

2019年度 組合定期大会

開催日時：2019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 生物生産学部

第一会議室（C棟1階）



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 2018年度活動報告
 - 第2号議案 2018年度決算
 - 第3号議案 2019年度活動方針
 - 第4号議案 2019年度予算
6. 議長解任
7. 新執行委員長挨拶

<2018年度 執行委員一覧>				
執行委員長	丸田	孝志	教員	総合科学部支部
副執行委員長	中山	祐正	教員	工学研究科支部
副執行委員長	喜田	英昭	教員	附属中・高支部
書記長	網本	貴一	教員	教育学研究科支部
書記次長	河上	眞一	教員	生物生産学部支部
書記次長 (専従書記より)	和田	純子	組合職員	組合本部支部
経理部長	作間	誠	教員	理学部支部
執行委員	大地	真介	教員	文学研究科支部
執行委員	田中	優輝	教員	社会科学研究科支部
執行委員	實藤	大	教員	附属福山支部
執行委員	島谷	あゆみ	教員	附属東雲支部
監査委員	小島	季美枝	契約職員	図書館支部
監査委員	梅野	栄治	教員	附属三原支部
監査委員	石本	良子	契約職員	霞支部

2019年度定期大会議案書 目次

HP 用
取消線は略

第1号議案	2018年度活動報告	(3～65) ページ
1.	はじめに	3～4
2.	重点項目における具体的課題への取り組み(概略)	5～6
	重点項目における具体的課題	7～ 22 21
	(1)雇用問題(雇用の安定・安心化)の課題について	
	(2)労働・職場環境問題(環境の安心化)の課題について	
	(3)労働時間・休暇問題(一人当り業務量の削減)の課題	
	(4)給与・手当問題(賃金の適正化)の課題について	
	(5)研究費・資金配分問題(研究費確保等)の課題について	
	(6)その他	23
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	22 ～27
4.	各支部の活動報告	27 ～31
	【資料】	
5.	組合員数推移表	32 ～33
6.	執行委員会議事一覧	34 ～42
7.	個別相談事項報告	43 ～44
8.	意見書	45 ～57
9.	その他資料	58～65
第2号議案	2018年度決算	(66～ 86)
1.	一般会計	67～ 69
2.	労働金庫特別会計	70～ 71
3.	商品斡旋事業特別会計	72～ 73
4.	闘争資金積立特別会計	74
5.	総合貸借対照表	75
6.	附属明細表	76 ～78
7.	2018年度決算報告の説明	79 ～83
8.	監査報告書(監査委員、公認会計士)	84 ～86
第3号議案	2019年度活動方針	(87～98)
1.	はじめに	87
2.	基本方針	87
3.	重点項目における具体的課題	88～95
	(1)雇用問題(雇用の安定・安心化)の課題について	
	(2)労働・職場環境問題(環境の安心化)の課題について	
	(3)労働時間・休暇問題(一人当り業務量の削減)の課題	
	(4)給与・手当問題(賃金の適正化)の課題について	
	(5)研究費・資金配分問題(研究費確保等)の課題について	
	(6)その他	
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	95～98
第4号議案	2019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.	2019年度予算案の説明	103 ～ 105
	2019年度組合役員信任投票 開票結果報告	106

2018年度活動報告

(期間 2018年5月～2019年4月)

1. はじめに

時の移り変わりとともに社会は大きく変容し、働くことに対する価値観や大学への要請はますます多様化しています。がむしゃらに働けば社会がよくなると信じられ、そして実際にそうであった時代は過去のものとなり、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、育児や介護の両立などを受容する社会基盤の必要性、ICT（情報通信技術）をはじめとする新技術やグローバル化、今後心配される甚大な自然災害の減災のための国土強靱化など、新しく多様化した現代社会の課題への対応が求められています。そして、そのような社会背景を理解し、それぞれの強みを持って社会で活躍できる人材を教育し育成することが、高等教育機関である広島大学の使命の一つであるといえます。

こうした要請を受け、政府は「働き方改革」を重要政策の一つと位置づけ、多様な働き方を実現できる社会を目指している最中にあります。2019年4月1日から働き方改革関連法の一部が施行されたことに伴い、広島大学においても労働時間把握の徹底や時間外労働の上限に関する労使協定の締結、5日の年次休暇取得の義務化などがなされたことは皆様もご存じの通りだと思いますが、これらの制度設計において、組合は大学当局との折衝を重ね、職場環境の改善に努めてきました。柔軟な働き方と適正なワークバランスを確保することによって、労働者のQOL（クオリティ・オブ・ライフ）を高めることが可能になるということに対して多くの期待が寄せられる一方、現実にそぐわない労働時間の把握のあり方が職場の緊張感と業務密度をかえって高める結果になっているという負の指摘も聞こえています。雇用の安定や安心・安全な労働環境の実現と維持を目指して、組合は今後も活動を続けていきます。

また、昨今から吹き荒れる「大学改革」の最中にあって、広島大学もさまざまな課題に対応することが求められています。広島大学の中長期計画として打ち出された SPLENDOR PLAN 2017 の実現に向け、学術院の創設に伴う新運営体制の詳細設計や教育研究環境の改善、業務組織再編、予算配分や免許・資格等の検討、そして優れた大学教員の確保・育成に関する方針など、実にさまざまな検討が進行中であり、これらのうちのいくつか（例えば、テニユアトラック制度・学内昇任制度）は2019年度から実施されるに至っています。先の「働き方改革」と同様、広島大学固有の制度設計においても、労働環境を根本から改変する「改革」に対して、組合は強い懸念と反対を表明して、大学当局と数々の折衝を重ねてきました。交渉の結果、これらの制度設計に我々の思いがどれだけ反映されたかは判断の分かれるところではありますが、例えばテニユアトラック制度におけるセーフティ・ネットの確保や学内昇任制度における推進昇任の昇任後審査の弾力的な運用などについては、組合の意見を取り入れた制度の修正を勝ち取ることができました。このように、組合は教職員の声を伝える不斷の努力を続けており、今後もその立場を堅持していきます。

広島大学の改革像を内外に示すことは外圧に対するアピールになるのかもしれませんが、制度としての理想的な体系化を追求するあまり、改革すること・制度設計することが目的化してしまい、本来の目的を見失っているのではないかと強い危惧を感じています。教育研究する

ことに真摯に向き合ってきた大学人の真面目さに由来するジレンマなのかもしれません。何より、労働現場が息苦しくなり、教職員がどんどんつらくなる状況は、日を追って深刻さを増しています。このような状況の中で、学生により教育を行えているか、特に博士号取得を目指す大学院生に対して大学人としての魅力あるキャリアイメージを示せているのか、はなはだ不安です。このような現場の憂慮を大学当局に対して表明し、大学当局の姿勢を正すための労働者側の組織として、組合の存在価値は益々高まっていると思います。2018 年度活動報告をまとめるにあたり、1 年間の活動を振り返ってみて、そのような思いを強く感じた次第です。

さて、本組合は、今年度定期大会（2018 年 7 月 28 日）において第 4 号議案（2018 年度活動方針）として承認いただいた以下の 5 つの重点項目に沿って、さまざまな活動を行ってきました。

- (1) 雇用問題（雇用の安定・安心化）
- (2) 給与・手当問題（賃金の適正化）
- (3) 労働時間・休暇問題（一人当たり業務量の削減等）
- (4) 研究費・資金配分問題（研究費確保等）
- (5) 労働・職場環境問題（環境の安心化）

以上で述べたとおり、この 1 年間の活動を総括しますと、

- ・「働き方改革」という社会的な要請に対応するために大学当局と折衝を重ね、職場環境の適正化に努めたこと、

- ・広島大学に固有の課題としての「大学改革」に対して、教職員が抱えている懸念を表明するとともに、教職員の意見が制度に少しでも反映されるよう行動したこと、

これら 2 点に集約されます。大学当局との交渉に臨んだ案件や件数が多かった順に先の重点項目を配列し直すと以下の通りとなり、雇用の安定に加えて労働・職場環境問題が大きくクローズアップされた 1 年間だったと捉えています。従って、本大会議案書の 2018 年度活動報告（第 1 号議案）および 2019 年度活動方針（第 3 号議案）においては、以下の順序で記すこととします。

- (1) 雇用問題（雇用の安定・安心化）
- (2) 労働・職場環境問題（環境の安心化）
- (3) 労働時間・休暇問題（一人当たり業務量の削減等）
- (4) 給与・手当問題（賃金の適正化）
- (5) 研究費・資金配分問題（研究費確保等）

これらに関する活動内容の概略を次から始まる表にまとめるとともに、交渉の経緯や現在の状況に関する詳細は表の後に引き続く文章として記しました。組合員の皆様には、1 年間の活動状況をご覧になって組合および大学の現状を改めてご理解いただき、「学問は最大の遊びである」を標榜してきた広島大学に相応しい大学環境の実現を目指して、組合として皆様とともに力を合わせていくことを是非お願いしたいと思います。

また、2018 年度は 10 月に臨時大会を開催し、組合の活動原資としての組合員費の値上げという、大きな決断を致しました。このことにつきまして、組合員の皆様にはご理解いただき、御礼申し上げます。活動報告の最終章（6）その他において、改定内容、および 2018 年決算と 2019 年度予算を踏まえ今後の見通しについてご説明します。

注)
2018年度に交渉できたものは口で固めています。
統一要求書への大学回答は未受理です。

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	交渉内容詳細	状況	2018年度の交渉状況
	(1) 雇用問題			
①	契約職員等の雇用継続・安定化	個別雇い止めの撤回要求と交渉。労働契約法に関連する5年上限撤廃の要求。	継続	協議、個別
②	パート契約職員のフルタイム希望	在籍者からの可能な限りの転換と情報提供の仕組みを要求。	継続	2018年度の実績データを要求
③	附属学校園の人事異動	配置換えに伴う、長距離通勤の交通費自己負担額問題。	継続	意見交換会、協議
④1	附属学校園の再編統合問題	再編統合自体に関する考えを説明するよう要求した結果、「機能強化」へと改革名が変わったと確認。	継続	意見交換会、協議
④2	附属学校園の機能強化問題	人事交流は近隣の学校と行う等、種々の提案への状況確認中。	新規	2019年6月意見交換会を大学に申入れ
⑤	クロスアポイントメント制度に関する規則等	基本的視点を含む多数の追加・修正項目を大学へ提案した結果、改善提案があり承諾。制度改正2019年2月	終了	
⑥	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き上げを要求。	継続	
⑦	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してきた。今後デニュアトラック制の導入により任期制の運用実態不明。	継続	
⑧	デニュアトラック制度の改正	2020年4月1日付けから採用の大学教員に全面的にデニュアトラック制度を導入する大学提案に反対	決裂	団交
⑨	その他			
	(2) 労働・職場環境問題			
①	学内昇任制度の制定	現職の大学教員の昇任方法を定める大学提案に反対。	決裂	団交
②	大学教員の人事について	デニュアトラック制度の改正、学内昇任人事の制定が行なわれたが、実施については多くの懸念や不安を残す。	継続	
③	学術院とユニットについて	学術院とユニット制に関する諸要求と交渉。学術院再編に関連しての諸問題への取り組み。	継続	
④	AKPIとBKPIについて	参考と言われる数値が人事・個人評価に適用されないか監視。	継続	
⑤	教員への年棒制への拡大	選択可能な場合の新採用者等への強要がないか監視。	継続	個別交渉→月給制への変更実現
⑥	職員の労働環境悪化の防止	個別相談への対応と一部情報収集のみ。全体把握や問題整理等は継続	継続	
⑦	学長選挙の民主化	学長選挙に関する2つの要求への大学回答を受け、統一要求へ一本化。	継続	
⑧	大学運営の透明性	学術院・ユニット、附属学校園諸問題（人事異動における個人負担）、大学へ教職員への情報提供要求と組合からの情報等の提供	継続	
⑨	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。	継続	
⑩	東広島駐車場負担金	5,000円への減額要求。	保留	
⑪	外国人教員への労働条件等の説明	英語版説明文の増加を要求。	継続	
⑫	病気休職の通算について	同一私傷病の病気休職の通算期間を3年を上限に改定しようとするもの。	新規	協議中
⑬	その他			
	(3) 労働時間・休暇問題			
①	病院における二交替制勤務	2017/10/1から本制度化。今後、実施状況をアンケート等で状況を注視。	継続	質問状→回答受理
②	附属学校園の諸問題	「附属学校園諸問題検討委員会」を設置。人事異動の問題と合わせて時間外労働の問題等を交渉。	継続	協議

③	パート契約職員の休暇制度改善	少しずつ改善を実現してきたが、有給の休暇数の少なさなど改善事項は多く存在する。	継続	
④	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	
⑤	露地区の課題	看護師人数の増加、3交替制の夜勤は月8回以内、夜勤後の休日は非週休の扱いにを要求。	継続	
⑥	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	
⑦	時間外労働の縮減	縮減を要求。	継続	一部大学から提案有「働き方改革」
⑧	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	一部大学から提案有「働き方改革」
⑩	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	一部大学から提案有「働き方改革」
⑪	その他			
(4) 給与・手当問題				
①	2016年度人事院勧告への運動	地域手当の引き上げ	継続	
②	契約職員の賃金等の改善	2019年2月末一時金	実現	協議・団交
	〃	ベースアップ要求	実現と継続	協議・団交
	〃	「同一労働・同一賃金」の給与処遇	継続	
③	休日出勤手当	支給を要求。	継続	
④	諸手当 (ア)附属教員の手当	手当の引上げ要求。教育実習、入学試験、三原小・中学校の主任手当	継続	団交
	〃	手当の引上げ要求。三原中学校及び東雲中学校の進路指導主事手当（200円/日）。	実現	団交
	(イ)がん専門薬剤師当の手当	手当の引上げ及び新設を要求。	保留	
	(ウ)年末年始手当	手当の新設を要求。	継続	団交
⑤	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	
⑥	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	
⑦	助教の給与表作成	助教本給表の新設要求。	継続	
⑧	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	
⑨	ボーナスの2008年度水準回復	2008年度水準（4.50ヶ月）の回復を要求。なお、現在4.45ヶ月まで回復	継続	団交
⑩	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	
⑪	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。2016/7/5大学回答（拒否）。	継続	
⑫	附属学校園再雇用教員の給与処遇	定年前と同じ勤務実態に対し給与は58%支給のため、改善要求	継続	
⑬	職名の新設「Special Professor」及び「Splended Professor」	職名を新設し、非常勤教員を従来の約半額である2500円の単価で雇用するという大学提案に反対。	決裂	団交
⑭	給与処遇適正化のその他課題	他の課題との関係で未着手。	継続	
⑮	その他	人事院勧告関係、年俸制職員の給与規則改定。	一部継続	
(5) 研究費等配分				
①	大学教員・附属教員の基盤研究費	大学教員の2016年度削減の撤回、附属教員はその支給を要求。	継続	
(6) 他				
①	学長面談の定期化	毎年1回の面談定期化。	継続	組合役員交代時に約10分間の表敬訪問は実施
②	組合財政問題について	今後の活動を見据え、組合費改定と闘争資金積立預金の取崩し検討を実施。	終了	組合臨時大会（2018年10月20日）

※印の統一要求書は2017年に提出したのですが、現在、大学より未回答です。

2. 重点項目における具体的課題

(1) 雇用問題（雇用の安定・安心化）の課題について

① 契約職員等の雇用の継続と安定化について

2018年度問題とされた有期雇用の5年上限問題についての検証が必要です。2017年～2018年の交渉において5年撤廃は果たしていませんが、2017年度秋に一律に5年で雇い止めにするのではなく雇用の道をつくるという方向で以下の運用を決めました。

1) 有期雇用の大学職員（教授、准教授、講師、助教等）、教育研究系契約職員（特任教員、研究員等（契約教諭を除く））への対応

・・・有期労働契約の更新上限を研究開発力強化法を適用とする職名を指定して、通算5年から通算10年に延長する。

2) 事務・技術系契約職員への対応

・・・①通称A公募として当該業務が恒常的にあり、無期転換しても雇用経費が確保できると大学が判断した場合、雇用期間が更新上限（通算5年）に達する者を対象とする学内公募を実施。②通称B公募として①の学内募集ができないと大学が判断した場合、雇用期間が効用上限（5年）に達する者は対象者にしない公募を実施。更新上限は5年とする。

3) 業務を限定して雇用するものへの対応

・・・更新上限（5年または10年）に関わらず、従事するプロジェクト業務（プロジェクト業務等業務が限定できるものに限る。）が終了する日を上限として定めて雇用することを可とし、当該業務が終了した際に雇用終了とする。※引き続き別の類似プロジェクトへの採用を止めるものではない。（例：Aプロジェクト→Bプロジェクト可能）

2013（平成25）年4月1日以降の有期雇用の新採用者にとって5年間の雇用の上限付与とその間昇給なし（1号俸のまま固定）ということは広島大学で働く魅力は薄く、また同じ職場で従前より働く者との差が大きく職場内の軋轢等も感じ、さらに5年更新時に公募（審査）があることはひとつの希望はありますが、継続へのハードルも高く早めの自主退職を選択させています。また、従前より勤務されている方に対しては、将来にわたり無期転換をされると財源的に困るが、優秀な方には業務がある限りは働いてほしいということが経営の本音です。そういった方の無期転換権を実質奪い業務限定雇用への切替えの誘導が行なわれていることについても複数の報告がありますので、組合はその動きに注視しています。現在、上記2)の運用について、見直しの大学提案があり協議を行なう予定です。その他、無期雇用となった契約職員の実績は2019年5月1日付け大学提供データによると262名（事務・技術系契約職員233名、教育研究系契約職員19名、非常勤職員10名）です。

② パートタイム契約職員のフルタイム契約職員化の問題について

フルタイム契約職員の新規採用は「多くは生じていない」（大学説明）ものの、運営体制や業務内容により新規に募集が行なわれています。多くのパートタイム契約職員が勤務していますが、その中にはフルタイム契約職員としての採用を希望している職員（組合員）も多数存在しています。

このことから、2016年4月執行委員会で以下を統一要求とする提案をまとめ、支部へ提案して意見等を集約した後、2016年6月1日付けで大学へ提出しました。

「●フルタイム契約職員を新たに採用する場合は、できるだけ在籍しているパートタイム

契約職員で希望する者からの転換を図るようにすること、並びに、そのために大学本部で契約職員に関する全学の在籍者情報及び新規採用情報を集約し、適切な情報提供が行なわれるようにすることを要求します。」

なお、大学の情報提供は以下の通りです。

パートタイム勤務からフルタイム勤務に変更した者の数(東広島地区)

所属	職名	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度 (5/1 現在)
技術センター	契約技術職員				1	
教育室, 国際室, 社会産学連携室	契約専門職員	2				
	契約一般職員	1		1	2	
共通事務室	契約一般職員	2	6	2	1	2
社会科学研究科	契約一般職員				1	
工学研究科, 国際協力研究科	契約一般職員			3		
保健管理センター	契約看護師					1
総 計		5	6	6	5	3

また、公募で多くはないもののフルタイム契約職員の新規募集は行なわれておりますが、5年の更新上限を付されている募集のため、2013年3月31日より以前から在籍するパートタイム契約職員(組合員)がフルタイム契約職員としての採用を希望する場合、無期転換権を放棄、退職シクリング期間を置いてフルタイム職種に応募するかといった選択を迫られています。

③附属学校園の人事異動について

2018年度は附属学校担当の副理事が松浦副理事から由井副理事に代わられたことにより、今後の方針についての意見交換会を8月22日に行いました。(関連資料 58 ページ)

④附属学校園の再編統合問題について(機能強化について)

附属学校園の再編統合問題は、附属学校支部組合員の生活と労働環境・労働条件へ大きな影響を与えます。

2018年5月11日大学回答によると『「再編」については、平成29年8月の文部科学省「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校園の改革に関する有識者会議」報告書を踏まえ、附属学校園の本来の使命とともに、各附属学校園の歴史的背景や特色を考慮しつつ、『「附属学校園機能強化検討WG」にて一層の機能強化策とともに検討を行っていき、』とあります。2018年8月22日の意見交換会で「再編統合」ではなく「機能強化」へ転換し検討をしているところであり、まだ公開できるものがないができるだけ早く(年度内には)出したいという副理事の発言がありました。なお、2019年6月に各附属学校園では副理事からの機能強化の説明と意見交換会が順次開催予定です。現在、情報収集中です。

⑤クロスアポイントメント制度に関する規則等について

クロスアポイントメント制度については、適用となる教員が不利とならないよう、

(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
の2点を大学へ要求し、さらに2016年1月27日に20項目を超える改定案を大学へ提出しました。この改定案の内容は多岐にわたりますが、制度適用教員の労働条件悪化の防止、適用教員の意思がより尊重される運営、欠落している具体的事項の整備などとなっています。

2018年度の交渉において大学より、上記を反映した詳細な改善提案が行われ合意しました。(意見書47ページ)

⑥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歳へ引き上げられており、今後、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。

しかしながら、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考慮すれば、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。

現在、回答は未受理です※。

⑦任期付き教員の再任について

2016年6月1日に統一要求として以下を大学へ提出しましたが、未回答のため、再度2017年2月28日提出の統一要求で取り上げました。現在、回答は未受理です。

●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。

以上は繰り返し統一要求書で求めてきましたが、2017年2月28日提出後、回答はありません。なお、現行の任期付教員には再任可の該当者がいますが、今後2020年4月からの新採用者はテニュアトラック教員及び、労働基準法による有期ポスト（助教）の設定が中心になっていきます。したがって、再任可の任期付き教員は減少します。

⑧広島大学のテニュアトラック制度の改正について

2020年の新採用者からの適用になりますが、2018年12月7日意見交換会、12月13日（第120回団体交渉）、2019年1月8日（第121回団体交渉）、1月16～17日（意見聴取）を行った結果、交渉は決裂しました。なお、別紙の意見書を提出しました。（意見書46～49ページ）

⑨その他の雇用問題について

その他の雇用問題について、組合員の利益（不利益防止）の観点から交渉を行ないました。個別の契約の継続交渉等、現在も交渉を継続中ものがあります。

(2) 労働・職場環境問題（環境の安心化）の課題について

①学術院とユニットについて

②AKPI と BKPI について

③大学教員の人事について

④教員への年俸制への拡大

前年 2017 年度は組織横断的活動として組合員の意見交換会の中から、今後は労働環境の問題のみならず、現在、現場で非常に困っている人事の問題に対しても組合として踏み込んでいく必要があるのではという意見がでました。また、2017 年 12 月～2018 年 2 月には「大学院再編」及び「優れた大学教員の確保・育成のための方針」、「新たな教育研究組織に対応した運営体制等検討 WG、大学教員の採用基準及びテニユア審査基準（分野別）WG 等」について、大学に説明会の開催を求め、全学対応の説明会に出席し、情報収集に努めました。なお、テニユアに関する部分は組合と大学との意見交換会 2018 年 2 月 13 日を開催しました。

これらの継続として 2018 年度は組合員間の集会は開催できませんでしたが、大学提案の人事に関する制度改革に取り組みました。2020 年 4 月から導入の「広島大学のテニユアトラック制度」とそれと対をなす「学内昇任制度」は大きな交渉でした。執行委員だけでは大学からの多くの提案文書に対応しきれないと判断し、大学改革検討コメンテータという役割を設置して交渉に臨みました。

「大学改革検討コメンテータ」設置について

●提案理由

現在進行中の大学改革に関して、内容、範囲とも組合各執行委員で資料を読み、問題を抽出するには手に負えない状況です。これは大学力強化の道と銘打って進められている第 3 期中期目標期間の終了する 3 年後 2021 年までは続くと予測しています。各ワーキンググループ（A～F）で検討された答申が部局長等意見交換会へ提示され、結果として制度改革が必要なものを大学は組合へ提案してきています。その後、各地区の労働者代表へ意見聴取され意見書の提出を求められ制度改革がなされます。

その対応として、組合で各支部と執行委員会が連携して動くルートに個別のコメンテータ（意見を言う係）を設置し、問題対応へのスピードを上げ、多様な視点を集結し交渉に備えるべく「大学改革検討コメンテータ」を設置することにしました。

なお、支部連絡会議で以下の議論がされましたのでそれを反映させた形となります。

- ・集まることなく意見を言うだけならば、これと思う方をお願いしやすい。
- ・該当コメンテータの時間的負担を極力少なく、個別にご提案のみいただく形がよい。

●概要

【1. 名称：大学改革検討コメンテータ】

【2. 期間：現在～2020 年 3 月末 約 1 年】執行委員の交替時期（8 月）には当該内容は申し送りをする。

【3. 内容】

大学から組合へ提案される大学改革案件の資料を担当コメンテータに提示し、それに対するご意見をいただき、執行委員会できとりまとめ組合交渉を行う。なお、執行委員会の諮問機関とするが代表者等は置かない。事務作業が必要な際は書記局が代行する。

【4. 選出方法】

推薦等で支部から 1 名以上の選出が望ましい。それ以外の推薦も排除しない。
該当者に承諾を得てから任期が開始するものとする。

【5. コメンテータ各位】

総合科学部支部：人間科学生命部門	斎藤 祐見子氏
その他：ダイバーシティ主担当 総合科学研究科副担当	大池 真知子氏
生物生産学部支部：水圏生物生産学講座	吉田 将之氏
生物生産学部支部：客員教授	佐藤 清隆氏

教育学研究科支部：国語文化教育学

小西 いずみ氏

教育学研究科支部：初等カリキュラム開発講座

木原 成一郎氏

理学部支部：生物科学専攻

森下 文浩氏

文学研究科支部、社会科学研究科支部、霞支部等：検討中

⑤事務職員の労働環境悪化の防止等について

定年退職者等の後任不補充や組織再編等により事務職員の労働条件・労働環境への影響は必至であり、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むことを課題としました。組織改編等が労働環境にどう影響してくるか注視しています。

また、2018年度の交渉では、大学から事務職員への働き方に対応する制度改正が以下の通り行われました。「心得制度の導入」「試用期間の評定制度の見直し」（意見書 55、57 ページ参照ください。）

⑥学長選挙の民主化について

2018年度は未対応です。

⑦大学運営に関する透明性の確保について

この課題は、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、大学が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努めさせることが中心でした。

大学の情報提供と事前説明には相変わらず不十分さがありますが、それを補うような形で組合が入手した情報及び組合要求に対する大学回答を組合員へ配信し、組合員及び組合におけるより正確な状況の理解や問題性の把握、課題の整理等に取り組みました。

⑧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、迅速な対応が、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が課題です。

また、組合活動に関する不当労働行為の禁止については、大学にお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が必要です。

これらの問題について、2016年6月1日付けで大学へ提出しましたが、未回答のため、2017年2月28日付けで再要求を行いました。現在、回答未受理です※。

⑨東広島地区の駐車場問題について

東広島地区駐車場の利用者負担金は、2016年4月から500円引き下げられ、年間6,000円になりました。利用者負担の減額自体は歓迎すべきことですが、組合が具体的な根拠を示して要求している額は年間5,000円になります。

年間5,000円への減額について、2016年4月執行委員会で統一要求事項とすることを確認し、支部へ提案して意見等を集約した後、2016年6月1日付けで大学へ提出しました。

2016年10月18日付け大学回答を受領しましたが、困難であり、ご理解くださいという内容であり、その後の交渉は保留となっています。

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、周知させることを要求し、これまで「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」を英語版で作成した旨の報告を受けました。しかしながら、これだけでは全く不十分であり、大学も「更に進める」（2014年7月7日団体交渉）との方針を示していることから、その後の進捗状況及び新規英語版作成計画の説明を求めることを2016年4月執行委員会で統一要求事項とすることを確認し、支部へ提案して意見等を集約した後、2016年6月1日付けで大学へ提出しました。

今年度において組合へ相談に来所される外国人教員等は依然として「労働条件通知書」は日本語のものしか受け取っておらず、内容も十分理解できていない実態があり、大学は未回答でもあるため2017年6月7日に再度要求書を提出しました。現在、回答、未受理です。

⑪病気休職の通算について

現行制度では、3年間の病気休職をした場合、その後1日でも出勤するとまた3年間の取得が可能です。大学から提案された見直し案は、同一私傷病の場合、通算期間として3年を上限とするというものです。背景にはメンタル等の長期休職者の増加があり、組合では以下の観点等が各支部から抽出され検討中ですが、個別の観点を一般化することに難しさを感じています。

- ・不利益変更に相当し、そのための代償はどう考えるべきか。
- ・予防を講じることと、万が一、長期療養になった場合の視点が必要。
- ・教員の場合、非常勤の速やかな配置が可能な体制をつくってほしい。また公務の担当が偏らないようにしてほしい。
- ・職種によっての違いをどう考えるのか。一律にできるのか。
- ・制度は休む人、残された人、双方にとって安心なセーフティー・ネットであるべき。
- ・病気をしても働き続けられる環境とはどのようなものか。
- ・復職支援等を利用して復帰を考えたとき、3年では短い。なお、賃金等については、休職1年目は8割支給、2年目、3年目は文科省共済組合から手当6割支給となっています。また1日でも出勤して休職すると1年目は8割支給、その後は同一私傷病の場合、文科省共済組合からの手当支給はありませんので、通算では4年はいかしの賃金等が出ることになると言えます。

⑫その他の労働・職場環境問題について

大学から提案されたその他の労働・職場環境問題について、組合員の利益（不利益防止）の観点から交渉を行ないました。

(3) 労働時間・休暇問題（一人当たり業務量の削減等）の課題について

①病院における2交替制勤務の動向について

2017年10月1日より本制度化された2交替制勤務ですが、以下の点を中心に今後も注視していきます。

- ・希望者のみの2交替選択制が守られているか。
- ・懸念された長日勤務の疲労度はどうか。
- ・休憩はきちんと取れているか。

- ・仮眠について、仮眠室の充実はどうか。
- ・この制度導入によって、優秀な新採用者の確保が進んだか。

2018 年 12 月 4 日～12 月 18 日に霞支部で組合員対象の意見聴取を行ないましたが、以下の意見を受領しています。それに対する活動が求められますが課題です。

(長日勤について)

「長日勤が、終わらない。」「時間内に終わらない。」「超過勤務縮減のため長日勤の時間帯(17:15～20:45)に遅出要員 1 名の追加が望ましい。」「長日勤はきついです。」

(全体的なこと)

「日勤での業務量はむしろ増加している。」「時間外を減らせというが、具体的な方策については各部署に任せるというやり方では、上手くいかない。」「やること自体は毎年増え、チェックすることが増えやる気がなくなる。」「残業が多い。休憩時間が 30～40 分です。」

「残業が多い部署のスタッフ数を増やすべき。」

その他、霞支部の広報紙 63、64 ページをご覧ください。2 月の看護部と医労連幹部との意見交換会の報告を記載しています。

②附属学校園の諸問題に関する対応について

2017 年度に、時間外勤務の問題が挙がり、その際、以下の内容を大学と話し合いました。

「2017 年 8 月の福山労基署の調査から 2016 年 10 月までの遡及等正勧告の指導を受け、附属全体として、長時間労働の防止、健康に配慮した働き方の見直しをする。今までの出勤の記録以外に日々の労働も管理の必要性も労基署から求められている。とはいえ教員という特殊性も加味し、自主性、創造性の活動の生じる部分をどのように扱っていくか検討。公立や他大学の動向もみながら 4 月に向けて継続検討。」

なお、附属福山に労基署が入ってから時間外勤務は 10 時間/月に収めるようにと全学校園に指導がなされています。現在支給の手当を時間外勤務に換算すると 10 時間/月が相当分になるという話ですが、現在の業務量は到底 10 時間/月の残業では収まらない実態があります。中・高等学校では部活で 1 時間/日程度は必要であり、小学校や幼稚園はまた別の業務実態があります。これらについての議論も今後進めていきます。

注) 10 時間/月の算出根拠

※1 附属学校教員特別手当…附属学校の業務の特殊性を鑑み支給。

本給の 100 分の 6 (千円未満は端数切捨て)。これに時間外勤務手当、休日手当、管理職員特別勤務手当を含む。例：本給 300,000 円だとすると 18,000 円が該当。

※2 教職調整額…職務と勤務態様の特殊性を考慮して支給。

本給の 100 分の 4。これに時間外勤務手当、休日手当、管理職員特別勤務手当を含む。例：本給 300,000 円だとすると 12,000 円が該当。

※3 時給換算

地域手当抜きで概算をすると $300,000 \text{ 円} \div 20 \text{ 日勤務/月} \div 7.75 \text{ h/日} = 1,935 \text{ 円}$ 。時間外勤務は(↑25%)のため 2,419 円。

なお、この 2017 年度の時間外手当の遡及支払い分の財源を今後毎年の附属学校園の予算の「留保分」から拠出するとの情報があり、2018 年 10 月 5 日の第 117 回団体交渉において、はっきりさせていただきたい旨の質問をしましたが、大学からは調べさせていただきたいとの回答で留まっています。継続して情報収集、分析等が必要です。

③パートタイム契約職員の休暇制度改善について

多くの特別休暇が無給とされているパートタイム契約職員の処遇改善に取りくんでい

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

契約職員懇談会での意見を踏まえて事務職員も対象であることを含めた上で、2017年1月27日提出の統一要求書において、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。

大学の回答はこれからになります。2017年度は未対応です。

⑤霞地区関係について

2017年6月7日提出の統一要求書において、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。いずれも3交替制勤務に該当する事項です。

(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) 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。

⑥休日予定日の勤務減少について

2017年1月27日提出の統一要求書において、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るとともに、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%）の支払いが、更に、前者の場合で代休を取得した場合には35%の休日割増賃金の支払いが労働基準法により使用者に義務付けられており、該当する教職員がそれらの賃金を請求する書類の整備を要求しました。

大学回答はこれからになります。2017年度は未対応です。

⑦時間外労働時間の縮減について

2017年1月27日提出の統一要求書において、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。

また、残業縮減の定量目標を設置（2017年1月）のために、残業をつけないよう指導がなされる一方で、業務自体は減らないため、休憩時間にしわ寄せや残業をしてもつけないといった事態が報告されています。今後も監視していく必要があります。

⑧労働時間の適法な管理について

2017年1月27日提出の統一要求書において、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」の稼動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（T A・R A、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平成 28 年 12 月 8 日に受領しましたが、納得いく回答ではありませんので、2017 年 6 月 7 日に要求書を提出しました。回答は未受理です。

⑨年次有給休暇の取得促進への取り組みについて

2017 年 1 月 27 日提出の統一要求書において、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。継続交渉事案ですが 2017 年度は未対応です。

なお、2018 年度は「働き方改革関連法」の対応に伴う見直しにより、年次有給休暇の 5 日取得義務化に対応するため、病院医療職および附属学校園教諭といった適用除外の職種もありますが、夏季休暇期間中に時季指定して取得するというのを 2019 年 3 月の労使協定で締結しました。なお、夏季休暇までに 5 日取得済みの方は時季指定対象外になります。

⑩その他の労働時間・休暇問題について

時差出勤や 1 月単位の変形労働時間制の改定など、大学から提案されたその他の労働時間・休暇問題について、組合員の利益（不利益防止）の観点から交渉を行ないました。

(4)給与・手当問題（賃金の適正化）の課題について

①2018 年度人事院勧告への連動について

2018 年 11 月 22 日付（意見書 45 ページ）及び 2019 年 3 月 22 日付け（意見書 54 ページ）をご参照ください。

②契約職員の賃金等の改善について

本給表改定の交渉を行ない実現しました。2019 年 3 月 22 日付け（意見書 56、57 ページ）をご参照ください。

また、昨年に引き続き、人事院勧告の影響により常勤職員の給与・諸手当はアップ改定になりました。それに合わせて契約職員及び非常勤職員の本給（常勤職員の本給額を単価決定の基礎としている者に限る）及び諸手当について常勤職員と同程度の増額分を一時金の支給を要求し実現しました。

2018 年度末の一時金支給の契約職員の人数

2018 年 2 月 28 日支給者：1,243 名

2019 年 6 月 17 日支給者：1,001 名（※）

※宿日直手当等に伴う一時金は見込みを立てることが難しい等の理由から、外部資金雇用者を除く病院所属等の者について、実績に基づき 6 月支給としたもの。

③休日出勤手当の支給について

2016年1月27日提出の統一要求において、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が労働基準法で使用者に義務付けられていることを指摘し、それらの賃金を請求できる書類の整備を要求しました。

2016年12月8日に大学の回答を受領しましたが、現状を理解してほしい、また取得できない場合の具体的例示をしてほしいというものであり、再度要求を行ないましたが回答未受理です※。

④諸手当の引き上げまたは新設要求について

2017年3月8日の団体交渉において、(イ)については組合でも再確認等を行うことになりましたが、その他(ア)(ウ)は継続交渉となっていました。この2018年3月8日の団体交渉で議題にしました。

(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著しく低額となっています。それぞれの労働実態と関連するストレス等、及び、労働実態から換算したときの時間給は教育実習等指導で140円程度、入学試験業務で300円程度にしかならないことを説明し、いずれもその倍額への引き上げを要求しました。

また、進路指導主事手当が支給されていない、東雲中学校及び三原中学校について、実態は進路指導をしているため支給を要望しました。2019年5月10日の大学回答により該当者には平成31年4月から教育業務連絡指導手当(特殊勤務手当)1日200円の支給が決まりました。

(イ)がん専門薬剤師、放射線治療専門放射線技師、認定臨床微生物検査技師に係る月額3,000円の職務付加手当の新設と、放射線取扱主任者手当(3,000円/月)の引き上げについて

広島大学病院は厚生労働省の「都道府県がん診療連携拠点病院」の指定を受けており、がん診療にあたっては上記資格者を確保し、診療の質を維持及び高めることが不可欠となっています。

国立病院機構が2015年4月1日より「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」に対して手当支給(いずれも月額3,000円)を始めた点、及び、「がん専門薬剤師」については岐阜大学病院等ではより高い手当(月額5,000円)を支給している点を指摘し、それら3資格者について国立病院機構と同額の手当新設を要求しました。

また、「放射線取扱主任者」については月額3,000円の職務付加手当が支給されていますが、これまでも当該主任者業務の重要さと責任の重さに比べて手当額の低さが指摘されており、倍額の月額6,000円を要求しました。当年度は未着手ですので、継続していきます※。

(ウ) 年末年始出勤手当の新設について

年末年始は一年の中でもっとも大きな行事・風習として存在していますが、その業務の特性から年末年始を休日とするわけには行かない職員が多数存在しています。病院や動物を飼育する農場がそうで、そこに勤務する教職員は振替休日を取得する方法で年末年始の勤務を行っており、したがって、何らの特別手当も無く、通常日と同じように年末年始の勤務に従事しています。

年末年始が生活において特別な意味を持つ時期であることから、多くの企業等では当該時期の勤務に対して特別手当を支給しており、例えば、広島県医労連の2012年7月広島県内病院実態調査（広島大学病院も含む）では、13病院のうち7病院で年末年始出勤手当が支給されています。

こうした点を指摘し、12月29日（病院の場合は12月28日準夜勤）～1月3日（病院の場合は4日深夜勤）までの勤務に対しては、1勤務日7,000円程度の年末年始出勤手当の支給を要求しました。

しかし、1勤務日7,000円、該当部署が広範囲にわたる要求では交渉が難航と予測し、2018年3月8日の団体交渉では組合員を中心とした要求部署に対する年末年始に勤務することに対する心配りを求める点を強調し議論しました。例として年末年始弁当手当等でもよいので何か具体を考えて欲しいという主張をしましたが、年末年始までは時間もあるため継続して協議中です。

⑤産婦人科医等の当直（宿日直）業務の通常勤務化について

2015年10月28日提出の統一要求書において、産婦人科医の当直（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、当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ります。

上記最高裁の上告棄却が出されてから4年以上が経過し、また、当組合が何度も指摘・要求しているにも拘らず、何らの対応もしていない大学（病院）の状況は、使用者としての根本的なモラル（責任意識）が問われていると言えます。現在、回答は未受理です※。

⑥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

2015年10月28日提出の統一要求書において、年金支給開始年齢の年度末まで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。

この70%は2011年度人事院勧告（意見）によるもので、人事院の民間企業実態調査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。

一方、広島大学では、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。未回答です※。

⑦助教の給与表の作成について

助手が「学生を教授し、その研究を指導できる職」である助教となった時点で、当該助教の職務には「授業と研究指導」という新たなものが付加され、質及び量ともに変化しましたが、それに対応する給与処遇の変更は実施されていません。しかしながら、職務の実態に対する相応の処遇は給与制度の根本的問題になります。

このことから、2015年10月28日提出の統一要求書で、助手と異なる新たな助教本給表の新設を要求しました。未回答です※。

⑧職務負担に応じた手当の支給について

2015年10月28日提出の統一要求書において、学内非常勤講師手当の復活と支給を要求しました。また、合わせて、(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、(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。

未回答のため、再度2017年2月28日提出の統一要求で取り上げました。なお、これまで、この学内非常勤講師手当復活の要求に対して、大学は「『教員組織と教育研究組織の分離』の中で検討したい」（平成24年3月29日）と回答したことがありますが、2016年4月の学術院設置に関連して「教員はこの学術院から、教育研究組織に配属されますが（創設時には主たる配属は現状と変わらない）、他の教育研究組織の教育・研究を担当することもあります」（11月27日全学説明会資料）と明記しており、この問題が拡大することは必至であることから、今後、より力を入れて取り組む必要があります。また、各部局任せにせずに大学自体が責任を持って状況把握をするよう強く求めました。

⑨ボーナスの2008年度水準への回復要求について

10月28日提出の統一要求書において、ボーナス（業績手当）を2008年度（平成20年度）水準の年間4.50ヵ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）、本要求は継続するとの判断を行なっています。

未回答ですが※、この5年間人事院勧告が増額勧告だったため、その準拠により2018年度は4.45ヵ月まで達成しています。

⑩管理職と管理監督者問題について

2015年10月28日提出の統一要求書において、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。現在、回答未受理です※。

⑪附属学校園転籍者の不利益問題について

法人化前には転籍者に係る退職金の計算において経験年数の移行措置がありましたが、当該措置が無くなって以降、他組織からのとりわけベテラン教員の転籍受け入れにあって

は、当該転籍者の大幅な退職金の減額が避けられません。その結果、即戦力があり、研究ができるベテラン教員の採用が困難となっています。

このことから、2015年10月28日提出の統一要求書において、転籍者の退職金不利益をカバーする処遇を行なうように要求しました。

2017年度、2018年度は未着手ですので、継続していきます

⑫附属学校園再雇用教員の給与処遇の改善要求

年金受給の関係から、定年後に再雇用される場合の処遇については全国的な問題にもなっており、労働契約法第20条違反であるかどうかの判決が行われた2017年6月1日の2判決は注目されました。これは物流大手「ハマキョウレックス」(浜松市)及び運送会社「長沢運輸」(横浜市)についての正規・非正規を巡る日本初の最高裁判決でした。(参考資料 65 ページ)

2016年、広島大学でも定年前と同様の勤務実態である附属教員について、その不当性について改善の声が上がりました。附属学校教員は定年後に再雇用フルタイム教員になると定年前の約58%の給与処遇になります。ついては各附属学校支部の意見等を収集し、次のような要求書を提出しました。これは今後、業務を減らしてほしいという要望ではなく、今現在の実態に対して支払うようにという要求です。2016年3月8日の第102回団体交渉で交渉しましたが、継続となりました。

個人の裁判という形ではなく、組織全体のこととして、かつ早急な取り組みが必要と考えています。これは「お金の要求という形でしか表現しきれていないが、そうではなく定年前と同じ内容で勤務をしているにもかかわらず、あまりの給与の落差が何か心がしっくりしない」という現場の声が土台にあります。

⑬職名の新設「Special Professor」及び「Splendid Professor」について

昨年度に上記の職名の新設提案については、その45分2,500円の単価には反対を行い、大学に金額を取り下げさせましたが、職名自体の新設は容認しましたので、2018年度は中身についての交渉を行いました。しかし、大学は45分2,500円を再提示し、これについては固持し交渉は最終的に決裂しました。しかし、交渉の過程で「今まで通り原則として客員教員として雇用する」「希望者のみ新職名での雇用にする」「その選択は本人の希望が優先され強制はない」という条件を引き出したことは組合の交渉成果です。以下は希望して新職名で雇用された方の実績(2019年5月)です。

計8名(内訳: Special Professor 7名、Splendid professor 1名)

(東広島地区2名、霞地区6名)

意向調査と称して事前に新職名での雇用を打診された対象者が153名ですので、それを母数とすれば希望者は5%というところです。

(なお、組合は声明文をHP及び広報紙に掲載しました。詳しくは資料59～62ページをご覧ください)

⑭給与処遇の適正化に向けた諸課題について

他組織の処遇等の調査と比較・分析を行なって、給与処遇の改善と適正化を課題とする以下の諸事項については、具体的に取り組むことが出来ませんでした。

(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

⑮その他の給与・手当問題について

人事院勧告関連を中心に給与規則改正など、大学から提案されたその他の給与・手当問

題について、組合員の利益（不利益防止）の観点から交渉を行ないました。

(5) 研究費・資金配分問題（研究費確保等）の課題について

①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は、これ以上の削減をしないように繰り返し要求して来ましたが、しかしながら、2016年度の基盤研究費が削減されました。その理由と削減額の説明要求も含め、2016年4月執行委員会を経て支部へ提案し、意見等を集約した後、2016年6月1日付けで統一要求として以下を大学へ提出しました。

(ア) 2016年度基盤研究費の削減について、その削減理由と削減額の説明を求めるとともに、削減自体の撤回を要求する。

(イ) 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する。

(6) その他

①学長面談の定期化要求

この課題については、2013年11月29日付けの統一要求以降、継続して要求しているにもかかわらず、未だ大学から回答を得ていませんでした。

そのため、統一要求の事項から個別要求事項へ転換し、2016年4月27日付けで「年1回の継続的面談と第1回目の7月29日までの実現」を要求しました。その結果、継続的面談ではありませんが、2015年7月には難波博孝氏（2015年度執行委員長）と学長との個別面談を行ないました。その後は2016年、2017年、2018年組合役員の交代時期に合わせ10分程度の学長表敬訪問を執行委員長他数名で行なっています。

②組合財政問題について

2018年7月28日定期大会において、財政問題に対応するため10月に組合臨時大会の開催が決議されました。その結果、2018年10月20日の組合臨時大会において以下の通り、組合費の改定が決議されました。

<臨時大会議案書より抜粋>

1. 提案内容

(1) 前提

①書記局職員を常勤職員2名、及びパート契約職員1名（週18時間）を配置する。

（説明）

新人育成、業務の継続性、また現状の活動内容と水準維持の観点からの判断です。

②組合費の値上げとともに闘争資金積立特別会計の資金総計47,660,058円（2018年6月現在）の約半額を取り崩す。厳密には20,000,000円は留保し、27,660,058円内を取り崩し可能とする。

（説明）

繰越金がこの数年で底をつくため収支の改善が大きな目的ですが、意見として附属学校園支部から「値上げより先に闘争資金の取り崩しを希望する」とあり、また一方「闘争資金は先人の積立（遺産）であるため慎重な運用を、取り崩すと後がない」という声もあり、結果、留保分はどの程度必要かの観点で検討の結果、約半額は組合費値上げと同時に取り崩しを行うとの選択をしました。それによって組合費値上げ額をできる限り小さくすることも目的です。留保分は万が一の雇い止め等の訴訟、および同盟罷業を行

う際の資金という位置づけです。しかし、学校現場という職場では同盟罷業の実施は非現実という意見もあり、多くは訴訟対応を見込んでいます。

(2) 金額について

- ・組合費の徴収を本年 2018 年度は現状のまま、2019 年度の 1 年間は本給月額の 0.5% (現状) のままで賞与期を含めた年 14 月徴収とする。2020 年度～2021 年度の 2 年は本給月額 0.6% (0.1% 値上げ) で賞与期を含めた年 14 月徴収とする。2022 年度から本給月額 0.7% (0.2%) で賞与期を含めた年 14 カ月徴収とする。以上で 5 年となる。契約職員もこれに準じる。

【組合費は 2022 年の 0.7% 到達まで段階的な金額設定になります】

年度	2019	2020	2021	2022	2023
常勤職員 本給月額の	0.5%	0.6%		0.7% 到達	
契約職員 (フルタイム) 本給月額の	0.25% (500 円～ 1000 円)	0.3% (600 円～)		0.35% (700 円～)	
契約職員 (パートタイム)、非 常勤等、その他	300 円～ 500 円	300 円～ 600 円		300 円～ 700 円	

※常勤職員は年間の徴収月は 14 月(賞与月 2 回を含む)とする。

※契約職員フルタイム及びパートタイムは年間の徴収月は年 12 月とする。

※年俸制職員は基本年俸額÷12×65%×0.5%(2019 年度)

(3) 改正日等について

組合規定の改正を 2018 年 10 月 20 日付けで行い、施行を 2019 年 4 月 1 日とする。

<臨時大会議案書より抜粋>

議案 「組合財政問題について」

書記長 網本貴一 より別紙「組合財政問題について(議案書、及びチラシ)」と「組合費規定(新旧比較の見え消し版)」のとおり提案があった。

以下の質疑応答、意見表明が行なわれた。

- ・職員母数に対して組合員加入目標数を設定するという意見について
- ・闘争資金の性質について
- ・議案書のシミュレーション表の 2028 年(10 年後)について
- ・金額改定による脱退予測について
- ・改定幅について(1995 年時に本給月額×0.35%を今回 0.7%とするについて)
- ・組合員メリットについて

討議の後、採決が行なわれ、反対 0 票、保留 4 票、賛成 29 票 で本議案は原案どおり承認可決された。

(採決時の本人出席 12 名(議長含む)、書面議決書での出席 22 名)

<試算について>

(略)

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
2018年9月26日	第116回団体交渉	大学) Special professor 及び Splendid professor
9月28日	意見聴取	大学) 派遣受入延長について
10月5日	第117回団体交渉	大学) Special professor 及び Splendid professor /クロスアポイント制度/契約職員の一時金/最低賃金対応 組合) テニユアトラック制度について/附属学校園の残業代「留保分」問題
10月22日	第118回団体交渉	〃
11月19・20・22日	意見聴取	人事院勧告への対応/最低賃金対応/ Special professor 他
12月12日	第119回団体交渉	組合) 附属諸問題について
12月13日	第120回団体交渉	大学) テニユアトラック制度について
2019年1月8日	第121回団体交渉	大学) 学内昇任制度について
1月16日・17日	意見聴取	テニユアトラック制度の改定、クロスアポイント制度の改定
2月1日	事務協議	
2月5日	第122回団体交渉	大学) 学内昇任制度について
2月8日	事務協議	
2月12日	事務協議	
2月19日	意見聴取	学内昇任制度の新設
3月8日	第123回団体交渉	大学) 4月1日制度改正 11 議題 組合) 諸手当について
3月18日	意見聴取	4月1日制度改正について
3月25日	労使協定調印式	

(2) 意見聴取

規則改正時においては、各地区代表が一堂に会し、大学側の説明を受け、質問や要望を行います。議題の重要性や個別事情により地区別の開催になることもありますが、可能な限り一堂に会し共有化することで、その発言力は強まると考えています。書記局もオブザーバー出席をします。しかし、今年度は大学教員に関する改定が多かったため、大学教員と附属学校園の教諭では時間の関係上、同じ方法で問題を共有化することは難しいため、日程や場所を分散してテレビ会議等で開催しました。

その後、意見聴取の場での意見や団体交渉の方針を踏まえ、組合では過半数代表の「意見書」モデルを作成しています。組合が過半数を組織する事業場（福山、三原、東雲、豊潮丸）では基本部分は同様に作成してもらい、組合が過半数を組織しない事業場への代表者へは参考として提示します。大学が役員会に報告した後、改定規則に添付され労働基準監督署へ提出されます。

(3) 意見交換会

団体交渉は合意形成を目的とし、大学側は学長の委任を受けた財務・総務担当理事、および人事・服務グループ各位と組合執行部が交渉を行います。意見交換会はより現場に近い方々が出

席し、双方の問題意識等を話し合う場です。2018年度は以下の意見交換を開催しました。

- ① 2018年8月22日「附属学校園」出席：附属学校支援グループ、担当副理事他
- ② 2018年12月7日「学術院再編について」出席：藤原理事、相田理事他

(4) 統一要求

2015年度時に大学の回答を早期に確実に促すため、及び、課題の種類による交渉時期の設定（想定）から、3分割して提出し、それぞれに対する回答を求めています。

しかしながら、指定した回答期日をはるかに過ぎても大学回答が為されない状態になっており、2016年度に回答を受理したのは上記の約半数です。したがって2016年度は、前年の全30項目を緊急性があり、かつ個別要求にできるものは個別で要求をし、残りは未回答分を中心に第1弾（10項目）、回答があっても納得できない継続案件は第2弾（11件）とし団体交渉事案として整理をし、以下のように提出しました。

① 統一要求書（第1弾） 2017年2月28日提出

② 統一要求書（第2弾） 2017年6月7日提出

2点に対する大学回答は未受理です。2017年度はそれらへの対応ができておらず、2018年度は諸手当部分を抜粋して交渉を行い成果がありましたが、その他の案件には対応できていません。

(5) 個別要求

回答等の対応に急を要するものは個別案件として取り組みました。

(6) 組合員の拡大

① 支部での取り組み

支部連絡会議で要請しました。

② 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。

●霞地区での勧誘活動

◎2018年10月1日の新採用教職員（2018年4月2日以降の新規採用者）研修
勧誘パンフ配布未実施（配布人員不足）。

◎2019年4月1日の病院新採用者（参加予定約240名内看護職約70名）基礎研修では、終了後に支部長、書記2名、及び医労連役員3名の助力を得て勧誘パンフの配布を行いました。各学内便BOXにも投函。（実績計285枚）

●東広島地区での勧誘活動

◎2018年10月1日の新採用教職員（2018年4月2日以降の新規採用者）研修において、会場前で参加者（参加予定約50名）のほとんどへ勧誘パンフを配布（実績42枚）。

◎2019年4月2日の新採用教職員（2018年10月2日以降の新規採用者）研修において、会場前で参加者（参加予定約100～130名）へ勧誘パンフを配布し、加入を呼び掛けました。（実績85枚）

◎2019年4月4日の新採用職員基礎研修会場（参加者約15名）において、研修終了と同時に研修会参加者全員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の代理で和田書記次長から過半数代表の役割等について説明し、書記局の網本書記長、河上書記次長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。

③ 既存教職員の加入促進

支部を通しての促進以外は十分な対応ができていません。

④ 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、練習船豊潮丸の4地区（事業場）

(7) 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。

書記局は、東広島地区委員会、霞地区委員会、東千田地区委員会には可能な限りオブザーバー参加し、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。

(8) 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そのようにしました。

任期 2018 年 9 月 1 日～2019 年 8 月 31 日（1 年間）

霞地区事業場 過半数労働者代表 橋本 修昌氏（病院たんぽぽ保育園 保育士）

任期 2018 年 11 月 1 日～2019 年 10 月 31 日（1 年間）

東広島地区事業場 過半数労働者代表 天野 由貴氏（財務・総務室 一般職員）

任期 2017 年 9 月 1 日～2019 年 8 月 31 日（2 年間）

東千田地区事業場 過半数労働者代表 神野 礼斉氏（法務研究科 教授）

任期 2018 年 11 月 13 日～

翠地区事業場 過半数労働者代表 向井 識弘氏（附属中・高等学校 教諭）

しかし、今後の選出方法に関しては現在大学と協議中です。詳しくは第3号議案の2019年度活動方針をご覧ください。

(9) 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。2018 年 5 月～2019 年 4 月の執行委員会議事については、別紙 34～42 ページに一覧を掲載していますのでご覧ください。

また、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と霞事務所及び福山中・高等学校の3か所としました。

その他、書記局会議については、必要に応じての随時開催としましたが、開催実績はありません。理由として月の3週に定例会議があり、書記局会議も実施すると4週すべてが準備等含め会議開催業務で埋まり書記局の他業務の時間を圧迫することが挙げられます。

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

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・福山地区はスカイプ会議を基本としました。

三原地区と附属小支部については支部長が不在のため、資料送付は省略しましたが、附属に係る資料はメールリストで発信するように努力しました。

また、広島地区の支部連絡会議は「兼 附属学校園諸問題検討委員会」と位置づけ、スカイプで福山、東広島、霞事務所（翠、東雲）を結び会議をした回もあります。その際、霞地区については単独で開催しました。広島地区という括りを超え、同じ職種で問題の共有化ができ、また集まる労力の軽減との面で、スカイプ利用は有効だということがわかり、今後も広島地区・福山地区は合同でスカイプでの連絡会議を開催する予定です。

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ようになります。

● 支部役員会

○ 霞支部 2018 年 6 月 8 日、2019 年 2 月 15 日

● 支部総会

○ 文学研究科支部 2019 年 5 月 27 日

○ 教育学研究科支部 2019 年 6 月 27 日

○ 生物生産学部支部 2019 年 7 月 12 日 予定

○ 霞支部 2019 年 7 月 18 日 予定

● 支部集会・職場懇談会等への参加

○ 霞支部 2018 年 9 月 9 日 医労連定期大会

2019 年 1 月 30 日 職員懇親「空手道、護身術体験会」

2019 年 4 月 26 日 学習会「給与明細のここが知りたい！パート3」

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、8 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 附属学校園諸問題検討委員会

2016、2017、2018 年と難波博孝氏（教育学研究科支部）を代表とし、各附属学校園の支部長を中心とした活動を継続してきました。支部連絡会議と兼ね、スカイプ会議を行うことにより翠、福山、東雲の状況把握と意見交換を行い、メールで大学への申し入れ書の確認等を行い進めています。三原地区、附属小においてはメールリストの連絡のみを行っています。今後、附属幼稚園（東広島）との連携が課題です。

また次年度に向け難波博孝氏の後任は佐藤大志氏（教育学研究科支部）の就任が決まりました。

(10) 広報活動

① 「くみあい通信」（組合員限定、約 650 部印刷）の発行

2018 年 11 月、2019 年 2 月、5 月、6 月（4 回）

② 「ひろば」(全教職員、約 5,800 部印刷)の発行

2018 年 11 月 73 号 (1 回)

③ メール通信(組合員限定、メールアドレス登録者 約 500 名)

【ml-union-all:243】～【ml-union-all:295】計 52 通発信

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目指しています。なお 2018 年 6 月から HP 更新保守の外注を停止し、書記局で行うようにしています。

⑤ 組合掲示板へのポスター等の掲示

現在、東広島地区には総科(1)、教育(1)、文学(1)、社会(1)、理学(1)、先端研(1)、本部棟(1)、中央図書(1)、工学(4)、生物(1)、国際(1)の計 14 箇所の掲示板があります。霞地区には 2 箇所、東千田地区には 1 箇所あります。未設置の建物には働きかけをしますが、書記局だけではメンテナンスが難しくなってきていますので、霞地区に関しては医労連にメンテナンスの助力を依頼しました。

⑥ 組合懇親レクリエーション

メール、テレビ会議等で意思疎通等が便利になる一方、直接、組合員相互の顔の見える活動をとという要望もあり以下を開催しました。

● 図書館支部、理学部支部、工学研究科支部、書記局共催「ヨガ講座」

日時 2019 年 11 月 16 日(金) 17:45～19:00

場所 東広島キャンパス 学士会館 2 階レセプションホール

参加 25 名(組合未加入者の参加も有)

(11) 学習活動

学習会の開催はできませんでした。

(12) 個別相談活動

この 1 年間の個別相談の状況を別紙 43～44 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、多くの案件で大学へ個別要求書の提出や要請を行ない、交渉しました。

(13) 新書記局体制の確立等について

和田書記次長、及び原嶋書記(2019 年 5 月 1 日就任、常勤)、栗原書記(2018 年 6 月 1 日就任、週 18 時間勤務)の 3 名で新たな書記局体制を再度構築中です。

なお、規則類の改廃については、臨時大会で「組合費規定」、及び執行委員会で「組合費規定に関する内規」の改定をしました。

● 組合費規定に関する内規 (以下抜粋)

第 4 条 組合費規定附則(移行期間 4 年)の 2)に該当する「契約職員のうち本給区分が月給の者については、組合費は本給月額 0.25%とする。」については、計算の結果、算出した金額が 500 円に満たない場合は 500 円とし、1000 円を超える場合は 1000 円とする。

10. 改正 2019 年 2 月 26 日 第 3 条の下に 1 条追加

11. 2019 年 2 月 26 日の改正は 2019 年 4 月 1 日より施行する。

附属学校教員の人事異動の方向性について

平成 30 年 10 月 10 日

副理事（附属学校担当）

附属学校園の教頭、教諭、養護教諭及び栄養教諭（以下「教諭等」という。）の人事については、「附属学校教員人事の基本方針」（平成 16 年 12 月 24 日副学長（附属学校担当）決裁）を踏まえ、当分の間次の事項に留意して実施する。

- 毎年度はじめに行う期首面談において、校園長が直接、個別に教諭等の人事に関する希望等を聴取し、教諭等の希望を参考にして行う。
- 各県（市）教育委員会との人事交流の状況を踏まえ、採用又は附属学校園間の配置換を計画する。
- スーパーサイエンスハイスクール、スーパーグローバルハイスクール及び研究開発学校等の各附属学校園の取組みや特色を考慮し、各事業等の推進に配慮する。
- 各附属学校園の校務等の円滑な運営に配慮する。
- 子の養育又は家族の介護において特別な配慮が必要な教諭等の人事については、当該教諭等の状況に配慮する。
- 大学採用の教諭等は、原則として採用から 5 年を経過して以降 50 歳台半ばまでの間に 1 回以上、附属学校園間の配置換を行う。
- 教諭及び養護教諭については、原則として、高等学校から中学校への附属学校園間の配置換は行わない。但し、本人が希望する場合はこの限りではない。
- 附属学校園間の配置換を行う場合は、年齢バランスを考慮する。

以上

広島大学で働くみなさまへ



広報紙

ひろば

No. 73

2018 年 11 月 15 日発行

配布対象 広大全教職員

【ニュース】

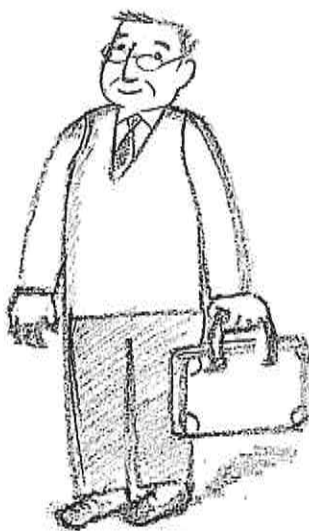
組合声明文「職名の新設 Special Professor
及び Splendid Professor に反対する」

発行 広島大学教職員組合

〒739-0046 東広島市鏡山 1-7-2 (広大西口)
内線 (東広島 84) 5390 TEL/FAX 082-422-7556
メールアドレス union@hiroshima-u.ac.jp

ホームページ <http://home.hiroshima-u.ac.jp/union/>

今まで通り、客員教員に…



- その1、原則として客員教員として
雇用されます。
- その2、希望者のみ special professor
での雇用になります。
- その3、選抜は本人の希望が優先され、
強制はありません。

広島大学をご退職され非常勤で
ご尽力くださる教員のみなさまへ

第一一八回 団体交渉で大学は次のような最終案を出しました。組合との交渉は決裂でしたが従来通り「客員教員」として契約していただけます。

団体交渉を開催しました！

主な大学提案

就業規則の改正等について

- ・ 人事院勧告への対応
- ・ 最低賃金（広島県 844 円）への対応
- ・ Special Professor 及び Splendid Professor について
- ・ 「クロスアポイントメント制度に関する規則」の見直し
- ・ 広島大学のテニユアトラック制に関する規則

9/26
第116回
団交

10/5
第117回
団交

10/22
第118回
団交

⇒ 条件付きで妥結

⇒ 条件付きで妥結

⇒ 決裂！（反対声明を次ページに掲載）

⇒ 妥結

⇒ 継続

(1)

組合声明文

「職名の新設—Special Professor 及び Splendid Professor—」に反対する

2018 年 10 月 30 日

「職名の新設—Special Professor 及び Splendid Professor—」に反対する

広島大学教職員組合
執行委員長 丸田孝志

このたび、大学提案である「職名の新設 Special Professor 及び Splendid Professor」の労働条件等について、広島大学教職員組合（以下、組合）は 2018 年 9 月 26 日（第 116 回）、10 月 5 日（第 117 回）、10 月 22 日（第 118 回）と 3 回の団体交渉に応じましたが、要である撤回要求部分 45 分 2,500 円の金額について大学側は検討の余地を全く見せず、決裂交渉に至りました。

現在、広島大学で開講されている授業科目のうちの一定数を、客員教員という職名で非常勤講師が 45 分 5,010 円で担当しています。本件は、客員教員とは別の新しい職名を新設することで、2019 年 4 月 1 日より同様の授業を 45 分 2,500 円で担当していただくという大学提案です。対象者は広島大学退職者ならびに経済界等の有識者で広島大学の授業科目を担当される皆様に広く及び、それぞれに付される職名は Special Professor ならびに Splendid Professor となること盛り込まれています。本提案に対し、組合は 2018 年 3 月の 115 回団体交渉から継続的に交渉にあたってきました。組合員である客員教員にも団体交渉への出席を要請し、当事者側としての意見を述べていただきました。

その一連の動きの中で、組合は、同一労働同一賃金の観点からも、案として出された賃金額の全国的な水準との比較からも、本提案は問題の多い制度内容であるとして、一貫して反対を表明してきました。何よりも、常勤職員では賄いきれない授業担当を広島大学退職者や広島大学関係者に安価で引き受けさせたいという使用者側の方針を、ボランティア精神という労働者側の好意に結びつけ、労使の雇用契約に関する制度に安易に組みこんだことに、看過できない問題の根深さがあります。組合は、客員教員によるものも含め、ボランティアや寄付等に対して反対しているわけではありませんが、そこに強制が働く仕組みを暗黙のうちに敷かれることで、ボランティア等の精神が失われることを懸念しています。すなわち、労使の雇用契約に関する制度は制度として取り決め、制度の該当者である教員が気持ちよく働くことができる内容でなければならないと考えています。そうでないことが懸念される現状では、該当科目の世話教員が客員教員の方へ授業担当をお願いすることもままなりません。

以上のことを踏まえ、組合は今回の大学当局の姿勢に抗議するとともに、本提案内容の 45 分 2,500 円に改めて反対を表明し、職名の新設自体についても撤回を求めます。

なお、大学の最終案において、原則として客員教員として雇用し、希望者のみ新職名とその待遇によって雇用することとなりました。Special Professor あるいは Splendid Professor での雇用を希望されない方々は、例年と同様に客員教員として契約していただけることを申し添えます。

以下、大学側の不誠実な対応の具体と組合の考えを列挙します。

●組合との継続交渉中である内容を組合への相談もなく、2018 年 8 月 10 日〆切りで意向調査と称し、新職名とその待遇による雇用の 1 案しかないかのような文面で、45 分 2,500 円での 2019 年 4 月 1 日からの授業担当の可否を該当教員 153 名（来春の退職予定者および現客員教員）に発送し、該当教員の雇用上の不安を招いたこと。このことに対するお詫びの文書を該当教員に送付するように求めています。しかし、「年内には発送する予定である」という回答です。しかし、なぜ 7 月 12 日付け文書のお詫びがここまで遅延するのでしょうか。この回答からは 12 月 1 日付け制度改正を通過させ、お詫びではなく、2,500 円案が決定したという通知を出すのではないかという疑念すら抱かずにいられません。このような大学側の対応は、これまで広島大学の教育に尽力してこられた功績者に対して礼節を欠いた行為と考えています。

●組合は 2,500 円案の撤回を継続的に求めてきたにも関わらず、3 回の団体交渉において交渉の余地を全く与えず、同じ金額を提示し続けたこと。本件が提案された時から組合は現場の意見を集約し反対を表明してきましたが、2018 年 3 月の団体交渉において、名称にふさわしい待遇を与えることを前提とし、内容について継続交渉することを条件に、職名の新設だけを認め、大学側の主張に一部歩み寄った経緯がありました。しかしながら、大学側は途中交渉をすることなく、該当者に意向調査という名の通告をしたことは上述の通りです。その後の交渉に際しても初回の 2,500 円案を堅持し続けた姿勢は詐欺的行為とも言えます。予定調和的に 3 回もの団体交渉を経て規則改正を求める大学側の手段や姿勢は組合を愚弄するものであり、ひいては広島大学の教員をも愚弄するものです。

●2,500 円にすることで生じた余剰金の使途に関する質疑を行いました。明確な回答ではなかったこと。本制度どおりに改定すると、1 コマ 90 分あたり差額の 5,020 円、半期 15 コマ担当として 75,300 円の支出減となります。

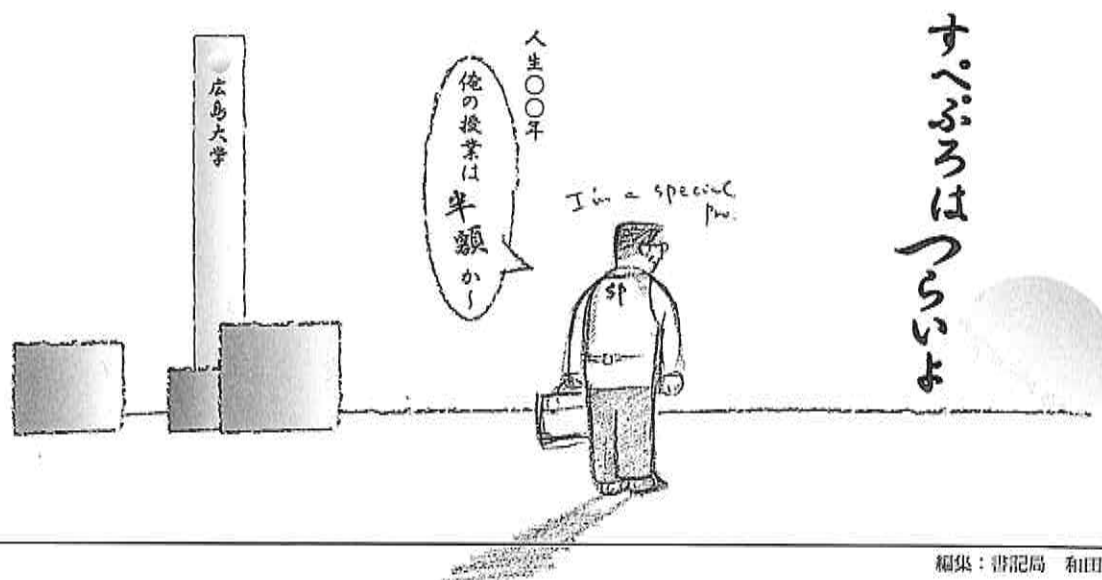
2019年4月時点の対象者153名が1人半期1コマを担当したとすると、11,520,900円すなわち約1千万円が支払わずにより計算になります。このことで生じた余剰金の使途について聞いたところ、全体の財源の中での話なので具体的にどれに使うという指定はできないが有効に活用したいとの回答に留まりました。財政難は大学構成員の全員が了解しているので、その解決策として、大学の本務である教育の質を低下させる恐れのある授業単価の減額からなぜ手を付けたのかという問いに対する説明がなされて一定の説得力があれば、検討の余地があるかもしれません。しかしながら、そのような明確な展望のない現状では、本提案に賛同することはできません。

●同一労働同一賃金の原則からすれば、今までと同じ授業の担当者として半額以下の賃金で雇用することは雇用制度の改悪です。そういった不利益変更の非難を免れるために、「職名の新設」と称して安価な給与体系をつくった上で、現在の客員教員から順次切替えさせようとする行為は詐欺的と言わざるを得ません。このようなことは、該当者を含めた大学自身のみならず広く社会に対しても恥ずべき提案であることを、大学は自覚すべきです。

以上

(資料) 主な交渉内容の推移

交渉時期	大学	組合
第115回団体交渉 (2018年3月15日)	従来の客員教員ではなく、本学を定年退職した教員(定年以外の退職も含む)を新職名 Special Professor で2,500円/1時限(90分授業を1回につき5,000円)で雇用する提案。また、同じ時給額で経済界・産業界の方々を Splendid Professor として雇用する提案。	反対。
協議 (2018年3月16日)	案の2,500円は取り下げ 中身については継続交渉。	職名の新設のみ合意。
第116回団体交渉 (2018年9月26日)	部屋の使用や職員証の発行という特典を作った。金額は2,500円のままでお願いしたい。	これは制度の改悪である。部屋や職員証は半額以下の賃金代償として見合うのか疑問。 1. 意向調査と称して該当者へ2,500円(案)で授業引受を打診され誤解を生んだことについて「詫言状」をだすこと。 2. 客員教員と Special Professor の選択制は Special への誘導圧力がある。 3. 金額については全く認められない。
第117回団体交渉 (2018年10月5日)	2,500円のままでお願いしたい。 また、基本的には定年の方には趣旨に賛同いただき Special Professor になっていただきたいが、客員になる道もある。	国立系の他大学の比較、海外比較についての具体を提示。
第118回団体交渉 (2018年10月22日)	2,500円のままでお願いしたい。 原則として該当者には客員教員として働いてもらう、希望者のみ新職名の対象とする。3年でこの申合せは見直しを行う。	決裂。



「広島大学マスタース広島」は、広島市在住の元広島大学教職員を中心にして設立されたもので、会員相互の交流と親睦をはかるとともに、会員がこれまで大学人として得た知識や経験を地域社会や広島大学の発展に還元することを目的として様々な活動をされています。このたびの Special Professor 問題については、種々の懸念をされ大学に要望書や質問状を出されています。当該団体の許可をいただきましたので以下を本紙にてご紹介し問題を共有したいと思います。(文責 和田)

「広島大学マスタース広島」活動の一部ご紹介

要 望 書

平成 30 年 9 月 11 日

越智光夫 学長・広島大学マスタース広島顧問殿
相田美砂子 理事・副学長・教育本部全学教育統括本部長殿

広島大学マスタース広島 代表幹事 植木研介

先日、私ども広島大学マスタース・広島大学マスタース広島に所属している多数の会員に、相田副学長名で「平成 31 年度以降の授業担当について（意向確認）」なる文書が送付されてまいりました。その主な内容は、(1) Special Professor なる職を創設し、本学を定年退職した教員は授業を行う場合にはすべてこの職に属すること、(2) 雇用上限は 70 歳とすること、(3) 給与は 1 時限あたり 2,500 円 (90 分授業 1 回につき 5,000 円) とする、などの点です。そして、平成 31 年度以降、Special Professor として授業を担当する意思があるか否かを、8 月 10 日（金）までに回答するよう求めております。

私ども広島大学マスタース、及びマスタース広島は、「平和科目」（「平和と人間—A,B,C,D」の 4 科目（平成 30 年度受講生は 450 名）、及び「日韓理工系学部留学生向け予備教育」（日本と韓国の教科書の違いに鑑み、欠けたところ及び不十分なところを補う予備教育として、数学・物理・化学・生物の 4 科目について 10 月末から 3 月までの 10 週（各科目について週 1 回（90 分））を両マスタースで共同開講しております。また、大学院共通授業科目「学問と社会」、医歯薬保健学研究科の医歯薬保健学研究科医歯科学専攻修士課程の社会人大学院生向け「健康生活科学」、といった授業を担当しており、これらの授業創設・内容の企画には当初から参加し、授業担当者を確認することにも全力であってまいりました。

とりわけ、「平和科目」は PHP 新書の『広島大学は世界トップ 100 に入れるのか』（2016 年 8 月刊）の中で、山下柚実氏が「平和科目」を全学必修との点を重要視して論じており、これには越智学長も注目されていることと存じております。（「平和科目」実施の経緯に関しては、注 1 をご参照ください。）

こうした活動を行っております私どもの会員は、大半が 70 歳を越えております。注 2 に「平和と人間」の今年度担当者の年齢構成を示しておきます。これから 2～3 年後の年齢構成、平和科目の重要性および必修科目であることから判断して、大学として新しい若い世代の人々の授業担当の仕組みを検討・確立する必要があると思えます。学生の不利益を回避し、広島大学における教育の質を維持するという観点から、広島大学には、これらの科目、特に「平和科目」の授業実施に関して大学としての運営組織・体制を早急に検討・確立することを要望いたします。

給与を従来の半額に引き下げるという提案については、お送りいただいた文書では「より多くの方に本学での授業を担当していただけるよう」と理由付けされておりますが、私どもがこれまで提供してきました授業の質を考えると、率直に言ってあまりに一方的な提案だと存じます。むしろ、引き下げを機会にかなりの人数の人々が授業担当を止めることが危惧され、それに伴って平和科目などの実施体制の確保・維持が困難になることも考えられます。

私どもは、これまで広島大学における学生教育の後方支援の立場から、授業に誠実に取り組んでまいりました。大学をとりまく様々な厳しい環境についても、元広島大学構成員として一応の理解をしているつもりです。そして、私どもの組織内部におきましても平和科目、日韓予備教育、社会人大学院教育などにおける授業担当体制の整備・改善を、常々考えております。私どものこのようなスタンスをご理解いただき、以上の要望・疑問にお答えくださることをお願いいたしたく存じます。どうかよろしくお願いいたします。

敬具

（注 1）「平和科目」実施に至る詳細な経緯については、広島大学平和センター長・川野徳幸教授がまとめられた報告書が、広島大学教育室教育推進グループ（教養教育担当）に保管されておりますので、ご参照ください。また、広島大学マスタースや広島大学マスタース広島がなぜ「平和科目」に関与することになったのかについては、広島大学マスタース創立 10 周年記念誌『広島大学マスタース 10 年の歩み』（2017 年）の中に、「広島大学への教育支援」なる項目がありますので、ご参照ください。

（注 2）例えば「平和と人間 D」の講義担当者の年齢構成は、70 歳 1 名、71 歳 1 名、72 歳 1 名、73 歳 2 名、74 歳 2 名、75 歳 2 名、77 歳 1 名、80 歳 1 名の 11 名から成っており、2～3 年後には、「平和と人間 C・D」は講義の編成が困難に直面し、成り立たなくなることが大いに危惧されます。

有期雇用の
みなさまへ

以下の要件に該当する方は、無期労働契約への転換の申請をしましょう！これによって次回の契約更新から期間の定めのない契約に転換します。同一の使用者（広島大学）との間で、有期労働契約が通算で 5 年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込により、無期労働契約に転換します。（労働契約法第 18 条）。このルールは、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ることを目的としています。※通算契約期間のカウントは、平成 25 年（2013 年）4 月 1 日以後に開始する有期労働契約が対象です。

例えば 1) 平成 25 年（2013 年）4 月 1 日から 1 年契約を重ね現在（通算 5 年超）に至る場合

2) 平成 25 年（2013 年）4 月 1 日から 3 年契約を重ね現在（通算 5 年超）に至る場合

申請書フォームは（全学情報共有基盤システム「いろは」⇒各種案内手続き⇒人事関係の制度手続き⇒2-5-2 契約職員及び非常勤職員の各種手続きについて⇒報告 4・無期雇用契約転換）にもあります。なお、改正研究開発力強化法及び教員任期法等に関わる方等、個人により契約内容が異なりますので、詳細は所属元にお問い合わせください。

（4）



組合かわら版

飛輪

59号 (2019年4月1日発行)

広島大学教職員組合・霞支部

(お問合せ) 本部 TEL/FAX 082-422-7556

Topics①: 医労連の病院キャラバン訪問がありました!

霞支部では、医労連(日本医療労働組合連合会)に加盟しています。広島県医労連では毎年2月頃に、訪問先の各病院で意見交換や情報交換が行われています。今回、広島大学へのご訪問では次のような対話をしましたので、抜粋して概略をご報告します。

2019年2月21日 13:30~14:24 広島大学病院臨床管理棟3階会議室

出席: ●広島大学病院(看護部1名、病院総務1名)

○医労連(書記次長1名、他病院の役員2名)、霞支部(役員代行・組合職員1名)

(●印・広島大学/○印・医労連関係者)

① 労働時間について

●基本的に72時間超はない。クリティカルはそれを超える(救命は90時間)。また夜勤回数と離職率は=ではない。部分休業や夜勤免除の要求は増加している。したがって、夜勤ができる人が減少している。

(※注) 夜勤「72時間ルール」は、看護師の夜勤負担軽減を目的としたルールで、「夜勤をする全看護師の夜勤時間の合計」から「夜勤をする全看護師の人数」を割った数字が72時間以内にしなければいけないというものです。

●広島大学の外来は(5月の)10日連休を実施。普通の休日体制になる。病棟はベット数制限等あり。週休が増える。振休で対応。したがって手当はでない。

●前残業については昨年労基署が入った。前残業の有無、ログを調査。通常8:30から情報収集、8:45スタート。しかし8:00からきて情報収集を行う人もいる。情報収集の取り方の工夫が要。鳥取大学の例は早く来てPCを開けたらだめになっている。鳥取大学の業務改善例だ。

○若手は不安で早く来る。そして情報収集で何でも見る。ベテランはギリギリで来て短時間で情報収集をすることが可能。見るべき情報のポイントがわかっている。それを共有化できないものか。

○更衣の時間についてだが、日赤では業務の前後、5分を更衣の時間をつけていいことになった。帰りを5分早くすることも可。また伸びた分はそこから5分つけてもよいということ。

② 就職・離職について

●今年の春は78名採用(内既卒は5名)。今年度末の離職(率)は8.1、内新人は4.2。(参考:2018年5月1日付・病院看護職員849名・広島大学HP)。理由は親の介護、結婚、転居、上司との人間関係等。

○広島県の看護職の離職は妊娠出産、人間関係で退職が多いと報告がある。

○当院はやりたい看護ができなくて辞めていく方多い。

●同じく、大学が急性期、大きな所へと就職を斡旋するため、結果「こんなに忙しいと思わなかった」という声はある。そういった場合、面接を行い慢性期へ移ってもらうなどしている。今年(2018年度)は73名中3人対象。

○オーバー採用にならないのか。

●病休、長期研修、産休、育休といった部分を去年いくらか考え、これを入れて病院と相談して採用。年間の必要数はキープしている。

●なお、4月1日採用は夜勤には入らない。5月からのスタートになる。1回目は+1、2回目から1人で担当。内二交替制は20時以降には長がいてカバーをする。退職が少なくなったので各年齢のバランスはよい。結婚しても出産しても働きやすい職場。育児部分休業、夜勤免除などの制度がある。

○一般的には中間層が抜ける(5~6年の中間層)。高年齢者が新人をカバー。

●基準階はそのようなことはない。クリティカルはあるかもしれない。

③ 自己点検ツールについて

○看護協会のチャレンジ(自己点検ツール)を利用してくださっている。

●90%が利用。よいツールであるので次年度も使いたい。前々年は20%の回答、前年は60%回答、今年は90%弱

だ。職場の評価は高い。

④ その他の状況(看護師の特定行為など)

○看護師の特定行為については。

●現在3名(2名は救急現場、1名は研修途中)。増加するかも。やる気がある人には勧める。

○部署異動はあるのか。認定を取っても部署によっては宝の持ち腐れにならないのか。日赤では(宝の持ち腐れ)がある。

●特定は手当がある。研修費は個人が持っている。研修期間をへてやめる(もったいない)。中四国で協力しなければならない。徳島大学から要請があり、出向を出した。

○医師の働き方改革はメディアでも多く語られているが、看護師をとりこんで行われなければならない。しかし、看護師も忙しい。患者さんの方に行く時間が少なくなっている。特定行為を否定しないが、働き方改革のためではなく、地域のニーズ、在宅などに特定の必要性はある。患者のために取得して在宅に行く方向もある。

●最近のメディファックスでは医師不足を取り上げているが、看護師不足も2025年問題としてある。介護士、保育士不足も同様。

●院内保育所に入れず、また、市内の保育所にも入れず4月1日で復職できない看護師が2名いる。育休の延長になる。どうしても保育料の安い市や県へ頼らざるをえないが、空きがない。

○保育士が辞めて一つ閉鎖になった園がある。病院と県全体でしっかり(増員運動を)広げていかなければ。

Topics②:働こう、そして休もう ⇒ 働き方改革!の一部紹介

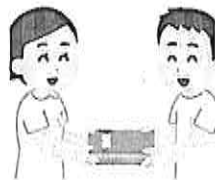
(平成30年広島大学財務・総務室人事労務グループのチラシより以下抜粋)

「職場内で話し合い、休みやすい環境をつくりましょう」

年次有給休暇の取得促進には、職場内で協力して取り組むことが必要です。具体的には、

- ① 管理職からの休暇取得促進の呼びかけ
- ② 年休取得のための業務スケジュールの作成
- ③ 繁忙期の業務分担を事前に作成
- ④ 職場内での、年休取得スケジュールの情報共有

(日本経済新聞 2019年3月27日より以下引用)



有休活用「休み方改革」

年5日取得義務 違反企業は罰金

労働基準法には休んでも賃金が払われる年次有給休暇がある。欧米と比べて利用率の低さが長年の課題だが、4月から企業に対し、年5日間は年休を取らせよう義務づけられる。守らなければ罰金を科す。従業員が休みやすい環境を整える「休み方改革」を後押しする。

年休は正規労働者の場合、6カ月以上勤務すると初年度に10日間付与される。おおよそ2日ずつ増えて継続勤務年数が6年半以上になると20日間取れる。改正で企業が5日間の年休を取得させなければならなくなるのは、6カ月以上勤務した正規労働者と年休の付与日数が10日以上パート労働者だ。企業は1年休を取りたい従業員に働き、希望に沿うよう時季を指定しなければならない。取得状況を記録した管理簿を作り、3年間保存することも企業の義務だ。厚生労働省の就業条件実態調査によると、17年の労働者1人あたりの年休付与日数は18・2日。実際の取得日数は9・3日にとどまる。取得率は18年ぶりに5割を超えたが、基本的に年休をすべて消化する企業と比べると、開きが大い。

年休は労働者の権利と位置づけられる。実際は取得をためらう人が多数派だ。実感を裏付けるように、厚生労働省の調査では取得にためらいを感じる人は64%にのぼる。ためらう理由は「みんなに迷惑がかる」と感じるか「73%で最も多い」。「後で多忙になる」というのが2番目だ。職場の雰囲気(28%)や上司がよい顔をしない(15%)という面も一定数あり、企業は管理職をはじめ職場全体の意識改革を進める必要がある。

あなたも組合加入!

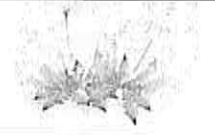
現場の声をとりまとめ、大学に届け、より良い職場をめざしましょう。組合があなたの代りに交渉します。数は力!働く者の助け合い。加入によって組合組織を強くしましょう。また、組合は個人の相談にもお答えします。加入用紙は下記連絡先まで御請求ください。(また、ホームページにも載っています)

広報紙「飛輪」発行 広島大学教職員組合 霞支部

【連絡先】 組合書記局(担当:和田)

TEL/FAX 082-422-7556 (082からおかけ下さい) メール union@hiroshima-u.ac.jp

〒739-0046 広島大学教職員組合 東広島市鏡山 1-7-2 広島大学内



2018年度決算

1. 2018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. 2018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. 2018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. 2018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. 2018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

2018年4月1日から2019年3月31日まで

(単位:円)

	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	(11,663,000)	(11,715,960)	(△52,960)	
組合費収入	11,663,000	11,715,960	△52,960	
2. 雑収入	(129,000)	(133,560)	(△4,560)	
雑収入	129,000	133,560	△4,560	特約店会費、くみあい通信広告積み込み料
3. 積立預金取崩収入	(0)	(107,845)	(△107,845)	
退職金積立預金取崩収入	0	107,845	△107,845	書記1名退職積立分の取崩(2017年度計上分)
4. 特別会計繰入金収入	(1,020,000)	(1,020,270)	(△270)	
労働金庫特別会計繰入金収入	770,000	770,000	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	250,000	250,000	0	商品斡旋事業特別会計の収益振替
商品斡旋事業特別会計勘定収入	0	270	△270	商品会計分を一般口座で入金受け(次年度口座移動)
5. 当年度末預り金等収入	(200)	(393,102)	(△392,902)	
支部預り金収入	0	252,242	△252,242	年度末残高(洗い替え処理)
社会保険料・所得税預り金	0	140,860	△140,860	年度末残高(洗い替え処理)
立替金収入	200	0	200	支部費過払いによる立替を徴収
6. 前年度繰越金	4,693,502	4,693,502	0	
収入合計	17,505,702	18,064,239	△558,537	
II. 支出の部				
1. 人件費	(12,234,804)	(10,029,104)	(2,205,700)	
給与諸手当	10,669,266	8,434,475	2,234,791	専従職員2名(内1名2018年7月末退職)、パートタイム職員1名(2018年6月就職)の給与諸手当
厚生費	1,565,538	1,372,570	192,968	健康保険・厚生年金・労働保険料等の事業主負担分
退職金	0	222,059	△222,059	専従職員1名(7月末退職)
2. 事務局費	(1,998,966)	(1,702,550)	(296,416)	
通 信 費	240,000	260,523	△20,523	電話、郵便・宅配便送料、NTT回線使用料他
消 耗 品 費	50,000	24,865	25,135	事務用品、消耗品
備 品 費	60,000	8,170	51,830	
図 書 費	50,000	13,724	36,276	
印刷刊行費	786,000	608,926	177,074	大会議案書・輪転機等保守料・用紙・インク代他
雑 費	812,966	786,342	26,624	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	(269,660)	(205,358)	(64,302)	
大 会 費	75,780	65,793	9,987	交通費・飲料等
支部連絡会議費	71,200	37,414	33,786	弁当、飲料等
執行委員会費	122,680	102,151	20,529	交通費、弁当代
4. 事業費	(782,880)	(445,213)	(337,667)	
専 門 部 費	192,880	151,843	41,037	四役会議・団交・監査等の交通費、契約職員懇談会
組織強化費	240,000	113,200	126,800	支部活動援助金、加入促進費、新動グッズ
行動費	350,000	180,170	169,830	西日本豪雨災害義援金、研修会等出張旅費
5. 特定預金支出	(301,400)	(183,186)	(118,214)	
退職金積立預金支出	295,400	181,186	114,214	退職金積立預金への入金(専従職員1名分)
事務局支部特定預金支出	6,000	2,000	4,000	事務局支部特定預金への入金
6. 前年度末預り金等支出	(0)	(612,133)	(△612,133)	
支部預り金支出	0	247,140	△247,140	洗い替え処理
社会保険料・所得税預り金	0	243,012	△243,012	洗い替え処理
立替金支出	0	121,981	△121,981	洗い替え処理(霞支部の活動費立替金分)
支出合計	15,587,710	13,177,544	2,410,166	
次年度繰越金	1,917,992	4,886,695	△2,968,703	

(労働金庫特別会計)

収 支 計 算 書

2018年4月1日から2019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	(50,000)	(39,426)	(10,574)	
全労済手数料	50,000	39,426	10,574	事務手数料
2. 雑収入	(500,000)	(401,052)	(98,948)	
受取配当金	500,000	401,052	98,948	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	927,342	927,342	0	
収入合計	1,477,342	1,367,820	109,522	
II. 支出の部				
1. 預り保証金返済支出	(3,000)	(1,500)	(1,500)	
預り保証金返済支出	3,000	1,500	1,500	退職者への労金出資金返金
2. 一般会計繰入金支出	(770,000)	(770,000)	(0)	
一般会計繰入金支出	770,000	770,000	0	
支出合計	773,000	771,500	1,500	
次年度繰越金	704,342	596,320	108,022	

収 支 計 算 書

2018年4月1日から2019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	(240,000)	(211,576)	(28,424)	
ブルデシナル生命	210,000	186,540	23,460	集金事務費
大日商事	10,000	13,835	△3,835	家庭常備薬販売手数料
伊藤ハム	11,000	7,565	3,435	販売手数料
丸大食品	9,000	3,636	5,364	販売手数料
2. 雑収入	(0)	(1)	(△1)	
雑収入	0	1	△1	
3. 預り金収入	(7,830,000)	(6,863,503)	(966,497)	
商品幹旋預り金収入	(7,830,000)	(6,863,503)	(966,497)	
大野石油	810,000	687,412	122,588	ガソリン代
ブルデシナル生命	6,590,000	5,757,698	832,302	生命保険料
大日商事	200,000	276,680	△76,680	家庭常備薬代金
伊藤ハム	130,000	94,661	35,339	ハム代金
丸大食品	100,000	47,052	52,948	ハム代金
4. 前年度繰越金	280,792	280,792	0	
収入合計	8,350,792	7,355,872	994,920	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(12,000)	(13,068)	(△1,068)	
雑 費	12,000	13,068	△1,068	振込手数料
2. 預り金支出	(7,830,000)	(6,874,661)	(955,339)	
商品幹旋預り金支出	(7,830,000)	(6,874,661)	(955,339)	仕入代金支払
大野石油	810,000	698,570	111,430	ガソリン仕入
ブルデシナル生命	6,590,000	5,757,698	832,302	生命保険料
大日商事	200,000	276,680	△76,680	家庭常備薬仕入
伊藤ハム	130,000	94,661	35,339	ハム仕入
丸大食品	100,000	47,052	52,948	ハム仕入
3. 他会計繰入金支出	(250,000)	(250,270)	(△270)	
一般会計繰入金支出	250,000	250,000	0	収益の振り替え
一般会計勘定支出	0	270	△270	商品代金の一般口座入金
支出合計	8,092,000	7,137,999	954,001	
次年度繰越金	258,792	217,873	40,919	

(闘争資金積立特別会計)

収 支 計 算 書

2018年4月1日から2019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. 雑収入	(8,700)	(4,447)	(4,253)	
闘争資金積立預金利息収入	8,700	4,447	4,253	ゆうちょ・三菱UFJ、もみじ・広島・ 労金が0.01%
2. 積立預金取崩収入	(0)	(111,056)	(△111,056)	
闘争資金積立預金取崩収入	0	111,056	△111,056	雑費支出が利息収入を上回るこ とになったため
3. 前年度繰越金	0	0	0	
収入合計	8,700	115,503	△106,803	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(6,000)	(5,940)	(60)	
雑 費	6,000	5,940	60	残高証明代
2. 特定預金支出	(2,700)	(3,600)	(△900)	
闘争資金積立預金支出	2,700	3,600	△900	
支出合計	8,700	9,540	△840	
次年度繰越金	0	105,963	△105,963	

(闘争資金積立特別会計)

貸 借 対 照 表

2019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	105,963	
2. 固定資産		
(1)その他の固定資産		
闘争資金積立預金	47,552,602	47,658,565
資産合計		47,658,565
II. 正味財産の部		
1. 積立金		
闘争資金積立金	47,552,602	47,552,602
2. 次年度繰越金		105,963
正味財産合計		47,658,565
負債・正味財産合計		47,658,565

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

2019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	5,806,851	
立替金	121,981	5,928,832
2. 固定資産		
(1)有形固定資産		
備品	149,850	
(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	47,552,602	
退職金積立預金	1,073,180	
事務局支部特定預金	249,040	67,230,672
資産合計		73,159,504
II. 負債の部		
1. 流動負債		
未払金	260,703	
預り金	477,602	738,305
2. 固定負債		
退職給付引当金	1,214,922	1,214,922
負債合計		1,953,227
III. 正味財産の部		
1. 固定資産等見返正味財産		△ 359,176
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	47,552,602	65,758,602
3. 次年度繰越金		5,806,851
正味財産合計		71,206,277
負債・正味財産合計		73,159,504

2019年度活動方針

(期間 2019年5月～2020年4月)

1. はじめに

2004年に国立大学が独立行政法人となって既に15年余りが経過しましたが、その間に我々を取り巻く職場環境は激変したといっても過言ではありません。その変遷を多くの労働者が感じつつある中で、2019年4月には「働き方改革関連法案」が新たに施行されました。厚生労働省によれば、本法案は「働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会」の実現のための改革であり、長時間労働をなくし、場所や時間に対して柔軟に、且つ公正な待遇で働けることを目的として本法案を策定した、とのことですが、国立大学の独法化以降に教職員の業務の多忙化や複雑化が著しく増大したことを考えると、本法案の施行により本当に教職員の長時間労働が緩和され、また多様な働き方が選択できるかどうかについて、厳しい目でチェックを続けることが不可欠です。このような状況において、教職員組合が果たすべき使命および責任は益々重くなっているといえます。

一方、昨今の大学の現状は厳しさを増すばかりです。効率化係数による運営交付金の削減は相変わらず継続しており、教職員の採用・昇任が停滞するなどの弊害を大学にもたらしています。また、広島大学は「学術院」を新たに設置して全教員をそこに配置するとともに、大学本部に設置した「人事委員会」が全学の人事選考を掌握する事により、トップダウンによる大学経営のガバナンス強化方針をより明確に打ち出しています。しかし従来の部局による自治ではなく、大学全体の機能が最大化されることを最優先した中央集権的なこれらの施策は、教職員への多大なる疲弊をもたらし、広島大学の教育力・研究力を著しく低下させていると思わずにはいられません。

このような状況において、教職員個人が大学と直接交渉して事態の打開・改善を図ることはほぼ不可能であり、その役割を担う事が出来るのは教職員組合以外には存在しません。大学執行部の動向に目を光らせ、その施策の是非を議論して大学全体の意見を集約するとともに、大学執行部との団体交渉を粘り強く行う役割を担う教職員組合のみが、広島大学に所属する教職員の職場環境を改善することが可能です。よって、今まで以上に教職員組合の組織率を高め、組合員が一致団結して教職員組合のプレゼンス向上に寄与することがこれからの組合活動にとって重要であると考えます。

上記を踏まえ、次項の基本方針とともに、具体的な課題を引き続いて述べたいと思います。

2019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) 雇用問題 (雇用の安定・安心化) | (目的「雇用の保障」) |
| (2) 労働・職場環境問題 (環境の安心化) | (目的「職場環境の改善」「大学の民主化」) |
| (3) 労働時間・休暇問題 (一人当たり業務量の削減等) | (目的「労働条件の維持改善」) |
| (4) 給与・手当問題 (賃金の適正化) | (目的「労働条件の維持改善」) |
| (5) 研究費・資金配分問題 (研究費確保等) | (目的「労働条件の維持改善」) |

3. 重点項目における具体的課題

(1) 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。有期雇用の契約職員の無期転換を無効化する目的で、長年の勤務者に対し大学は業務限定雇用への切替えを進めています。本人へ十分な説明をしない状態で合意を求めている場合があり、このことに関して監視、阻止するように対応します。

② パートタイム契約職員のフルタイム契約職員化の問題について

フルタイム契約職員の新規募集は行われておりますが、5年の更新上限を付されている募集のため、2013年3月31日より以前から在籍するパートタイム契約職員（組合員）がフルタイム契約職員としての採用を希望する場合、無期転換権を放棄するか、退職の後クーリング期間を置いてフルタイム職種に応募するといった選択を迫られています。在籍しているパートタイム契約職員で希望する者からの転換を出来るだけ図るようにすること、及びその処遇に配慮がなされること、また在籍するパートタイム契約職員へフルタイム契約職員募集の情報をタイムリーに提供することを要求します。

③ 附属学校園の人事異動について

平成30年10月10日付け副理事名で「附属学校教員の人事異動の方向性について」において、この3年間混乱していた現場に方向性は示されました（資料9-① 58ページ）。しかし、「大学採用の教員等は、原則として採用から5年を経過して以降50歳台半ばまでの間に1回以上、附属学校園間の配置換えを行う。」という方針もあり、人事異動に係る組合員の不安を解消すべく、引き続いて大学側との交渉に当たります。

④ 附属学校園の再編統合問題について（機能強化について）

附属学校園の再編統合問題は、附属学校支部組合員の生活と労働環境・労働条件へ大きな影響を与えます。

2018年5月11日大学回答によると『「再編」については、平成29年8月の文部科学省「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校園の改革に関する有識者会議」報告書を踏まえ、附属学校園の本来の使命とともに、各附属学校園の歴史的背景や特色を考慮しつつ、「附属学校園機能強化検討WG」にて一層の機能強化策とともに検討を行っていき、』とあります。「今後」については2019年6月現在、各附属学校園で説明会が行なわれていますが、組合でも各方面から情報収集を行ない、まずは早急に大学と意見交換会を持ちたいと考えています。

⑤ 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歳へ引き上げられており、今後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。

しかしながら、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考慮すれば、今後の年金支給開始年齢となる65歳に対応させて定年自体を引き上げることが妥当であると考えます。その実現に向けて取り組みます。

⑥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要求します。

⑦その他、雇止め問題や雇用の安定・安心化の課題に取り組みます。

(2)労働・職場環境問題（環境の安心化）について

①学術院とユニットについて

2016年4月に発足した学術院とユニットについては、大学構成員の理解と同意が十分に進まない中、組織としての実体化が進んでいます。このことに関連して大学当局が提案している施策は、大学教員の教育・研究、労働条件、個人評価、人事、部局等の運営に直接的に影響を与えるのみならず、教員同士の情報共有・意思疎通、教員個人の職場環境への安心などに大きな陰を落としつつあります。各支部と連携して情報収集と実態把握及び問題・課題の集約・整理を行いながら、組合員の労働条件・労働環境の悪化につながらないように取り組みます。

②BKPI、AKPIについて

組合は、BKPIとAKPIなどの数値のみで教員組合員の業績が判断され、教育・研究条件や昇進などの職場環境に悪影響を及ぼす可能性を強く危惧しています。この動きに注視しながら、客観化された数値評価が個人ならびに大学の教育研究環境の萎縮につながらないように、労働条件・労働環境の悪化防止に取り組みます。

③大学教員の人事について

かつては部局教授会が担っていた教員人事は、学長のトップダウンのもとで全学一元管理とされました。しかしながら、大学のパフォーマンスの最大化が実現されるという目的とは裏腹に、その結果は人事の停滞と現場の混乱を招き、教員の教育研究力が十分に発揮されていないと大学構成員は認識せざるを得ない現状に至ってしまいました。組合の目標である大学の民主化とも関連して、大学当局によるこのような無策に対し断固とした態度で反対を示すとともに、組合員の意見を反映した取り組みを徹底して行っていきます。

④大学教員への年俸制導入拡大を強制しようという動きに対する取り組み

年俸制の採用が有利な教員（55歳以上の教員等）を中心に選択的な年俸制の導入を提案していた大学側が、新採用教員や有期雇用教員等へ半ば強制的な年俸制導入を提案してきています。しかしながら、年俸制を選択した教員がたとえ高評価の業績を上げていても、財源不足等の理由により非年俸制教員に比して昇給が行われないという実態が多く明らかになってきています。また、「教員人事の全学一元化」を契機に、教員採用に当たって年俸制が採用条件として強制されようともしています。組合はこうした動きに対して粘り強く反対するとともに、人事手続等に年俸制に関する条項が忍び込まされていないかの監視を強めます。

⑤事務職員等の労働環境悪化の防止等について

大学は、業務組織等検討WGの提言「平成29年度 業務組織の見直し及び職員人件費削減等の方向性について」により、「時間外労働の縮減」を、平成28年度比10%削減という数値目標を設定して推進しています。組合は、このような動きが業務のサービス残業化になる恐れを危惧しています。引き続き、これらの方針等が事務職等組合員へ与える影響について組合員等からの情報収集とその実態把握に努め、問題・課題を整理して、必要な対

応を行います。

⑥学長選挙の民主化について

学長選挙について、その民主化に向けて継続的に取り組みます。特に学長選考委員会の議事の透明化（議事録の記録とその公開）を、学内の諸団体とともに強く求めていきます。

⑦大学運営に関する透明性の確保について

学術院とユニット、3+1 プログラム、大学教員人事、諸経費の大幅削減、附属学校園の諸問題や再編統合問題、病院二交替制、契約職員等の契約更新など、組合員の労働条件・職場環境や生活に多大な影響を与える問題が山積しています。それらの情報が大学構成員に的確に届き、皆が理解・納得した上で自身ができることを実践して、大学全体のパフォーマンスとして発揮されることが必要です。大学は情報を十分に公開するとともに、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することを、引き続き要求していきます。

⑧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

ハラスメント相談室の独立性と権限の強化、およびハラスメント事案に対する迅速な対応など、ハラスメント相談室の機能強化とハラスメント対策の適正化を求めます。以下が課題です。

- ・ハラスメント相談室においては相談者、相談内容の対象者双方からの丁寧な聞き取りの上、判断をされることを求めます。
- ・管理職層ならびにそれに準じる職層のハラスメント問題に関して、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の徹底について、大学側に強く求めるとともに、どういう場合が不当労働行為に当たるか、組合員の権利を守るという観点から組合員が十分理解するための学習活動を組織します。

⑨東広島地区の駐車場負担金について

組合の粘り強い交渉の成果として、東広島地区駐車場の利用者負担金(1年分)は2016年度に6,500円から500円引き下げられて6,000円となると同時に、磁気カードは廃止されて職員証のICカード機能が使われるようになり、利便性も向上しました。組合は、利用者のさらなる負担感低減を求めて、5,000円への減額を要求しています。

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、その充実を要求するとともに、特に日本語能力を求めない外国人教職員については、英語のみによって必要なすべての労働条件が明示されない限り雇用を行わないことを、法順守の観点からも大学に求めます。

⑪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。

(3) 労働時間・休暇問題（一人当り業務量の削減等）について

①病院における二交代制等について

このことは2017年10月から制度化されました。組合員である看護師の自由意思（選択制）が守られること、過重労働の防止、環境の整備、看護手当の改善等を中心的課題とし

て検討し、必要な取り組みを行います。その他、育児休業、時短等の取得促進により、そのことは働き続ける職場環境としては望ましいことですが、反面、職員数は足りているように見えますが、実勤務者への負担が増してきています。増員等の要求活動を引き続き行います。

②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、その改善と解決に向けて取り組んでいます。各附属支部及び組合本部との連携と意思疎通を図り、諸問題への取り組みを促進する目的で、2015年度に「附属学校園諸問題検討委員会」を執行委員会の下に設置しました。特に、2016年度～2017年度は人事異動の諸問題について優先的に大学と交渉を開始し、不当な人事異動がなされないようにするための道筋をつけました。今後はそのことが適切に履行されるとともに、附属学校園の機能強化と銘打った新たな改編の動きが出てきましたので即座に対応するためにも、「附属学校園諸問題検討委員会」を継続して設置するとともに、大学との交渉を行います。

③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、2017年4月1日より無給休暇として制度改正されました。このことは、常勤職員等との大きな給与格差として、未だ解決されていません。一方で、2017年度に制度化された配偶者同行休業制度においては、常勤職員等のみならず契約職員にも適用されることとなり、常勤職員等と契約職員との格差がない休暇制度も拓かれつつあります。休暇制度の格差問題の改善に向けて、有給休暇となることを含め、継続的に取り組みます。

④育児休業・介護休業・産休等の利用環境整備について

育児休業、介護休業、産前・産後休業等の利用者による欠員に対して、必要な人員補充を行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。

⑤霞地区関係について

看護師の労働環境について、以下の3項目を引き続き要求・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) 3交替制の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) 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。

⑥休日予定日の勤務減少について

適正なワーク・ライフ・バランスの実現のため、休日予定日の勤務を実質的に減らすこと、また部局における休日予定日とされる土、日、祝日の勤務を減じるよう大学本部から部局に指導することを、それぞれ求めます。

⑦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踏まえて、時間外労働の縮減を要求します。

⑧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」の稼動状況の説明と、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。

⑨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して、大学構成員が正しく理解して年次有給休暇取得を促進できる取り組みを要求しています。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・交渉します。

⑩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) 給与・手当問題（賃金の適正化）について

①2016年度人事院勧告と連動した地域手当の引き上げの要求について

詳細は昨年度の議案書に記載しましたが、国家公務員の「給与制度の総合的見直し」に連動して2015年に以下2点が実施されました。

- (1) 2015年1月1日に1号俸昇給抑制
- (2) 2015年4月1日に平均2%の本給引き下げ

このうち、(1)は、2015年3月団体交渉で「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」ことで合意しています。他方、(2)の平均2%の本給引き下げに関しては、引き下げ前の2015年3月の本給に達するまでは3年間に限りその差額を保障する「現給保障（経過措置）」が行なわれ、2015年12月末までは実質的に大きな影響はありませんでしたが、定期昇給が行なわれる2016年1月以降は影響が現われます。

この1号俸昇給抑制、平均2%本給引き下げとも、いわゆるベースアップと反対のベースダウンになり、継続的に影響を受けるものです。

この問題について組合は、ベースダウンした額がその財源となり得ることを示し、地域手当（特別調整手当）の1.5%引き上げを要求していますが、これまでに実現されていません。今年度も継続し、要求通りの地域手当引き上げを目指します。

②契約職員の賃金等の改善について

昨年度は契約職員（常勤・パート含む）について、2019年2月末の一時金給与と、多くの号俸においてベースアップをそれぞれ実現しました。今年度も契約職員への一時金を要求し、引き続き更なるベースアップも要求して、継続交渉します。

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で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、これまできちんとした対応を取って来ていません。

このことから、2016年1月提出の統一要求において、その違法性の指摘とともに休日出勤手当等を請求できる書類の整備を要求しましたが、以降進展しておりません。この要求の実現と休日出勤手当等の請求に向けて、今後も取り組みます。

④諸手当の引き上げまたは新設要求の実現について

前年度より要求している以下の諸手当の増額と新設の実現に取り組みます。

- (ア) 附属学校教員の教育実習等指導手当 (1,400 円/日 → 2,800 円/日) と入学試験業務担当手当 (900 円/日 → 1,800 円/日) の引き上げ
- (イ) がん専門薬剤師、放射線治療専門放射線技師、認定臨床微生物検査技師に係る月額 3,000 円の職務付加手当の新設と、放射線取扱主任者手当の引き上げ (3,000 円/月 → 6,000 円/月)
- (ウ) 年末年始出勤手当の新設について
- (エ) 夜間看護手当の引き上げ (準夜勤 3,500 円/回 → 4,500 円/回、深夜勤 4,400 円/回 → 5,500 円/回)
- (オ) 看護補助者 (契約病院技能員) の時間給引き上げ (908 円 → 980 円)

⑤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 (2013 年 2 月 12 日) 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が存在しています。

広島大学では産婦人科医の当直 (宿日直) 業務を「断続的労働」(以下の<注>を参照) としていますが、この場合、例えば、昼間の通常勤務を終え、午後 5 時から翌朝 8:30 までの宿直業務を行い、その宿直業務が終了するとすぐに昼間の通常勤務に移行することになります。上記判決では夕方から翌朝までの宿直業務は通常勤務だとしたわけですが、そうすると、例示した広島大学の産婦人科医の場合、連続 30 時間を超える通常勤務を行っていることになります。こうした勤務の実態が産婦人科医の心身に大きな負担と苦痛を与えないわけはありませんし、組合員が抱える問題と重なることから、組合としても統一要求として取り上げて来しました。

<注>労働基準法では「原則として通常の業務は行わず、非常事態に備えて待機するもの等であつて常態としてほとんど労働をする必要のない勤務」(労働基準局長名通達) を「断続的労働」と規定し、通常の労働と区別しています。したがって、この「断続的労働」の場合、通常の労働時間も休憩・休日も給与も適用されません。

しかしながら、既に最高裁の棄却から 3 年以上の時間が経過しているにもかかわらず、そして組合からも毎年度の統一要求で再三指摘しているにもかかわらず、何らの対応もしていない大学 (病院) は使用者としての責任を回避していると言わざるを得ません。

この問題については、その早期実現のために個別に要求し、交渉を行います。

また、その他の当直 (宿日直) 業務を行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。

⑥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。

ところで、この 70% は、あくまで再雇用者の業務内容が定年前と異なり、その質量がより軽いレベルに在ることを前提にしています。この問題に関係して労働契約法第 20 条では、有期契約と無期契約の者の労働条件 (給与等) は、その業務内容や責任の程度等を比

較して不合理な相違があつてはならないと規定しています。(再雇用者は有期契約、常勤職員は無期契約になります。)

年金支給開始年齢の段階的引き上げで組合員にも再雇用者が増えており、この問題についても合わせて取り組みます。

⑦助教の給与表の作成について

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ているところです。今後も継続的に交渉を続けます。

⑧職務負担に応じた給与処遇(手当等)の追求について

2016年4月の学術院設置に関連し、大学は「教員はこの学術院から、教育研究組織に配属されますが(創設時には主たる配属は現状と変わらない)、他の教育研究組織の教育・研究を担当することもあります」(2015年11月27日全学説明会資料)としています。このため、主たる配属先と異なる学部・研究科などでの業務(授業担当など)が拡大し、教員の負担がなし崩し的に増大する可能性が指摘されています。学内非常勤講師手当の復活と支給をこれまで要求してきた経緯も踏まえ、教員の職務負担に応じたより適正な給与処遇(手当等)を追求します。

⑨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ヵ月へ戻すことを継続的に要求しており、現在2018年度で4.45ヵ月まで回復してきました。引き続いて、2008年度水準(4.50ヵ月)への回復を求めています。

⑩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)を行うことを要求します。

⑪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。

⑫附属学校園のフルタイム再雇用教員の給与処遇問題について

他職種と比べて、附属学校園の教員は再雇用後も定年前と同じ業務実態であるにもかかわらず、給与処遇は定年前の58%の支給です。団体交渉の結果、これは新採用者のポストを当てているとの大学回答でしたが、経験豊富な再雇用フルタイム教諭は附属学校園になくはない存在であり、また労働契約法20条「不合理な労働条件の禁止」(同一の使用人と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルール。厚生労働省リーフレットより)違反にも該当します。大学は今後に向け職務の軽減等改善をするとの趣旨の回答をしていますが、児童生徒への教育の質を低下させないためにも勤務軽減は本件になじみません。行っている業務に対して適正な処遇を求めるという要求を引き続き続けていきます。

⑬給与処遇の適正化に向けたその他の課題について

給与処遇の改善と適正化に向けて、以下の3点をその他の課題とし、他組織の処遇等の調査と比較・分析を踏まえて、必要な交渉等を行います。

(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)パート契約職員の病気休暇の有給化について

⑭その他の給与・手当問題について、必要な取り組みを行います。

(5) 研究費・資金配分問題（研究費確保等）について

①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、2016年度に示された削減方針の撤回に向けて取り組みます。これと合わせて、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、基盤的な研究費を大学の責任で支給することを要求します。

②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。

(6) その他

①学長面談の定期化要求

継続して、執行委員長を中心とする組合と学長との定期的面談の要求を行います。

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

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、統一要求書として大学へ提出し、交渉します。

(3) 組合員の拡大

支部ごとに目標値を設定した新規加入者の獲得運動を行います。

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、広島大学に赴任される新採用の教職員や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。目標達成のため、書記局と各支部とで方法を協議する機会を設けます。

③過半数組合の維持

組合が過半数を組織する福山、東雲、三原、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。

(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にも、引き続きその活用を図ります。組合の主導により、過半数代表者と協議しながら労働者側安全衛生委員に選出します。

(5) 過半数代表の選出

新たな選出方法を大学と協議中です。

広島大学には8カ所の事業場がありますが、現在、組合員が過半数を組織していない地区の東広島、東千田、霞、翠地区は組合とは別に支持署名等により、当該事業場の労働者の過半数を代表する者（以下、「過半数労働者代表」といいます。）を選出しています。このたび、次のように大学から見直し提案があり、今年度の代表者選出について協議中です。なお、実務の都合もあり不明確であった部分を明確化する内容になっており、労働者数の実数カウントの見直しは、今まで過半数組合であった附属学校園等の現場も過半数組合を維持することが難しくなる可能性があります。変更項目が多いため、早急に決まらない場合もありますが、経過のみをご報告します。

●変更対比表 （2019年5月 書記局 和田要約）

以下は東広島の例ですが、大卒は他の事業場も同じ選出方法になります。細かくは大規模事業所と小規模事業場ではWebや紙媒体を使うなど異なってきます。○印（承諾）以外は組合内で検討中です。

検討項目	現在（過半数/母数）	大学提案（過半数/母数）	協議状況
① 労働者数について 参考：東広島地区	1164名／2,328名	2341名／4,681名（非常勤、TA、RAを含む）	大学からは非常勤等も労働者性があり、必ず母数に含めるとの説明。
② 1) 選出主体	組合	組合	→○
2) 選出者	1名	2名（1名は副代表）	→○
3) 任期	1年（以前は2年）	2年（3月の延長は可）*	空白期間をなくする方向→○
4) 選出方法	支持署名方式	信任投票方式	支持署名方式は署名時に組合拡大・宣伝活動を含んでいたが、手作業の署名は時間・労力の面で困難なため→○
5) 信任投票方法	—	WEB／投票用紙	投票なしは信任とみなすという提案に組合内で議論中。
6) 有権者	非常勤は母数から除く。	母数に非常勤・TA/RA含む。	4月1日付けの在職者を母数とするという提案あり。
7) 通知方法	組合主体	組合主体＋大学の補助有	周知を徹底 →○
③ 取扱いについて	慣例	明文化	多くの要素を一度に変更することへの危惧等、議論あり。

*3月の範囲内で延長は可とは…任期満了時に次の方が決定するまでのため、再延長もあり。

●過半数労働者代表の主な任務

1) 制度改正・変更時の意見聴取および意見書の作成

（2018年度実績 4回、及び霞・東広島は労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護に

関する法律関連の意見書 1回)

2) 安全衛生委員の推薦

3) 労使協定の調印

その他) 組合執行委員会との連携、情報共有を行っております。

(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執行委員会の開催場所は 2018 年度については東広島と霞、福山の 3カ所とし、スカイプによるテレビ会議機能を使用して各会場をつなぎます。

なお、書記局会議については、必要に応じ開催するものとします。

② 支部連絡会議

東広島地区及び広島・福山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、三原地区等についても連絡の方法を検討します。

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する予定です。

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。

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。

なお、霞支部においては看護職、保育職等の活動は医労連からの助力を求めることになりました。アンケート、学習会、また支部運営への助言等多岐にわたります。

⑥ 組合懇親レクリエーション

組合員同士、及び職員間の顔が見える活動を目的に、昨年に続きレクリエーション等を試みます。7月3日（水）に東広島で「空手道、護身術体験会」を予定しています。他地区も要望に応じて開催します。

(7) 広報活動

① 「くみあい通信」(組合員限定、約 600 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

書記局職員の減員により昨年は 1 回 (11 月) の発行でしたが、今年度は 3 回を目指します。

③ メール通信 (組合員限定、メールアドレス登録者約 500 名)

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。

⑤ 組合掲示板へのポスター等の掲示

組合掲示板へ広報紙やポスター等を掲示します。

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「説明・相談会」を開催します。

なお、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、その交渉を支えるために、全力で対応します。ただし、中心に立つのは組合員本人です。組合と相談者が一致団結して初めて交渉が可能となります。

(10) 新書記局体制による運営の安定化等について

3名体制（常勤職員2名、契約パート職員1名）を実現しました。新人育成を計りながら新たな書記局体制による書記局運営の早期安定化を目指します。

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。

2019年度 予 算

1. 2019年度一般会計予算案

(1) 収支計算書

2. 2019年度労働金庫特別会計予算案

(1) 収支計算書

3. 2019年度商品斡旋事業特別会計予算案

(1) 収支計算書

4. 2019年度闘争資金積立特別会計案

(1) 収支計算書

5. 2019年度予算案の説明

2019年度予算(収支計算書)

2019年4月1日から2020年3月31日まで

(単位:円)

	2018年度決算額	2019年度予算額	対前年度増減額	備 考(主な使途)
I. 収入の部				
1. 組合費収入	(11,715,960)	(12,946,000)	(1,230,040)	6月収入をベースに計算。組合員数減少はあるが、常勤の賞与月2回の徴収開始。
組合費収入	11,715,960	12,946,000	1,230,040	
2. 雑収入	(133,560)	(83,000)	(△50,560)	特約店会費(1期分)、くみあい通信広告挟み込み料他
雑収入	133,560	83,000	△50,560	
3. 積立預金取崩収入	(107,845)	(0)	(△107,845)	労働金庫特別会計の収益振替。配当手数料の減額影響。
退職金積立預金取崩収入	107,845	0	△107,845	
4. 特別会計繰入金収入	(1,020,270)	(540,000)	(△480,270)	商品幹旋事業特別会計の収益振替。プルデンシャル生命保険等の利用減少。
労働金庫特別会計繰入金収入	770,000	440,000	△330,000	
商品幹旋事業特別会計繰入金収入	250,000	100,000	△150,000	商品会計分を一般口座で入金受け
商品幹旋事業特別会計勘定収入	270	0	△270	
5. 当年度未預り金等収入	(393,102)	(122,181)	(△270,921)	年度末残高(洗い替え処理)
支部預り金収入	252,242	0	△252,242	
社会保険料・所得税預り金	140,860	0	△140,860	年度末残高(洗い替え処理)
立替金収入	0	122,181	122,181	
6. 前年度繰越金	4,693,502	4,886,695	193,193	徴支部等の立替金の徴収
収入合計	18,064,239	18,577,876	513,637	
II. 支出の部				
1. 人件費	(10,029,104)	(12,044,460)	(2,015,356)	専従常勤職員2名、専従パート職員1名の給与諸手当
給与諸手当	8,434,475	10,557,889	2,123,414	
厚生費	1,372,570	1,486,571	114,001	健康保険・厚生年金・労働保険料等の事業主負担分等
退職金	222,059	0	△222,059	
2. 事務局費	(1,702,550)	(2,100,000)	(397,450)	電話、郵便・宅配便送料、NTT回線使用料他
通 信 費	260,523	260,000	△523	
消 耗 品 費	24,865	30,000	5,135	事務用品、消耗品
備 品 費	8,170	290,000	281,830	
図 書 費	13,724	50,000	36,276	書籍代、資料代
印刷刊行費	608,926	670,000	61,074	
雑 費	786,342	800,000	13,658	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	(205,358)	(238,520)	(33,162)	
大 会 費	65,793	75,000	9,207	代議員交通費・飲料他
支部連絡会議費	37,414	76,000	38,586	
執行委員会費	102,151	87,520	△14,631	弁当代、交通費
4. 事業費	(445,213)	(773,000)	(327,787)	
専 門 部 費	151,843	183,000	31,157	四役会議・団交等の交通費、会議・懇談会の弁当代等
組織強化費	113,200	240,000	126,800	
行動費	180,170	350,000	169,830	教職員出張旅費、裁判闘争支援費等
5. 特別会計繰入金支出	(0)	(270)	(270)	
商品幹旋事業特別会計勘定支出	0	270	270	商品幹旋事業特別会計へ移動
6. 特定預金支出	(183,186)	(147,742)	(△35,444)	
退職金積立預金支出	181,186	141,742	△39,444	退職金積立預金への入金(専従職員1名分)
事務局支部特定預金支出	2,000	6,000	4,000	
7. 前年度未預り金等支出	(612,133)	(0)	(△612,133)	洗い替え処理
支部預り金支出	247,140	0	△247,140	
社会保険料・所得税預り金	243,012	0	△243,012	洗い替え処理
立替金支出	121,981	0	△121,981	
支出合計	13,177,544	15,303,992	2,126,448	徴支部の立替金分
次年度繰越金	4,886,695	3,273,884	△1,612,811	

(労働金庫特別会計)

2019年度予算(収支計算書)

2019年4月1日から2020年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2018年度決算額	2019年度予算額	対前年増減額	備 考
I. 収入の部				
1. 事業収入	(39,426)	(39,000)	(△426)	
全労済手数料	39,426	39,000	△426	事務手数料
2. 雑収入	(401,052)	(400,000)	(△1,052)	
受取配当金	401,052	400,000	△1,052	労金の出資金18,206,000円及び利用高に対する配当金(2%)等
3. 前年度繰越金	927,342	596,320	△331,022	
収入合計	1,367,820	1,035,320	△332,500	
II. 支出の部				
1. 預り保証金返済支出	(1,500)	(3,000)	(1,500)	
預り保証金返済支出	1,500	3,000	1,500	退職者への労金出資金返金
2. 一般会計繰入金支出	(770,000)	(440,000)	(△330,000)	
一般会計繰入金支出	770,000	440,000	△330,000	収益の振り替え
支出合計	771,500	443,000	△328,500	
次年度繰越金	596,320	592,320	△4,000	

(闘争資金積立特別会計)

2019年度予算(収支計算書)

2019年4月1日から2020年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2018年度決算額	2019年度予算額	対前年増減額	備 考
I. 収入の部				
1. 雑収入	(4,447)	(4,000)	(△447)	
闘争資金積立預金利息収入	4,447	4,000	△447	利息0.01%
2. 積立預金取崩収入	(111,056)	(0)	(△111,056)	
闘争資金積立預金取崩収入	111,056	0	△111,056	2018年度のみの処理
3. 前年度繰越金	0	105,963	105,963	
収入合計	115,503	109,963	△5,540	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(5,940)	(6,000)	(60)	
雑 費	5,940	6,000	60	残高証明書代
2. 特定預金支出	(3,600)	(3,000)	(△600)	
闘争資金積立預金支出	3,600	3,000	△600	定期預金分の利息を預金へ加算
支出合計	9,540	9,000	△540	
次年度繰越金	105,963	100,963	△5,000	

2019年度予算(収支計算書)

2019年4月1日から2020年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2018年度決算額	2019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	(211,576)	(103,000)	(△108,576)	
ブルデンシャル生命	186,540	80,000	△106,540	集金事務費、大学でも取扱開始
大日商事	13,835	13,000	△835	家庭常備薬販売手数料
伊藤ハム	7,565	7,000	△565	販売手数料
丸大食品	3,636	3,000	△636	販売手数料
2. 他会計繰入金収入	(1)	(0)	(△1)	
一般会計勘定収入	1	0	△1	
3. 預り金収入	(6,863,503)	(6,837,000)	(△26,503)	
商品幹旋預り金収入	(6,863,503)	(6,837,000)	(△26,503)	
大野石油	687,412	680,000	△7,412	ガソリン代
ブルデンシャル生命	5,757,698	5,750,000	△7,698	生命保険料
大日商事	276,680	270,000	△6,680	家庭常備薬代金
伊藤ハム	94,661	90,000	△4,661	ハム代金
丸大食品	47,052	47,000	△52	ハム代金
4. 他会計繰入金収入	(0)	(270)	(270)	
一般会計勘定収入	0	270	270	
4. 前年度繰越金	280,792	217,873	△62,919	
収入合計	7,355,872	7,158,143	△197,729	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(13,068)	(13,000)	(△68)	
雑 費	13,068	13,000	△68	振込手数料
2. 預り金支出	(6,874,661)	(6,837,000)	(△37,661)	
商品幹旋預り金支出	(6,874,661)	(6,837,000)	(△37,661)	仕入代金支払
大野石油	698,570	680,000	△18,570	ガソリン仕入
ブルデンシャル生命	5,757,698	5,750,000	△7,698	生命保険料
大日商事	276,680	270,000	△6,680	家庭常備薬仕入
伊藤ハム	94,661	90,000	△4,661	ハム仕入
丸大食品	47,052	47,000	△52	ハム仕入
3. 他会計繰入金支出	(250,270)	(100,000)	(△150,270)	
一般会計繰入金支出	250,000	100,000	△150,000	収益の振り替え
一般会計勘定支出	270	0	△270	
支出合計	7,137,999	6,950,000	△187,999	
次年度繰越金	217,873	208,143	△9,730	