入</u> 、 <u>停職期間見直し</u> 、 <u>県最低賃金対応</u>
10月 29日	団体交渉	<u>給与制度改定</u> （人事院勧告）、 <u>科研費助言手当</u> 、 <u>停職期間見直し</u> 、 <u>学長選考</u> 、 <u>東広島入構用磁気カード</u>
11月 14日	団体交渉	<u>給与制度改定</u> 、 <u>停職期間見直し</u> 、 <u>東広島入構用磁気カード</u>
11月 19日	意見聴取	<u>給与制度改定</u> （人事院勧告）、 <u>特殊勤務手当</u> （教員特殊業務手当、 <u>科研費助言手当</u> ）
11月 20日	意見聴取	<u>給与制度改定</u> （人事院勧告）、 <u>特殊勤務手当</u> （教員特殊業務手当、 <u>科研費助言手当</u> ）
11月 21日	意見聴取	<u>給与制度改定</u> （人事院勧告）、 <u>特殊勤務手当</u> （教員特殊業務手当、 <u>科研費助言手当</u> ）
12月 2日	団体交渉	<u>給与制度改定</u> （人事院勧告）、 <u>懲戒休職新設</u> 、 <u>東広島入構用磁気カード</u>
12月 8日	団体交渉	<u>契約職員一時金</u> 、 <u>早期退職募集</u>
12月 17日	意見聴取	<u>給与制度改定</u> （人事院勧告）、 <u>懲戒休職新設</u>
12月 18日	意見聴取	<u>給与制度改定</u> （人事院勧告）、 <u>懲戒休職新設</u>
12月 19日	意見聴取	<u>給与制度改定</u> （人事院勧告）、 <u>懲戒休職新設</u>
2015年 1月 19日	団体交渉	<u>常勤職員一時金</u> 、 <u>契約職員一時金</u>
2月 2日	団体交渉	<u>契約職員一時金</u> 、 <u>人事制度改定</u> （多数）、 <u>パート契約職員病気休暇</u>
2月 9日	団体交渉	<u>契約職員一時金</u> 、 <u>人事制度改定</u> （多数）、 <u>パート契約職員病気休暇</u>
2月 23日	団体交渉	<u>人事制度改定</u> （多数）、 <u>労使協定</u> 、 <u>パート契約職員病気休暇</u>

3月5日	団体交渉	人事制度改定(多数)、退職手当職責加算、職務付加手当(がん診療業務ほか)
3月12日	団体交渉	人事制度改定(多数)、懲戒休職勤勉手当、懲戒処分指針、職務付加手当(がん診療業務ほか)、東広島入構用磁気カード、年俸制本給取扱要項、大学教員個人評価不服申立て
3月13日	意見聴取	人事制度改定(多数)、労使協定書
3月16日	意見聴取	人事制度改定(多数)、労使協定書
3月24日	労使協定調印式	(過半数代表、学長)

(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、2014年10月29日に2014年度統一要求として大学へ提出しました。要求項目は全部で31項目あり、その中から時間的關係や大学としても早急に対応すべきと考える7項目を優先回答事項として指定し、早期の回答を求めました。

しかしながら、ごく一部を除いて、大学の回答は優先事項も含めてこれからとなっています。この何年間か、組合の統一要求に対して大学の回答が追いつかない状態が続いています。内容が複雑になっていることもその要因の一つと考えられますが、今後に向け、大学と対応を協議することが必要です。

(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したが、結果は、脱退者85名、新規加入者52名(いずれも学内異動分を除く)と、33名のマイナスになりました。

①新入教職員への加入働きかけ

- 3月は全支部長へ、また、必要に応じて個別支部長へ、加入勧誘グッズを送り、新入教職員へ組合加入を働きかけました。

また、工学研究科事務へは個別に加入パンフ等を送り、新規採用者への配布をお願いします。

●霞地区での勧誘活動

◎2014年10月2日の新採用教職員(2014年4月3日以降の新規採用者)研修において、会場前で参加者(62名)の大多数へ勧誘パンフを配布し、加入を呼び掛けました。

◎2015年4月1日の病院新採用者(約260名)基礎研修では、霞支部と連携して、開始前に勧誘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誘を行ないました。更に、前年までと同様、研修会の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11名(昨年は3名)でした。

◎2015年4月2日には、2014年10月2日以降に病院以外で新規採用された教職員の研修会において、会場前で参加者(50名)の大多数へ勧誘パンフを配布し、加入を呼び掛けました。

●東広島地区での勧誘活動

◎2014年10月2日の新採用教職員(2014年4月3日以降の新規採用者)研修において、会場前で参加者(46名)のほぼ全員へ勧誘パンフを配布し、加入を呼び掛けました。

◎2015年4月3日の新採用者(2014年10月3日以降の職員12名)基礎研修会場において、研修終了と同時に研修会参加者へ加入勧誘パンフを配布し、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、書記局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。

上記のいず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」や掲示板ポスター及び支部を通して、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、組合加入を働きかけました。

また、霞地区において2015年1月28日(水、17:00～)、同29日(木、17:30～)に非組合員も対象にした「労働契約法・労働基準法に関する説明会」を開催し、組合への加入を呼び掛けました。

③過半数組合の維持

組合が過半数を組織して来た福山、三原、東雲、翠、練習船豊潮丸の5地区(事業場)について、翠地区が2014年春の異動により過半数を割り込みました。他の4地区は過半数を維持しています。

なお、翠地区には附属中・高と附属小があり、附属中・高では大半の教員が加入しているものの、附属小の加入者が非常に少ない状態です。この附属中・高の異動による加入者減少が過半数割れの原因ですが、附属中・高の加入者数挽回に合わせて、附属小の加入者数増加が課題です。

(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・課題を労使が検討・審議する場として安全衛生委員会は重要な意味を持っています。

毎月開催される東広島地区及び霞地区の安全衛生委員会において、労災事故の原因と対策、学内及び職場環境の安全対策、時間外労働の原因と縮減等を中心に問題・課題を指摘し、改善を要請しました。

また、組合からの要求もあり、「附属学校教員の所定労働時間以外の在校時間数」の実績が2014年4月分より東広島地区安全衛生委員会へも報告されています。

書記局は、東広島地区委員会へは11回、霞地区委員会へは7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、労災等の事故状況などを把握しました。

(5)過半数代表の選出

組合が過半数を組織している地区(事業場)の場合は組合が過半数代表になりますが、組合が過半数を組織していない霞・東広島・東千田及び翠の4地区については、当該地区に所属する特定の個人を過半数代表者として選出する必要があります。

この4地区のうち、霞地区、東広島地区、東千田地区の3地区の過半数代表の任期がそれぞれ2014年3月31日、同6月30日、同7月31日で終了することから、組合が各過半数代表候補者を推薦し、支部とも連携して、候補者への支持署名集めを行ないました。しかしな

がら、いずれの地区も種々の事情から選出が遅れ、霞地区は2014年8月1日に（支持署名1,605筆。支持署名集め2014年3月20日～）、東千田地区は同9月19日に（支持署名46筆。支持署名集め2014年8月27日～）、そして、東広島地区は同10月22日に（支持署名1,070筆＋未署名組合員139名＝1,209名。支持署名集め2014年8月5日～）、大学へそれぞれ選出報告を行ないました。

なお、東千田地区については、2015年4月1日の人事異動によって過半数代表者の資格問題（労働基準局通達では、過半数代表者の要件を「監督又は管理の地位にある者でないこと」としています）が生じたことから、新たな過半数代表候補者を組合が推薦し、2015年4月20日より当該候補者の支持署名集めを行ないました。

また、翠地区については、組合の支部長が過半数代表者に立候補し、附属中・高及び附属小学校のそれぞれの職員会議で「挙手」による方法で過半数代表に選出されました（2014年10月14日）。

(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。2014年5月～2015年4月の執行委員会議事については、別紙（37～44ページ）に一覧を掲載していますのでご覧ください。

また、前年度までと同様、会議出席者の負担を軽減するため、テレビ会議機能（Skype）を利用し、執行委員会・四役会議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、広島地区は翠→東雲→霞のローテーションを基本としました。

●東広島地区 5/13、6/3、7/1、8/5、9/3、10/7、11/4、12/2、1/6、2/3、3/3、4/7

●広島地区 5/9、6/6、7/4、8/1、8/28、10/10、11/7、12/5、1/23、2/6、3/6、4/10

なお、福山地区・三原地区については、支部長・支部連絡会議員宛に広島地区支部連絡会議資料を毎回、送付しました。

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 2014年9月16日、11月21日、
2015年1月28日、2月25日、3月25日

●支部総会

○文学研究科支部 2014年5月19日
○工学研究科支部 2014年6月12日
○教育学研究科支部 2014年6月26日
○生物生産学部支部 2014年6月30日
○総合科学部支部 2014年7月4日
○霞支部 2014年10月2日

●支部集会・職場懇談会等への参加

○生物生産学部支部 農場職場懇談会 2014年11月17日、事務職員職場懇談会 2014年11月18日、豊潮丸職場懇談会 2015年2月20日、契約職員懇談会 2015年2月2日、教職員懇談会 2015年3月17日
○総合科学研究科支部 支部集会 2014年5月28日
○教育学研究科支部 契約職員連絡会議 2014年12月5日
○霞支部 『学問の自由』の担い手としての責任に関する声明案」説明会 2015年4月22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、9月は全支部長へ、その他は支部長の求めに応じて、最新のメーリングリストを提供しました。

⑤契約職員担当者懇談会

執行委員会における契約職員の課題に関する取り組み状況、契約更新等に関する状況の交流等をテーマとして、東広島地区において支部契約職員担当者を中心とした以下の懇談会を実施しました。

●東広島北地区対象 2014年11月28日(金)昼、法経、参加者4名(書記局等除く)

●東広島南地区対象 2014年12月5日(金)昼、大学会館、参加者10名(同上)

なお、参加した1名の契約職員から契約更新に関する不安が出され、後日、個別のフォローを行ないました。

この「契約職員担当者懇談会」は前年度から「契約職員担当者」に限定しない参加者としていますが、次回からは「契約職員懇談会」の名称とし、できるだけ多くの支部契約職員へ開催案内が届くようにします。

また、霞地区については、書記局主催の「労働契約法・労働基準法に関する説明会」を開催しました。(後述の「(8)学習活動」を参照)

(7) 広報活動

①「くみあい通信」(組合員限定、約750部印刷)の発行

- 2014年5月上旬 広島大学改革構想についての学内公開ヒアリング、本部役員候補者の選出、7月定期大会までのスケジュール、固定資産に関する新規規則
- 2014年6月下旬 2013年度活動報告案、シダックス・カラオケ店との新規取引
- 2014年9月下旬 2014年度新役員、7月定期大会議事録、2014年度人事院勧告
- 2014年10月下旬 2014年度統一要求案

- 2015年2月中旬 パート契約職員病気休暇の拡大、労働基準法等と大学諸規則での留意事項、がん診療業務従事職員等への手当支給要求

②「ひろば」(全教職員、約5,800部印刷)の発行

- 2014年8月下旬 2014年度活動方針、過半数代表候補への支持署名、学校教育法と国立大学法人法の改定に反対する声明
- 2014年11月上旬 学長候補者へのアンケート
- 2015年1月上旬 労働契約の更新、契約職員への一時金、この間の給与規則等の改定、霞地区「労働契約法・労働基準法に関する説明会」案内
- 2015年4月下旬 加入の呼びかけ、給与規則改定案等に対する意見書

③メール通信(組合員限定、メールアドレス登録者500名強)

- 2014年5月15日 東広島地区駐車場利用者負担金の減額、地域手当→特別調整手当への変更と特別調整手当の加算額
- 2014年6月16日 定期大会議案、フルタイム再雇用者の組合費
- 2014年7月11日 定期大会の開催、組合費規定に関する内規の改定、大学本部建物内の組合掲示スペース
- 2014年8月21日 パート契約職員の病気休暇の拡大交渉、外国人教職員への労働条件英文説明
- 2014年9月17日 過半数代表候補者への支持署名、2014年度人事院勧告の概略
- 2014年10月15日 大学教員(承継職員)への年俸制導入に関する交渉状況
- 2014年11月21日 12月1日施行の給与制度改定
- 2014年11月26日 12月ボーナスへの加算要求の実現
- 2014年12月18日 1月1日1号俸昇給抑制と代償措置に関する交渉状況、契約職員の一時金に関する交渉状況
- 2015年1月16日 次期学長候補者選考結果に関する要求書
- 2015年2月13日 パート契約職員の病気休暇拡大に関する交渉結果
- 2015年3月19日 4月1日給与制度改定の概要
- 2015年4月15日 7月定期大会までのスケジュール

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、毎月、ホームページの更新を行ないました。また、発行した「くみあい通信」、「ひろば」もすべて掲載しました。

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、「学長選考に関する要求」、「パート契約職員の病気休暇の拡大実現、契約職員への一時金支給実現」に関するポスターを掲示しました。

(8)学習活動

「ひろば」で事前に広報し、霞キャンパスにおいて「労働契約法・労働基準法に関する説明会」を以下のように開催しました。なお、翠地区から2名の参加もありました。

- 日時 2015年1月28日(水) 17:00~19:26

場所 霞キャンパス 病院管理棟 カンファレンスルーム1 (たんぼぼ保育園2階)

参加 組合員2名、非組合員1名 (計3名)

●日時 2015年1月29日(木) 17:30~18:55

場所 霞キャンパス 病院管理棟 カンファレンスルーム1 (たんぼぼ保育園2階)

参加 非組合員5名

また、生物生産学部支部から「契約職員の勉強会をしたい」との要請があり、2015年2月2日の昼に非組合員を含めて契約職員16名及び支部役員3名、書記局1名での「勉強会(懇談会)」を持ちました。

多くの非組合員の参加があり、「勉強になり、参加してよかった」との感想も寄せられましたが、その後、契約職員3名の新規加入に繋がりました。

なお、その他の地区における「説明会」については希望に応じてとしましたが、要請はありませんでした。

(9) 個別相談活動

この1年間の個別相談の状況を別紙66~67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統一要求へ組み込んだもの、個別要求書を提出して交渉したもの、団体交渉で取り上げたものもあります(交渉中含む)。なお、多くの相談事項で継続となっています。

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【計38件】 注:()内は前年実績

病院 14件(15件)、 その他霞 5件(5件)、 東広島 18件(4件)、
東千田 1件(0件)、 附属 0件(7件)

●契約形態による区分

常勤 17件(18件)、 契約 21件(13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 10件(7件)、 業務上の失敗・トラブル 0件(1件)、
規則上の不満・問題 13件(5件)、 運営上の不満・問題 7件(14件)、
雇い止め問題 6件(4件)、 その他 3件(4件)

(10) 書記局の職務遂行能力の向上と規則類の整備

事務所の開室時間は、前年までと同様、原則として、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としました。

今後の運営体制に向けた業務遂行能力の向上については、一般の企業会計と異なる独特な処理が必要とされる会計業務を中心に取り組みました。

また、「ひろば」や「くみあい通信」等の印刷に使用している印刷機(リソグラフ)は購入して12年近くが経ち、原因不明の不調や故障が生じるようになったため、2015年1月に買い換えました。

なお、規則類の改廃については、以下の改定と廃止を行ないました。

●改定

組合費規定に関する内規(フルタイム再雇用者の組合費を追加。2014年6月)

●廃止

組合メーリングリストを利用した情報配信希望への対処基準（2014年7月）

(11) その他

① シダックス・コミュニティ（株）との取り引き開始

組合員へのサービス提供（及び組合財政への貢献）を目的に、カラオケ店舗等を運営するシダックス・コミュニティ（株）との取り引きを開始し（2014年6月）、組合員が店舗利用時に提示する法人・団体カード（仮カード）を7月定期大会開催案内へ同封するとともに、利用時の組合員メリットを広報しました。

2014年度決算

1. 2014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. 2014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. 2014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. 2014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. 2014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) 蟬川公認会計士による監査報告書

(一般会計)

収支計算書

2014年4月1日から2015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	(13,971,000)	(14,063,500)	(△92,500)	
組合費収入	13,971,000	14,063,500	△92,500	
2. 雑収入	(75,000)	(76,607)	(△1,607)	
雑収入	75,000	76,607	△1,607	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
商品幹旋事業特別会計繰入金収入	300,000	300,000	0	商品幹旋事業特別会計の収益振替
4. 当年度末預り金等収入	(82,262)	(642,337)	(△560,075)	
支部預り金収入	0	231,040	△231,040	年度末残高(洗い替え処理)
社会保険料・所得税預り金	0	139,623	△139,623	年度末残高(洗い替え処理)
未払金収入	0	190,000	△190,000	加入促進費の未払い分(洗い替え処理)
退職金積立預金未払金収入	82,262	81,674	588	退職給付引当金に対する退職積立預金の不足額(次年度支払い)
5. 前年度末立替金収入	(0)	(16,792)	(△16,792)	
立替金収入	0	16,792	△16,792	支部立替金の入金
6. 積立金等取崩収入	(39,641)	(40,229)	(△588)	
退職金積立金取崩収入	39,641	39,641	0	退職金積立金からの取り崩し(退職給付引当金に充当)
退職金積立預金利息取崩収入	0	588	△588	預金利息を退職給付引当金に充当
7. 前年度繰越金	7,505,858	7,505,858	0	
収入合計	22,673,761	23,345,323	△ 671,562	
II. 支出の部				
1. 人件費	(12,215,903)	(12,014,775)	(201,128)	
給与諸手当	10,422,000	10,279,884	142,116	専従役員2名、アルバイト1名の給与諸手当
退職給付費用	121,903	121,903	0	専従職員1名の退職給付費用発生額
厚生費	1,672,000	1,612,988	59,012	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	(1,975,000)	(1,772,664)	(202,336)	
通 信 費	240,000	227,890	12,110	電話、郵便・宅配便送料、NTT回線使用料他
消 耗 品 費	80,000	39,006	40,994	事務用品、消耗品
備 品 費	185,000	167,548	17,452	パソコン、ソフトウェア、プリンター他
図 書 費	60,000	60,277	△277	書籍代、新聞・定期購読資料代
印刷刊行費	690,000	577,850	112,150	コピー代、大会議案書、印刷機等保守料、用紙・インク代
雑 費	720,000	700,093	19,907	公認会計士・弁護士顧問料、振込手数料、残高証明書他
3. 会議費	(244,000)	(127,163)	(116,837)	
大 会 費	68,000	32,093	35,907	交通費・飲料他
支部連絡会議費	88,000	50,691	37,309	弁当・サンドイッチ、飲料
執行委員会費	88,000	44,379	43,621	弁当代、交通費
4. 事業費	(476,000)	(162,057)	(313,943)	
専 門 部 費	141,000	56,257	84,743	四役会議・団交等の交通費、会議・懇談会の弁当等
組織強化費	285,000	105,800	179,200	支部活動援助金、加入促進費、新勧グッズ
行 動 費	50,000	0	50,000	研修出張費用
5. 特定預金支出	(0)	(4,000)	(△4,000)	
事務局支部特定預金支出	0	4,000	△4,000	事務局支部特定預金への支出
6. 前年度末預り金等支出	(0)	(539,365)	(△539,365)	
支部預り金支出	0	225,940	△225,940	洗い替え処理
社会保険料・所得税預り金	0	137,425	△137,425	洗い替え処理
未払金支出	0	176,000	△176,000	洗い替え処理
7. 予 備 費	1,200,000	999,000	201,000	リソグラフ(印刷機)の買い換え
支出合計	16,110,903	15,619,024	491,879	
次年度繰越金	6,562,858	7,726,299	△1,163,441	

(労働金庫特別会計)

収支計算書

2014年4月1日から2015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	(80,000)	(72,575)	(7,425)	
全労済手数料	80,000	72,575	7,425	団体事務手数料
2. 雑収入	(600,000)	(595,161)	(4,839)	
受取配当金	600,000	595,161	4,839	労金の出資金18,206,000円及び 利用高に対する配当金
3. 前年度繰越金	852,732	852,732	0	
収入合計	1,532,732	1,520,468	12,264	
II. 支出の部				
1. 預り保証金返済支出	(3,000)	(0)	(3,000)	
預り保証金返済支出	3,000	0	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	収益の一般会計への振替
支出合計	703,000	700,000	3,000	
次年度繰越金	829,732	820,468	9,264	

収 支 計 算 書

2014年4月1日から2015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. 受取手数料収入	(269,500)	(285,107)	(△15,607)	
ブルデンシャル生命	240,000	255,064	△15,064	集金事務費
大日商事	14,000	15,228	△1,228	家庭常備薬販売手数料
伊藤ハム	5,000	2,925	2,075	ハム販売手数料
丸大食品	10,000	10,714	△714	ハム販売手数料
コネクタ	500	1,176	△676	化粧品販売手数料
2. 預り金収入	(9,162,000)	(9,384,991)	(△222,991)	
商品斡旋預り金収入	(9,162,000)	(9,384,991)	(△222,991)	
大野石油	1,100,000	1,039,234	60,766	ガソリン代金 前年度売上分含む
ブルデンシャル生命	7,600,000	7,872,493	△272,493	生命保険料
大日商事	280,000	304,550	△24,550	家庭常備薬代金
伊藤ハム	55,000	32,738	22,262	ハム代金
丸大食品	112,000	115,716	△3,716	ハム代金
コネクタ	15,000	20,260	△5,260	化粧品代金
3. 前年度末立替金収入	(0)	(9,850)	(△9,850)	
商品斡旋立替金収入	0	9,850	△9,850	前年度立替金の入金
4. 前年度繰越金	386,325	386,325	0	
収入合計	9,817,825	10,066,273	△248,448	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(10,692)	(10,683)	(9)	
雑 費	10,692	10,683	9	振込手数料、残高証明書
2. 預り金支出	(9,162,000)	(9,384,991)	(△222,991)	
商品斡旋預り金支出	(9,162,000)	(9,384,991)	(△222,991)	
大野石油	1,100,000	1,039,234	60,766	ガソリン仕入
ブルデンシャル生命	7,600,000	7,872,493	△272,493	生命保険料
大日商事	280,000	304,550	△24,550	家庭常備薬仕入
伊藤ハム	55,000	32,738	22,262	ハム仕入
丸大食品	112,000	115,716	△3,716	ハム仕入
コネクタ	15,000	20,260	△5,260	化粧品仕入
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)	(2,732)	(△2,732)	
商品斡旋立替金支出	0	2,732	△2,732	丸大食品手集金分立替
5. 前年度末預り金支出	(0)	(8,949)	(△8,949)	
商品斡旋預り金支出	0	8,949	△8,949	大野石油2014年4月支払い分
支出合計	9,472,692	9,707,355	△234,663	
次年度繰越金	345,133	358,918	△13,785	

(闘争資金積立特別会計)

収 支 計 算 書

2014年4月1日から2015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	12,930	13,055	△125	
2. 前年度繰越金	0	0	0	
収入合計	12,930	13,055	△125	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(216)	(2,700)	(△2,484)	
雑 費	216	2,700	△2,484	残高証明書代
2. 特定預金支出	(12,714)	(10,355)	(2,359)	
闘争資金積立預金支出	12,714	10,355	2,359	雑費を引いた利息残を預金へ加算
支出合計	12,930	13,055	△125	
次年度繰越金	0	0	0	

(闘争資金積立特別会計)

貸 借 対 照 表

2015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	47,639,435	47,639,435
資産合計		47,639,435
II. 正味財産の部		
1. 積立金		
闘争資金積立金	47,639,435	47,639,435
負債・正味財産合計		47,639,435

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

2015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	8,905,685	
立替金	2,732	8,908,417
2. 固定資産		
(1)有形固定資産		
備品	1,397,050	
(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	47,639,435	
退職金積立預金	463,503	
事務局支部特定預金	229,040	67,935,028
資産合計		76,843,445
II. 負債の部		
1. 流動負債		
未払金	271,674	
預り金	458,163	729,837
2. 固定負債		
退職給付引当金	545,177	545,177
負債合計		1,275,014
III. 正味財産の部		
1. 固定資産等見返正味財産		817,311
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	47,639,435	65,845,435
3. 次年度繰越金	8,905,685	8,905,685
正味財産合計		75,568,431
負債・正味財産合計		76,843,445

2015年度活動方針

(期間 2015年5月～2016年4月)

1. はじめに

戦後70年を迎える今、日本人が世界に追いつくために血と汗と涙を流して築いてきた民主主義社会は、いつの間にか空気のような存在になっていたが、それが突然大きな音で崩され始めている。権力を規制する憲法を、国民を規制する憲法に変えようとする政権によって、憲法は変わらないまま、権力に対する規制は解かれ、さまざまな統制手段が党派的に利用されていく。「学問の自由」によって国家が保障すべき「大学の自治」は、国立大学法人化や学校教育法の改悪によって次々と切り崩され、ついに政府は国立大学に文系学部の廃止や転換を求め始めている。

こうした乱暴な立憲主義の破壊に対して、われわれはあまりにも戦う術を忘れすぎている。まずは組合員を増やさなければならない。なけなしのお金を用いて、自主的・自立的に社会を改良する力を作り出す意義を思い出さなければならない。職場の仲間と話し合い、状況を改善する連帯を復活させなければならない。組合員であることを誇り、その輪を広げていく1年を、これから作り出すために。

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来ました。

2015年度も以下の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）について

① 給与減額に対する代償措置の交渉について

国家公務員の「給与制度の総合的見直し」に連動して2015年1月1日の1号俸昇給抑制、及び、2015年4月1日の平均2%の本給引き下げが実施されていますが、その給与削減額（2015年4月～2016年3月の1年間で病院分を除いて3,500万円弱）に関する代償措置の具体的交渉はこれからになります。

2015年3月の団体交渉では「その削減額の全額を教職員の給与条件の改善に使用する」ことを確認しており、病院分の削減額と合わせて、組合員に少しでも有利になるように交渉します。

（注）因みに、統一要求に対する2011年12月15日付け大学回答では、2011年6月時点の在籍者における地域手当は0.1%で2,742万円（年間）となっています。

② 契約職員の賃金等の改善について

今年度も契約職員への一時金を要求し、更に2016年度からのベースアップも要求して、交渉します。

また、継続して、同一労働・同一賃金の原則の実現に向けて取り組みます。

③ 常勤教員の年俸制について

「年俸制職員の本給決定の取扱要項（案）」及び「大学教員の個人評価に係る不服申立て取扱要項（案）」について、2015年4月10日に以下を要求しており、継続して交渉します。

● 年俸制職員の本給決定の取扱要項（案）について

- (ア) 懲戒休職者に係る「減ずる点数」を「3月超4月以内 48点」、「4月超5月以内 51点」、「5月超6月以内 54点」へ変更すること。
 - (イ) 処分等を受けた者に係る「減ずる点数」について、同じ処分（区分）であれば各部局等の評価基準において同等の重さとなるようにすること。
 - (ウ) 各部局等での教員個人評価においては満点数（上限点数）を設定するとの方針だったが、そのようになっていない現状及び理由についての説明。
- ##### ● 大学教員の個人評価に係る不服申立て取扱要項（案）について
- (ア) 部局評価・全体評価に対する書面による不服申立ての期限を、「評価者」から「評

価結果等の説明」を受けた後「30日以内」へ変更すること。

- (イ)「部局評価審査委員会（仮称）」の委員は当該部局の教授会で選出し、「全体評価審査委員会（仮称）」の委員は教育研究評議会で選出するように変更すること。

④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、労働基準法上、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、きちんとした対応が取られていません。

これまでの大学回答の問題点を指摘し、その実現に取り組みます。

⑤諸手当の引き上げまたは新設要求について

(ア) 附属学校教員の特殊勤務手当と教員特別手当のより妥当な額への引き上げについて

附属学校教員に支給されてい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）は、その労働実態に比して低額となっており、その倍額への引き上げ要求し、交渉します。

(イ) 放射線取扱主任者手当の引き上げについて

放射線取扱主任者手当（現行3,000円/月）の倍額への引き上げについて、継続して交渉します。

(ウ) がん専門薬剤師等の職務付加手当の新設要求について

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職務付加手当の新設について、継続して交渉します。

(エ) 年末年始出勤手当について

年末年始の出勤に対して特別手当を支給している企業等は多く存在しています。その社会的実態等も調査し、年末年始に就業する教職員への特別手当新設を要求します。

⑥産婦人科医等の当直（宿日直）業務の通常勤務化について

最高裁の奈良県側上告の棄却によって確定した判決「奈良県立奈良病院の産婦人科医の当直（宿日直）業務は断続的労働ではなく、通常勤務と同じ」は、広島大学病院の産婦人科医においても同様な実態と考えられ、その通常勤務扱いの実現に取り組みます。

また、その他の当直（宿日直）業務を行なっている教職員についても、その労働実態の調査を要求し、それらの当直（宿日直）業務が「断続的労働」（労働基準法）と見なされない場合は通常勤務とすることを求めます。

⑦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

2013年度統一要求に対する大学回答では、再雇用職員の年間給与額の当該職員の定年前年間給与額に対する割合は、定年前と再雇用後で同一職位の附属学校教諭の場合で58%、主査からグループ員へ下がった場合では51%となっています。

一方、人事院による民間企業の実態調査結果では、再雇用労働者の給与水準は60歳前のほぼ70%となっており、まずはその水準を要求し、交渉します。

⑧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の「暫定措置」を継続することを要求します。

⑨助教の給与表の作成について

団体交渉の場も含め、学部授業担当の負担の大きさを中心的問題として指摘し、助教の本給表の新設を要求します。

⑩職務負担に応じた手当の支給について

学内非常勤講師手当の復活を要求します。

⑪特別調整手当（基本額）の引き上げについて

従来地域手当である特別調整手当（基本額）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%の特別調整手当（基本額）引き上げを要求して、交渉します。

⑫ボーナスの2008年度水準への回復要求について

2009年11月11日付け団体交渉合意確認書に大学が違反したことを理由とし、ボーナス（業績手当）を2008年度（平成20年度）水準の年間4.50カ月へ戻すことを要求します。

⑬管理職と管理監督者問題について

引き続き、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、現行の「管理職」規定の残置と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）を行なうことを要求します。

⑭附属学校園転籍者の不利益問題について

附属学校園における人材確保のため、転籍者の採用にあたっては退職金の不利益をカバーする処遇を行なうことを求めます。

⑮給与処遇の適正化に向けた課題について

給与処遇の改善と適正化に向けて以下を課題とし、他組織の処遇等の調査とそれとの比較・分析を行ない、必要な交渉を行ないます。

(7)常勤教職員の給与について

(4)大学教員の64・65歳年度の給与について

(7)パート契約職員の病気休暇の有給化について

⑯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）について

①契約職員等の雇用の継続と安定化について

引き続き、労働契約期間の定めがある教職員について、不当な雇い止めを防止するとともに、その雇用の安定化と安心化に向けて取り組みます。

②附属学校園の再編統合問題について

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。

大学の説明は 2011 年 11 月上旬まででストップしており、改めて現状の説明を組合及び附属学校園教職員へ行なうことを求めます。

③「クロスアポイントメント制度に関する規則」について

クロスアポイントメント制度の適用となる教員が不利とならないよう、以下について継続して交渉します。

(ア)クロスアポイントメント制度の適用となる教員等の労働時間その他の基本的労働条件について、当該規則の条文として規定すること。

(イ)クロスアポイントメント制度適用後の労働実態が適用時における広島大学及び相手方機関と確認した労働条件等と異なる場合は、教員はクロスアポイントメント制度から離脱する権利を有することを当該規則の条文として規定すること。

④大学教員以外の常勤教職員の定年延長について

年金支給開始年齢は 2014 年 3 月定年退職者から 61 歳へ引き上げられ、今後も 2025 年までに段階的に 65 歳まで引き上げられます。これに対して大学は、60 歳定年の常勤教職員について、年金支給開始年齢の年度末まではフルタイム再雇用、その後 65 歳まではパートタイム再雇用での対応としています。

しかし、これまでの定年 60 歳が年金支給開始年齢と不可分の関係であったことを踏まえれば、より妥当な方法は、年金支給開始年齢に対応させて定年自体を引き上げることであり、大学教員以外の常勤教職員の定年延長に取り組みます。

⑤任期付き教員の再任について

引き続き、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。

⑥その他の雇用問題への取り組みについて

その他、雇い止め問題や雇用の安定・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）について

①附属学校園の諸問題に関する対応について

附属学校園の諸問題について、附属学校支部と連携し、その改善、解決に向けて取り組みます。

②パートタイム契約職員の休暇制度改善について

常勤職員等で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休暇規定がなされていない社会貢献活動、結婚、親子配偶者の法事（15 年以内）、災害休暇の 4 項目について、その休暇制度の制定に向けて取り組みます。

③育児休業・介護休業・産休等の利用環境整備について

育児休業、介護休業、産前・産後休暇等の利用者による欠員に対して、必要な人員補充を行なってそれらの制度を円滑に利用できる環境を整えることを要求します。

④霞地区関係について

看護師について、引き続き以下を要求し、交渉します。

- (ア)看護師の過重労働を軽減するための抜本的対策として、看護師人数を増加すること。
- (イ)看護師の夜勤回数を月8回以内とすること、及び、夜勤の実態について安全衛生委員会へ定期的に報告すること。
- (ウ)未就学児の保護者及び55歳以上の看護師について、本人からの夜勤の免除請求があれば免除すること。
- (エ)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。

⑤休日予定日の勤務減少について

ワーク・ライフ・バランスを取るためにも、できるだけ休日予定日の勤務を減らすことを要求し、また、大学本部より、各部局における休日予定日（土、日、祝日）の勤務をできるだけ減じるよう要請することを求めます。

⑥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。

⑦労働時間の適法な管理について

労働時間の適法な管理を徹底することを求めるとともに、以下の各事項を要求し、必要な交渉を行ないます。

- (ア)時間外労働の適正な申告を周知、徹底させること。
- (イ)「就労管理システム」の稼働状況の説明と、大学教員等以外で「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実態とそれらの職員への当該システム導入予定の説明。
- (ウ)看護師、歯科衛生士、医療補助員、看護部クランクで更衣に係る時間が労働時間として扱われていない場合、当該更衣時間を労働時間とすること。

⑧年次有給休暇の取得促進への取り組みについて

年次有給休暇の計画的取得と労働時間管理者等の年次有給休暇の取得に関する正確な理解の促進を要求するとともに、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、交渉します。

⑨その他の労働時間・休暇問題（一人当たり業務量の削減等）について取り組みます。

(4) 研究費・資金配分問題（研究費確保等）について

①外部資金に関する要求について

外部資金に関連し、以下を要求し、交渉します。

- (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強化を早急に行なうこと。

②大学教員及び附属学校園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するとともに、研究が職務となっている附属学校園教員について、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す。

③ポイント制の1%追加削減反対について

「1%追加削減」の主たる再配分先であるセンター群について、その経過と現状、及び今後の方針の説明を求めるとともに、「1%追加削減」反対に取り組みます。

④その他の研究費・資金配分問題（研究費確保等）について取り組みます。

(5)労働・職場環境問題（環境の安心化）について

①「広島大学改革構想」及び「スーパーグローバル大学事業」等の具体化について

「広島大学改革構想」として提示された13項目の中の「クォーター制の導入」は2015年度からの実施であり、また、「教員組織と教育研究組織を分離」、「東千田キャンパスの機能充実：広島地区学生の教養教育の実施」は2016年度からの実施となっています。

他方、「スーパーグローバル大学事業」では世界トップ100入りを目指した10年後の目標数値が設定され、A-KPI（目標達成型重要業績指標）という手法で進捗状況を分析、管理するとされています。

これらの具体化と進捗は、教職員の労働条件・職場環境に大きな変化をもたらし、種々の問題等を発生させる可能性があります。それらの情報収集と実態把握を行ない、労働条件・職場環境の悪化の防止に取り組みます。

<参考> A-KPI（目標達成型重要業績指標）

◎Aは「目標達成型」の意 Achievement-motivated

◎KPI【Key Performance Indicator】重要業績評価指標

キーパフォーマンスインディケーター / キーパーフォーマンス指標

目標の達成度合いを計る定量的な指標のこと。目標に向かって日々業務を進めていくにあたり、「何を持って進捗とするのか」を定義するために設定される尺度で、現況を指し示す様々な指標の中から、進捗を表現するのに最も適していると思われるものが選択される。KPIは継続的に測定・監視され、その向上のために日々の活動の改善が行われる。達成すべき目標を定量的な指標で表現したものはKGI(Key Goal Indicator)と呼ばれる。

②事務職員の労働環境悪化の防止等について

「職員人件費の対前年1.5%削減（そのうち0.5%は新規事業等へ活用）」は大学の継続的な計画となっており、それが事務職員の労働条件・労働環境へどのような影響を与えるかは継続する重要な課題です。それはまた、関連する教職員へのサービスレベルにも影響して来ます。

情報収集と実態の把握に努め、労働条件・労働環境の悪化の防止に取り組みます。

③学長選挙の民主化について

学長選挙について学長選考会議等へ要求を継続しており、その回答を求めるとともに、民主化に向けて取り組みます。

④教育・研究の自由と自治を守る取り組みについて

大学における教育・研究の自由と自治の確保は学問の自由の根幹であり、また、教員にとって基本的で重要な労働条件・労働環境の問題でもあり、それが脅かされることについては、その排除のために取り組みます。

⑤大学運営に関する透明性の確保について

「広島大学改革構想」の具体化や「スーパーグローバル大学事業」、事務部門（運営支援体制）の再編、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は、大学は情報を十分に公開し、組合へはもちろん、関係者へ事前に説明して理解を得るようすることを要求します。

⑥ハラスメント対策の適正化と不当労働行為の禁止について

ハラスメント問題については、ハラスメント相談室の独立性、権限の強化、迅速な対応を、また、管理職層及びそれに準じる職層のハラスメント問題に関するより正確な理解の促進を要求し、交渉します。

また、組合活動に関する不当労働行為の禁止について、管理職層及びそれに準じる職層のより正確な認識のための研修等の取り組みを求めます。

⑦東広島地区の駐車場問題について

東広島地区駐車場について、利用者負担金の更なる減額を要求します。

⑧外国人教職員への労働条件等の説明について

外国人教職員に対する労働条件等の英語説明文については、その充実を要求します。

⑨通学・通勤路の安全性について

継続して、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、安全性確保に不十分と思われるカ所の改善を求めます。

また、農場入口からサイエンスパーク方面の道路における照明の設置を要求し、実現に向けて取り組みます。

⑩その他の労働・職場環境問題（環境の安心化）について取り組みます。

(6) その他

①学長面談の定期化要求

学長と執行委員長を中心とした面談を、年1回、継続的に持つことを要求します。

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について

(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付いては、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に大学へ提出し、交渉します。

また、大学回答の遅れについて、大学と協議し、必要な対応を大学へ求めます。

(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かけます。

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、契約の不安定性を抱え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。

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、練習船豊潮丸の4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。

また、過半数を割り込んだ翠地区について、その回復に向けて翠地区の支部と協議し、必要な取り組みを行ないます。

(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。

(5) 過半数代表の選出

2015年4月より過半数代表が不在となった東千田地区について、過半数代表候補への支持署名集めによる早期選出を目指し、2015年5月13日に東千田地区教職員の過半数の支持署名を添えて大学へ選出を報告しました。

また、翠地区の過半数代表選出については、必要なアドバイスを附属中・高支部へ行ない、選出を支援します。

(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、2014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・三原地区については、必要な場合に書記局が訪問し、同様な会議を持ちます。

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契約職員懇談会

東広島地区では書記局と支部契約職員等との懇談会を開催し、契約職員の契約状況や労働実態及び問題等の把握を行ないます。

また、他の地区においては、必要な場合は書記局が訪問し、同様な懇談会を開催します。

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700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5800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500名強）

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

東広島地区と霞地区で、非組合員も含む全教職員を対象とした労働契約法・労働基準法や大学諸規則に関する「学習会」を開催します。

また、その他の地区では、組合員の要望に応じて対応します。

(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) 新書記局体制の確立等について

専従書記次長を務めて来た小菽職員の退職を控え、新たな書記局体制の確立に向けて取り組みます。

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。

2015年度 予 算

1. 2015年度一般会計予算案

(1) 収支計算書

2. 2015年度労働金庫特別会計予算案

(1) 収支計算書

3. 2015年度商品斡旋事業特別会計予算案

(1) 収支計算書

4. 2015年度闘争資金積立特別会計予算案

(1) 収支計算書

5. 2015年度予算案の説明

(一般会計)

2015年度予算(収支計算書)
2015年4月1日から2016年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2014年度決算額	2015年度予算額	対前年増減額	備 考(主な用途)
I. 収入の部				
1. 組合費収入	(14,063,500)	(13,188,000)	(△875,500)	
組合費収入	14,063,500	13,188,000	△875,500	5月・6月收入をベース。組合員数減少による収入減
2. 雑収入	(76,607)	(78,000)	(1,393)	
雑収入	76,607	78,000	1,393	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. 当年度末預り金等収入	(642,337)	(149,866)	(△492,471)	
支部預り金収入	231,040	0	△231,040	年度末残高(洗い替え処理)
社会保険料・所得税預り金	139,623	0	△139,623	年度末残高(洗い替え処理)
未払金収入	190,000	0	△190,000	加入促進費の未払い分(洗い替え処理)
退職金積立預金未払金収入	81,674	149,866	68,192	退職給付引当金に対する退職積立預金の不足額(次年度支払い)
5. 前年度末立替金収入	(16,792)	(0)	(△16,792)	
立替金収入	16,792	0	△16,792	支部立替金の入金
6. 積立金等取崩収入	(40,229)	(0)	(△40,229)	
退職金積立金取崩収入	39,641	0	△39,641	退職金積立金からの取り崩し(退職給付引当金に充当)
退職金積立預金取崩収入	588	0	△588	預金利息を退職給付引当金に充当
7. 前年度繰越金	7,505,858	7,726,299	220,441	
収入合計	23,345,323	22,142,165	△1,203,158	
II. 支出の部				
1. 人件費	(12,014,775)	(11,556,866)	(△457,909)	
給与諸手当	10,279,884	9,820,000	△459,884	専従役員2名、アルバイト1名の給与諸手当
退職給付費用	121,903	149,866	27,963	専従職員1名の退職給付費用発生額
厚生費	1,612,988	1,587,000	△25,988	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	(1,772,664)	(1,830,000)	(57,336)	
通信費	227,890	240,000	12,110	電話、郵便・宅配便送料、NTT回線使用料他
消耗品費	39,006	60,000	20,994	事務用品、消耗品
備品費	167,548	50,000	△117,548	備品ほか
図書費	60,277	70,000	9,723	書籍代、新聞・定期購読資料代
印刷刊行費	577,850	710,000	132,150	コピー代、大会議案書、印刷機等保守料、用紙・インク代
雑費	700,093	700,000	△93	公認会計士・弁護士顧問料、振込手数料、残高証明書他
3. 会議費	(127,163)	(236,000)	(108,837)	
大会費	32,093	67,000	34,907	交通費・飲料他
支部連絡会議費	50,691	80,000	29,309	弁当・サンドイッチ、飲料
執行委員会費	44,379	89,000	44,621	弁当代、交通費
4. 事業費	(162,057)	(470,000)	(307,943)	
専門部費	56,257	140,000	83,743	四役会議・回交等の交通費、会議・懇談会の弁当代等
組織強化費	105,800	290,000	184,200	支部活動援助金、加入促進費、新勤グッズ
行動費	0	40,000	40,000	中四国地区教職員研究集会(四国)へ1名
5. 特定預金支出	(4,000)	(83,674)	(79,674)	
退職金積立預金支出	0	81,674	81,674	退職金積立預金不足額の支出
事務局支部特定預金支出	4,000	2,000	△2,000	事務局支部特定預金への支出
6. 前年度末預り金等支出	(539,365)	(0)	(△539,365)	
支部預り金支出	225,940	0	△225,940	洗い替え処理
社会保険料・所得税預り金	137,425	0	△137,425	洗い替え処理
未払金支出	176,000	0	△176,000	洗い替え処理
7. 予備費	999,000	0	△999,000	リンググラフ(印刷機)の買い換え
支出合計	15,619,024	14,176,540	△1,442,484	
次年度繰越金	7,726,299	7,965,625	239,326	

(労働金庫特別会計)

2015年度予算(収支計算書)

2015年4月1日から2016年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2014年度決算額	2015年度予算額	対前年増減額	備 考
I. 収入の部				
1. 事業収入	(72,575)	(70,000)	(△2,575)	
全労済手数料	72,575	70,000	△2,575	団体事務手数料
2. 雑収入	(595,161)	(590,000)	(△5,161)	
受取配当金	595,161	590,000	△5,161	労金の出資金18,206,000円及び 利用高に対する配当金
3. 前年度繰越金	852,732	820,468	△32,264	
収入合計	1,520,468	1,480,468	△ 40,000	
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	収益の一般会計への振替
支出合計	700,000	703,000	3,000	
次年度繰越金	820,468	777,468	△43,000	

(闘争資金積立特別会計)

2015年度予算(収支計算書)

2015年4月1日から2016年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2014年度決算額	2015年度予算額	対前年増減額	備 考
I. 収入の部				
1. 闘争資金積立預金利息収入	13,055	13,100	45	
2. 前年度繰越金	0	0	0	
収入合計	13,055	13,100	45	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(2,700)	(2,700)	(0)	
雑 費	2,700	2,700	0	残高証明書代
2. 特定預金支出	(10,355)	(10,400)	(45)	
闘争資金積立預金支出	10,355	10,400	45	雑費を引いた利息残を預金へ加算
支出合計	13,055	13,100	45	
次年度繰越金	0	0	0	

2015年度予算(収支計算書)

2015年4月1日から2016年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2014年度決算額	2015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	(285,107)	(283,000)	(△2,107)	
ブルデンシャル生命	255,064	255,000	△64	集金事務費
大日商事	15,228	15,000	△228	家庭常備薬販売手数料
伊藤ハム	2,925	2,000	△925	ハム販売手数料
丸大食品	10,714	10,000	△714	ハム販売手数料
コネクタ	1,176	1,000	△176	化粧品販売手数料
2. 預り金収入	(9,384,991)	(9,323,000)	(△61,991)	
商品幹旋預り金収入	(9,384,991)	(9,323,000)	(△61,991)	
大野石油	1,039,234	1,000,000	△39,234	ガソリン代金
ブルデンシャル生命	7,872,493	7,870,000	△2,493	生命保険料
大日商事	304,550	300,000	△4,550	家庭常備薬代金
伊藤ハム	32,738	23,000	△9,738	ハム代金
丸大食品	115,716	110,000	△5,716	ハム代金
コネクタ	20,260	20,000	△260	化粧品代金
3. 前年度末立替金収入	(9,850)	(2,732)	(△7,118)	
商品幹旋立替金収入	9,850	2,732	△7,118	前年度立替金の入金
4. 前年度繰越金	386,325	358,918	△27,407	
収入合計	10,066,273	9,967,650	△98,623	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(10,683)	(10,683)	(0)	
雑 費	10,683	10,683	0	振込手数料、残高証明書
2. 預り金支出	(9,384,991)	(9,323,000)	(△61,991)	
商品幹旋預り金支出	(9,384,991)	(9,323,000)	(△61,991)	
大野石油	1,039,234	1,000,000	△39,234	ガソリン仕入
ブルデンシャル生命	7,872,493	7,870,000	△2,493	生命保険料
大日商事	304,550	300,000	△4,550	家庭常備薬仕入
伊藤ハム	32,738	23,000	△9,738	ハム仕入
丸大食品	115,716	110,000	△5,716	ハム仕入
コネクタ	20,260	20,000	△260	化粧品仕入
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	(2,732)	(0)	(△2,732)	
商品幹旋立替金支出	2,732	0	△2,732	丸大食品手集金分立替
5. 前年度末預り金支出	(8,949)	(0)	(△8,949)	
商品幹旋預り金支出	8,949	0	△8,949	大野石油への支払い
支出合計	9,707,355	9,633,683	△73,672	
次年度繰越金	358,918	333,967	△24,951	

