

# 2021年度 組合定期大会

開催日時：2021年 7月 31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）

※会場と東広島以外の役員・代議員をインターネットで繋ぎ開催します

※組合員のみなさまもオンライン（ZOOM）での陪席が可能です

（出席希望の方はunion@hiroshima-u.ac.jpまでご連絡ください）



広島大学教職員組合

# 組合に気合を！運動に感動を！

## 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 2020年度活動報告
  - 第2号議案 2020年度決算
  - 第3号議案 支部改編について
  - 第4号議案 2021年度活動方針
  - 第5号議案 2021年度予算
6. 議長解任
7. 新執行委員長挨拶

### <2020年度 執行委員一覧>

執行委員長	河西 英通	教員	文学研究科支部
副執行委員長	葛 虹	教員	社会科学研究科支部
副執行委員長	實藤 大	教員	附属福山支部
書記長	吉田 啓晃	教員	理学部支部
書記次長	水羽 信男	教員	総合科学部支部
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	日野隆太郎	教員	工学研究科支部
執行委員	池田 吏志	教員	教育学研究科支部
執行委員	藤川 愉吉	教員	生物生産学部支部
執行委員	喜田 英昭	教員	附属中・高支部
執行委員	中山 貴司	教員	附属東雲支部
監査委員	小川 まり子	契約職員	総合科学部支部
監査委員	梅野 栄治	教員	附属三原支部
監査委員	石本 良子	保育士	霞支部

※2021年度 新役員一覧は117ページをご覧ください。

## 2021年度定期大会議案書 目次

第1号議案	2020年度活動報告		(1~71) ページ
1.	はじめに		2~3
2.	-1 重点項目における具体的課題への取り組み(概略)		4~5
	-2 重点項目における具体的課題		6~19
	(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)		
	(6) その他		
3.	課題を実行するための活動		19~25
4.	各支部の活動報告		<del>25~29</del>
	(資料)		
5.	組合員数推移表	資料 5	<del>30~31</del>
6.	執行委員会議事一覧	資料 6	<del>32~44</del>
7.	個別相談事項報告	資料 7	<del>45~46</del>
8.	2020年度統一要求書	資料 8	<del>47~53</del>
9.	意見書	資料 9	<del>54~61</del>
10.	その他資料	資料 10~12	62~71
第2号議案	2020年度決算		(72~91)
1.	一般会計		73~ <del>75</del>
2.	労働金庫特別会計		76~ <del>77</del>
3.	商品斡旋事業特別会計		78
4.	闘争資金積立特別会計		79
5.	総合貸借対照表		80
6.	附属明細表		<del>81~83</del>
7.	2020年度決算報告の説明		<del>84~88</del>
8.	監査報告書(監査委員、公認会計士)		<del>89~91</del>
第3号議案	支部改編について		(92~95)
第4号議案	2021年度活動方針		(96~109)
1.	はじめに		96
2.	基本方針		97
3.	職種ごとの具体的課題		97~106
4.	課題を実行するための活動		106~108
第5号議案	2021年度予算		(109~ <del>116</del> )
1.	一般会計(収支計算書)		110
2.	商品斡旋事業特別会計(収支計算書)		111
3.	労働金庫特別会計(収支計算書)		112
4.	闘争資金積立特別会計(収支計算書)		112
5.	2021年度予算案の説明		<del>113~116</del>
2021年度組合役員信任投票	開票結果報告		<del>117</del>

## 2020年度活動報告

(期間 2020年6月～2021年7月)

### 1. はじめに

「レジリエンス」という言葉がある。元々は物理学の用語で、「ストレス（外力による歪み）」に対して「レジリエンス（外力による歪みを跳ね返す力）」が存在する。これに反対の概念が「バルナラビリティ(脆弱性)」と呼ばれるもので、ソフトウェアの欠陥を示す際に近年よく用いられる。

昨年度の定期大会議案書の冒頭には「コロナ禍もようやく落ち着きを見せ始め・・・」の表現が見られるが、まさか1年後も緊急事態宣言下での自粛生活を過ごしているとは、多くの方が想像もしていなかっただろう。オンライン授業への対応など慣れてきたこともあれば、職域での大規模ワクチン接種など新たな課題も課せられ、医療従事者をはじめ大学教職員および関係者のみなさんのご尽力に敬意を表します。

2020年度は「コロナ禍」という外力による歪みだけではなく、「教員個人評価制度の改定と給与への反映」や「教員人事制度の改定」など、大学執行部からの突然のストレスを多くの教員が受けました。50年前ならば撤回を要求してストライキを敢行するのが通例だったのかもしれませんが、今は「レジリエンス」を発揮する時代です。複雑な制度設計の内容を理解し周知するために、組合および全学構成員への説明を求めました。外国人教員への対応のため英語での説明会の開催も強く要求し、実現しました。また、論点を整理し具体的な提言を行うといった地道な活動も繰り返し行ってきました。これらの状況を外国人の方々にも伝えるために完全英語版による「ひろば」の発行も行いました。活動経験豊富な専門部会の方々や専従書記のみなさまの多大なるご尽力に感謝いたします。

大学執行部から受ける「ストレス」は教員のみならず、常勤の職員にも広がっています。書記局で受ける個人相談の件数は、職種や職階、国籍を問わず飛躍的に増大しています。一方、長年にわたり待遇改善を交渉してきた成果として、非常勤職員の休暇制度が常勤職員とほぼ同等になりました。賞与の点などでまだ“同一労働同一賃金”の完全実施には至りませんが、これからも粘り強く「レジリエンス」を発揮していくことが肝要かと思われま。

2021年3月に「第4期中期目標期間における広島大学のあるべき姿」という文書が発表されました。従来からの「世界Top100大学を目指す」という趣旨の表現は消えて、「新しい平和科学の理念である「持続可能な発展を導く科学」を実践する世界トップクラスの教育研究拠点を構築」という表現に置き換わりました。「教員個人評価制度の改定と給与への反映」や「教員人事制度の改定」などがSDGsの理念に反していないか、今後も注意深く見守っていく必要があります。

目を内側に向けると、組合組織自体は「バルナラビリティ(脆弱性)」を露呈しつつあります。「組合員数の減少」と「支部活動の停滞」、本部役員や過半数代表の選出が困難な支部も出てきました。そんな中で、支部改編の議論がスタートしました。大学院の組織改編に伴い生じた実際の組織名とのズレを解消する目的で、まずは支部名の変更(学部基準に戻す!)から始めました。「支部活動の活性化(統廃合を含む!)」と「組合員数の増加」は相補的な役割を果たすと思われるの

で、今後も活発に議論を進めて行く必要があります。

2020年4月末、全国に拡大された緊急事態宣言の中、Shows at Home プロジェクトメンバー（ミュージカル俳優たち）による一本の動画が公開された。「民衆の歌 / Do You Hear The People Sing?」言わずと知れたミュージカル「レ・ミゼラブル」の劇中歌である。コロナ禍で自粛生活を続ける多くの国民を勇気付けてくれた。動画は日本語訳詞で歌われているが、ここでは元となる英語詞を引用する。

(Lyrics by Alain Boublil, Herbert Kretzmer & Jean-Marc Natel)

Do you hear the people sing?

Singing a song of angry men?

It is the music of a people

Who will not be slaves again!

When the beating of your heart

Echoes the beating of the drums

There is a life about to start

When tomorrow comes!

怒れる人々の歌を聞かせ続けなければならない！

組合が、人々の胸の鼓動と響き合う“ドラム”となり続けられますように！

2020年度定期大会（2020年8月1日）において“第4号議案（2020年度活動方針）”として承認いただいた基本方針に沿って、今年度もさまざまな活動を行ってきました。長引くコロナ禍の影響ですっかり日常となったZoomによるオンライン会議は、逆に出席率が上昇するというメリットも生じました。次項から2020年度の活動に関して詳細をご報告させていただきます。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、共に声を上げ、レジリエンスを発揮する列に加わっていただければと思います。

## 2. - 1 重点項目における具体的課題への取り組み（概略）

注）2020年度に実交渉したものは口で囲んでいます。

NO	具体的課題	交渉内容詳細	状況	2020年度の交渉状況
<b>(1) 雇用問題</b>				
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。6年目に継続できる学内募集制度の見直しを実施。	継続	協議、個別対応
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	
3	たんぼぼ保育園の保育士の承継職員化（常勤化）	契約病院専門職員のたんぼぼ保育園の保育士の処遇改善について交渉。全員の常勤化を2021年4月より実現。	実現	統一要求① 2020年12月22日
4	附属学校園の人事異動	配置換えに伴う、5月期首面談、2月内々示、内示等の進め方に注視。	継続	
5	附属学校園の機能強化問題	種々の提案への状況確認。	継続	懇談会2021年3月16日
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。今後テニユ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	広島大学のテニユアトラック制度について	2020年4月の新採用者からの適用。今後の実態把握が必要。	継続	
9	育成助教(3年任期)の問題	2019年4月からの適用。雇用の在り方、将来について等、議論が尽くされないまま導入。2020年4月採用のTT助教との区分など、現場の状況等、実態把握が必要。	新	
<b>(2) 労働・職場環境問題</b>				
10	大学教員の人事について	2018年度に新採用者へのテニユアトラック制度の改正、学内昇任人事の制定が行なわれ、2020年4月からの施行。また教員人事は学術院会議のもとに人事選考委員会を配置した新たな構図になった。	継続	2021年4月制度改正の動きがあったが阻止し継続に。
11	AKPI®とBKPI®について	組織目標の参考とされ設定された数値が人事・個人評価に適用されないか監視。	継続	
12	P-I 基準表について	大学教員の新しい個人業績評価制度の基準値。透明性のある公平な評価基準として相応しい内容かを監視。	新	
13	大学教員への年棒制への拡大	2020年4月着任の新採用者にのみ適用。既存の教員へは2022年4月から希望者のみへ適用。運用実態の監視。	継続	
14	大学教員への業績評価と給与制度の改定	新しい業績評価制度を今後2年間かけて検証。また給与への反映は令和4年施行を令和6年からの先延ばしになった。	継続	2020年度の交渉の成果。
15	大学教員の64歳・65歳の処遇について	他教員と同程度の業務負担に関わらず、給与の減額（昇給停止と85%支給）は不利益であるための改善要求。	新	大学院調整手当の不支給と併せて交渉。この手当は解決。
16	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	
17	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。全国的な学長のガバナンス強化も鑑み、当大学の次期学長選を注視。	継続	
18	大学運営の透明性	大学へ教職員への情報提供要求。組合員へは迅速に組合からの情報等の提供。	継続	
19	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	
20	東広島駐車場負担金	5,000円への減額要求。	保留	
21	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。外国人教員へ英語での説明会開催を求め実現。組合内部に専門部対応を計画。	継続	
22	URAの労働環境問題	URAの承継職員化は承諾したが、並行して当該職種の労働環境問題を提起。	継続	2020年7月13日協議実施
23	大学の非常勤講師のコロナ対応	2020年4月から続くオンライン授業対応に関する負担を手当として要望。	新	
24	テレワーク制度の導入	導入に伴い、実態と課題を検証していく予定。	新	
<b>(3) 労働時間・休暇問題</b>				
25	病院における(2交替制、新型コロナウイルス対応業務)について	2交替制は2017/10/1から本制度化。コロナ対応業務は組合員へ意見聴取。	継続	手当等の実現。2021年3月末支給。
26	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	支部連絡会議で検討中

27	パート契約職員の休暇制度改善	2021年4月制度改正から、多くの無給休暇の有給化実現。周知し利用実績を上げることが課題。	実現	
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、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を要求。	継続・未整理	
30	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。業務が減らない中、大学設定の残業削減目標により、隠れ残業が横行してないかの監視。	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	附属学校園における年次有給休暇のカウント方法等について	1年単位の變形労働時間制、各学校園独自の時間設定がされている。実態に見合う年休取得の実現を要求。	新	統一要求② 2021年6月23日
35	その他			
<b>(4) 給与・手当問題</b>				
36	2016年度人事院勧告への連動	地域手当の引き上げ	継続	
37	契約職員の賞金等の改善	年度末一時金は2020年度については常勤職員の賞与引き下げ等を理由に実現できなかった。	次年度	協議
	〃	ベースアップ要求	次年度	協議
	〃	「同一労働・同一賃金」の給与処遇	次年度	賞与について継続
38	休日出勤手当	支給を要求。	継続	
39	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	協議
	(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	震地区に関して手当の新設を要求。	継続	2019年度には農場の手当を実現
	(エ)清掃現場職員のリーダー手当	チーフ(リーダー)の職務の明確化と手当の設定、及び統一的な技術取得のための研修機能の充実を要求。	新	統一要求① 2020年12月22日
40	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	統一要求① 2020年12月22日
41	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	
42	助教の給与表作成	助教本給表の新設要求。	継続	
43	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	未整理
44	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。人事院勧告に準じ0.05月の削減。	再要求	2020年度0.05月の引き下げ勧告により現在4.45ヶ月
45	ボーナス(夏季)の優秀者加算枠の減少	賞与良好(標準)ランク者からは夏季0.03か月は通常通り、優秀者加算枠用に控除、その枠を説明なしに減らし留保することへ抗議。	新	2020年6月30日要求他
46	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	
47	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	
48	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	
49	附属学校園の非常勤講師の給与処遇問題	毎月、同じ賃金額が保証されるように月額制(時給を月額換算して支払われる)要求を検討。	新	統一要求② 2021年6月23日
50	給与処遇適正化のその他課題	事務職員(一般職)の給与処遇の不利益問題について調査、交渉予定。	新	2021年6月22日要求書
51	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	
<b>(5) 研究費等配分</b>				
52	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	
53	大学教員の基盤研究費	来年度に向け大学教員の論文数に応じた基盤研究費の削減検討(2021年3月学長メッセージ号外)への警戒。	新	
<b>(6) 他</b>				
54	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

末文に※印の統一要求書は2017年以降、大学より未回答であり、組合も未対応です。

## 2. - 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年上限問題は、現在5年撤廃は果たしていませんが、2017年度秋に一律に5年で雇止めにするのではなく雇用の道をつくるという方向で大学は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について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）

2020年度の取り組みは、2)の学内公募を3月末の契約満了者以外の方にも道を開くよう、運用面の交渉をしました。結果、半年ごとのくくりで応募可能となり、具体的には7月末任期満了の組合員が8月から6年目への更新を可能としました。3)についても現場に周知が行き渡っておらず、3月末の雇用不安を抱えていた組合員に説明し、結果、他の業務への継続を可能としました。

また、1)の教育研究補助職員等の通算10年に更新上限を設定された方は、2023年に10年が到来します。その後をどのようにするのかは次年度の課題です。

#### 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。

2020年度は情報収集できませんでした。

#### 3 たんぽぽ保育園の保育士の承継職員化（常勤化）

（医労連ニュース326号のたんぽぽ保育園の主任保育士、山本ゆきこさんの手記より紹介します。）

広島大学たんぽぽ保育園は、1971年4月に職員からの多くの声で定員数25名の小さな授乳所として開設されました。

当時の園の運営は自主運営だったため、保育料・寄付金・その他の収入として年2回のバザーを保護者や卒園者保護者の協力を得ながら賄っていました。正規で雇われた職員も6年勤めて手取り13万円程度でした。開園当初から保育士の殆どが労働組合に加入し、団体交渉に参加し、保育所の充実や処遇改善に声を上げてきました。

2009年院内保育所の委託化が広がる中、直営を目指して「たんぽぽ保育園を支える会」が立ち上がりました。署名などにも取り組み同年10月1日遂に自主運営から大学直営、新園舎も完成し、定員70名、365日開園の保育所として、大きくなりました。それに伴い私たち保育職員の雇用形態も契約専門職員になりました。しかし賃金は改善されたものの、有期雇用で退職金がない事での将来不安が残りました。また募集しても人が集まらない状況が続いていました。

2019年には個別の契約内容に応じて無期転換権を行使し無期雇用になりましたが、これまで一緒にやってきたベテラン保育士3人が一斉に退職し、いよいよ人員不足が深刻な状況になりました。

2020年秋コロナウイルス対応に追われる中、保育所運営委員会が行われました、保護者代表から「こんなにいい保育をしているのに、なぜ保育士がこないのか」と質問がありました。私たちは「広島市の保育士と処遇の面で大きな差があり、退職金もない」「人員不足の中、保育の質は確保できない」と訴えました。

近年、病院の方が副園長として兼務して下さり、園の行事にも積極的に参加していただいていた。また現園長や前園長が「退職金がないとやはり安心して長く働けない」と強く訴えてくれていました。私たちも組合の支部長に立候補し、病院に関係する委員会に積極的に参加し、正規職員化の要求を重ねて訴えてきました。そして、副園長、園長、保護者の声の後押しを受け、2021年4月、フルタイムの契約専門職員16人全員が、常勤雇用になることができました。

#### 4 附属学校園の人事異動について

2020年度は希望する者以外の人事異動はなかった。

#### 5 附属学校園の再編統合問題について（機能強化について）

由井副理事と2021年3月16日に懇談を行い以下の内容を話した。

○前回の懇談会から1年半たち、進捗など伺いたい。

●WG等は定期的に持ち、進めている。たたき台の案はできているが公表はできない。

各学校園には2年前に説明会を行い、意見等をいただき修正案を作成しているところ。公表できるものができたら、素案を宮谷先生（教育担当理事・副学長）から学長に報告し、教職員のみなさん、それから学外へとなる。自治体、保護者会、同窓会に丁寧に話をする。学校の再編は学校の都合だけではできない。

○第4期中期計画までの2年間に形を…という話が前回あったが。

●締め切りがある話ではない。ここまで（に決める）というラインがあるわけではない。保護者会、同窓会をふくめ、学内学外に納得していただかないとできない。仮に再編だとしても、丁寧に話をしたいと思う。したがって、第4期中期目標にもこれは入れていない（※）。

○教職大学院や教育学部の再編との連動は？

●切り離して考えてもらってよい。

（※）「第4期中期目標期間における広島大学のあるべき姿」令和3年22日には次の記載。「(7. 附属学校について) 全ての学校園が、大学と一体化して、来たるべき社会の在り方を深く考え、理想に向けて自ら行動できる人材を育成する。幼稚園から高等学校までの学校種を有する強みを活かし、STEAM教育の

推進等の先導的な実験的カリキュラムにチャレンジして、我が国の初等・中等・高等教育を包括した教育改革を牽引する。

## 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※。

2020 年 3 月、70 歳までの従業員の就業機会の確保に努力義務を課す改正高年齢者雇用安定法が成立したことについても併せて注視していきます。

## 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数は減少していきます。

## 8 広島大学のテニュアトラック制度について

昨年度改正が行われ、新しく広島大学のテニュアトラック制度が 2020 年 4 月の新採用者から適用になりました。2019 年度の交渉の結果、旧制度と比較しケアワーク（産休・育休・介護等）の取得においては任期の延長を可能とし、評価への配慮といった改善を実現していますが、今後の実態把握が必要です。

また、同制度には新旧があり該当者にとり煩雑な状態です。旧制度適用者は新制度よりも処遇面で不利であり、前述の産休・育休面で女性教員は躊躇せざるを得ない状況にあります。5 年任期のところ育休で 1 年休んだ場合は残りの 4 年分を評価すると言われてもすっきりした気持ちになれません。テニュアトラック制度適用者に採用年度で差があることについて改善が急務です。

## 9 育成助教（3 年任期）の問題

育成助教というのは呼称であり、職名ではありませんが、助教のうち 3 年任期の者を現在「育成助教」と呼ばれています。2019 年 4 月から採用の育成助教の任期が 2022 年 3 月末に迫ってきています。どのような育成計画であるかも明らかでないまま、駆けこみ募集で説明が不十分であった者、労働条件通知書が手交されていない者等、問題が明らかになってきました。また、他の常勤雇用の教員と同様の人件費枠内のポイントを使用しますので、他の常勤定数への影響もあり、部局によりこの助教の置かれた状況は様々であるようです。当年度、組合は当事者への加入を呼びかけ、改善に着手しました。なお、田中理事

メッセージ（2021年4月22日）によると、3年後も人件費ポイントが確保でき、優秀である者については、学内昇任制度により、TT助教、TT准教授への移行が可能だということですが、不明確な部分も多い状況です。時間もありませんので急ぎ取り組み中です。2021年7月8日（木）開催の育成助教の集会を設定しました。

【大学提供資料：3年任期の助教の採用数と呼称の変化】

2017年度：8名 若手助教  
2018年度：14名 若手助教  
2019年度：53名 育成助教  
2020年度：43名 育成助教  
2021年度：48名 育成助教  
計 166名

「育成助教」という名称が使われ出したのは、第297回役員会（2018年11月27日開催）において「若手助教」が「育成助教」に名称変更となったときからです。2019年度からこの名称を使い、本格導入になったことが採用数から読み取れます。

### 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。

## (2) 労働・職場環境問題（環境の安心化）の課題について

- 10 大学教員の人事について
- 11 AKPI®とBKPI®について
- 12 P-I基準表について
- 13 教員への年俸制への拡大
- 14 教員への業績評価と給与制度改革について
- 15 大学教員の64歳・65歳の処遇について

問題の集約は広報紙ひろば81号～85号に特別号として掲載しました。【資料1 2 64～71ページ】をご覧ください。

2021年4月時点における結果として、⑤の新しい業績評価制度の施行は令和5年度（2023年度）からに、給与への反映は令和6年度（2024年度）からにと、それぞれ当初提案より2年間の先延ばしを獲得しました。また、不利益変更案は以下3つのおり解消されたことを確認しています（2021年6月14日協議）。

- (1) 新年俸制の良好（Cランク）の給与は優秀ランクとメリハリをつけるとの理由から低額案になっていましたが、それを解消し月給制並みの賃金額になりました。
- (2) 相対評価により数%の者が該当する低評価（D、E評価）の方の給与を下げるという案は撤回させました。
- (3) 64歳・65歳の方への大学院調整手当の不支給案は撤回させました。

## 16 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います。

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。2020年秋には常勤職員（事務・技術系）へのアンケートを実施しました。回答数は多くないものの、貴重な提案等がありました。個別相談も増加し、それは事務系職員の主に中間層の悩みや疑問を受けるのものとなりました。第4期中期目標期間における広島大学の事務職員の課題について6月15日付部局長等意見交換会にWG答申が示されていますが、広島大学は職員数1名に対する担当学生数+教員数の受持ちが他大学よりも圧倒的に多く、人員不足が顕著であると示されています。それにも関わらず当該職への給与処遇の悪化の懸念があり、このことは財務総務担当理事相手の団体交渉で明らかにしていきます（6月22日団体交渉申し入れ）。これらは、この間の大学教員の諸問題の交渉を目にした他職種の者も自分たちの処遇を自分たちで考えないといけないという機運に繋がったと言えます。

## 17 学長選挙の民主化について

東京大学、筑波大学等で民主化に逆行する大きな動きがありましたが、情報収集のみで当大学では未対応です。

## 18 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。

## 19 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。なお、職場におけるパワーハラスメントについては、このことにより労働者の就業環境が害されることのないよう対策をとることが2020年6月から大企業への義務になりました（中小企業では2022年4月から）。この改正労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）に関しては厚生労働省から「職場におけるハラスメント関係指針」が告知されています。以下について広報するとともに、大学に要望しました。

・大学としてハラスメントを許さないという姿勢を広報ポスター等で学内（各部屋）に掲示すべき。

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。懸念のある例も寄せられましたので広報紙での周知を強化しました。

## 20 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。

## 21 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てきました。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。その後、全学情報基盤システム「いろは」掲示板等の英文併記も見られるようになりました。しかし、十分ではありませんので、組合員から指摘があるものは個別に要求し掲載を実現しました。例として全学説明会の英語版、新型コロナウイルスの情報等です。今後も情報収集を行いさらに英語説明文の充実を目指します。

## 22 URAの労働環境問題

2020年2月～3月に雇用の継続に関して相談が多くあったURAですが、当該職名の承継職員化にあたり7月16日大学と協議を行い組合に対する質問への回答は得ました。回答には不十分なものもあり、今後も注視していきます。

## 23 大学の非常勤講師の新型コロナウイルス感染予防対応について

2020年4月から始まったオンライン授業において、非常勤講師においては慣れない機器・ソフトの導入・操作により通常より時間・個人負担増の状況でした。周辺の世話教員についても同様です。そのため、相応の手当を求めました。結果、4月授業開始分については対応がなされましたが、5月以降のものについては要求しましたが未対応です。各部署によって実態が違いますが、継続して要望を拾い上げていきます。

## 24 テレワーク制度の導入

大学との交渉【資料9 54～55ページ】により制度化されました。しかし、運用面でこの長期化によるとみられる心身不調等の相談も組合にも上がってきています。また、現場と同じ状態での勤務は困難ですので慣れるまでは時間がかかるものと思われます。積極的に在宅勤務を希望する者、そうでない者に二分化しているという傾向があります。本人の希望のみで振り分けると偏りが出ている状態だと感じます。当該勤務体制のメリット・デメリットは利用が進む今後明らかになってきます。それを注視します。

## 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

#### 25 病院における勤務（2 交替制、新型コロナウイルス対応業務）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。

新型コロナウイルス対応業務については、霞支部組合員から情報を得るように努めました。結果、エッセンシャルワーカーを含めた医療従事者、及び敷地内での従事者全体への大学独自の手当支給へとつながりました。【資料 1 1 63 ページ】

さらに、意見集約を図り、増加する新型コロナウイルス感染予防対応の勤務について注視していきます。

#### 26 附属学校園の諸問題に関する対応について

この間、時間外労働について議論をしてきました。働き方改革の流れを活かし改善していきたいという意識統一を図っています。また、秋から検討を重ね、6 月に統一要求書第 2 弾【資料 8 51～53 ページ】を提出しました。

#### 27 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みました。結果、多くの無給休暇について有給化を実現しました。【資料 1 0 62 ページ】

#### 28 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。※

#### 29 震地区関係について

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。

#### 30 休日予定日の勤務減少について

2017 年 6 月 7 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。※2017年度から未対応です。

### 31 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月から）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複数報告されています。個別の対応に併せ、全体としての問題意識を持つように広報紙等を通じ全教職員へ働きかけをしています。

### 32 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（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平成28年（2016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。※

### 33 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年度以後未対応です。

なお、2018年度に「働き方改革関連法」に関連して、年次有給休暇の5日取得義務化が推進されるようになりました。年次有給休暇の取得を優先する流れの中、リフレッシュ休暇3日間の取得が埋没している状態にあります。また、年次有給休暇自体も取りにくさを抱える職場は依然として多くあり課題です。

#### 34 附属学校園における年次有給休暇のカウント方法等について

【資料 8 52～53 ページ】をご覧ください。

#### 35 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

#### 36 2016年度人事院勧告への連動について

地域手当の連動がなされなかったことへの要求ですが、継続課題とします。

#### 37 契約職員の賃金等の改善について

本給表改定の交渉は統一要求書第1弾を提出しましたが、今年度は実現しませんでした。一時金の支給要求も同様です。今回の実現不可の理由は大学から常勤職員の人勧準拠（賞与）による抑制を理由に挙げられましたが、その枠組みを超えた交渉理論をつくっていくことが課題です。

#### 38 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（2017年6月7日）を行ないましたが回答未受理です※。

#### 39 諸手当の引き上げまたは新設要求について

今年度は未対応です。

##### (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円程度にしかになっていないことを説明し、いずれもその倍額への引き上げを要求しています。

##### (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。

#### **(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。

なお、2019年度に農場勤務の職員への年末年始手当支給を実現しました。農場に限る特例措置です。他部門については今後も交渉していきます。

#### **(エ) 清掃現場職員のリーダー手当**

慢性的に人材不足である当該現場の問題を構造面から提案するものです。組合員の声によると、人員の不定着から今までの勤務場所に対応する清掃人数が削減され、勤務時間は変わらないにもかかわらず、掛け持ち場所が多くなっており、統一要求書第1弾【資料8 49～50ページ】をご覧ください。

また、新型コロナウイルス感染患者受入れ病床の清掃も受け持ち担当エリアに加味されてきています。（2021年6月 大学からの情報提供）。人員不足の上、負荷の多い状況が続きますので、改善は急務です。

### **40 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っています。

上記最高裁の上告棄却が出されてから7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※。

なお、産婦人科医に関わらず、宿日直導入の増加がみられます（手術関連業務従事者）。背景には夜間の業務量増加に対し、人員不足、資金削減があります。夜間の業務に2交代制を敷かず、残業手当を出すよりは安価な宿日直でしのいでいるという実態がありますが、次の日も朝から通常勤務となる宿日直は個別1人にかかる労働負荷が大きくなっています。

#### 41 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※。

#### 42 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※。

#### 43 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ています。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、その後、この間の組織改編によりこの問題は拡大してきました。2019年度は未対応です。

#### 44 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か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。人事院勧告は2013年～2019年の6年間増額勧告だったため、その準拠により2019年度において年間4.50か月を達成しました。しかし、当年2020年度の人事院勧告が減額勧告であったため準拠の大学対応より0.05か月の削減となり現在、年間4.45か月の支給です。この0.05月約2万円×約3500名（常勤職員）の計約7000万円の使途は2020年度についてはコロナ関連対応に使うことで決着しましたが、今後毎年発生する約7000万円については未交渉です。

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っています。

#### 45 ボーナス（夏季）の優秀者加算枠の削減について

優秀者加算枠の財源は大多数を占める良好ランク（C）者からの控除0.03月分により賄われています。しかし、昨年从这个枠を削減し、留保額として他の目的に使途変更する動きが出てきました。これについては抗議の文書を発行し従来通りの使途に戻すか、控除自体の停止を求めています。

#### 46 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※。

#### 47 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～2019年度は未着手ですので、継続していきます。

#### 48 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。

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。については各附属学校支部の意見等を収集し、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、2020年度は未着手です。

しかし、少子高齢化による労働力の減少により、一部の企業にとどまりますが、新たな再雇用制度を構築し定年以後の勤務への処遇を現役並みにする動きもでてきました。

2020年3月31日には70歳まで働く機会の確保を企業の努力義務とする改正高年齢者雇用安定法などの関連法が参院本会議で可決、成立し、2021年4月から適用となりました。これらの機を捉えて再度交渉を目指していきます。

#### 49 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します。具体的には以下の交渉を開始しました。

(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、85%抑制に関して議論開始。

#### 50 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

#### 51 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年度に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。

また、学長メッセージ号外 2021年2月16日「～運営費交付金の減額に打ち克つ基礎体力を皆さんの力で～」によると、「複数年間科学論文を書いていない個々の研究者への基盤研究費をほぼなくし、科学論文を書いている研究者への研究費を維持すべき」という考えの理事もいらっしゃいましたが、令和3年度については基盤研究費以外を抑えることで対応し、基盤研究費は今年度と同額を維持したいと思います。しかし、厳しい減額の状況が続けば、次年度からは複数年論文が出ていない研究者と論文を書いている研究者との公平を期すためにも大幅に差をつける対応をせざるをえないと考えています。」との発言があります。確定事項でないですが、今後、教員が論文を生むあたかも鶏のように仕立てられないか、監視が必要です。

## (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年から2019年度は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。2020年度は11月30日に委員長・書記長で訪問し約30分の会談になりました。

## 3. 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があります。

また、就業規則の変更等、各地区事業場の労働者の過半数を代表する者の意見聴取を必要とする案件については、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。なお、2020年度は議題に応じて団体交渉の前の協議を多く行い、委員長をはじめとする多数の役員が出席する必要がある団体交渉の開催数の軽減を図りました。

### (2) 協議

案件に応じて人事・制度企画グループを中心とした大学側メンバーに対し、組合側のメンバーは専従書記次長の出席は必須とし、それ以外のメンバーは固定せず2～3名で対応しました。各役員の勤務時間の合間を縫って開催することにより（1～2時間）、時間的に迅速な対応に繋がりました。各案件は、事前にメール等で共通認識を持つように努め、妥結する内容は協議の後に大学へ文書で回答するようにし確定事項の明確化に努めています。

### (3) 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、今年度も大学教員に特定する改定が多く、大学教員と附属学校園の教諭では時間の関係上、完全に問題を共有化することは難しいため、日程や場所は分散してオンライン会議で開催しました。

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、組合では労働者代表の「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）では過半数労働者代表に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（東広島、東千田、霞、翠）の組合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。

この1年間の団体交渉、協議、意見聴取等の実施は、以下のようになっています。

団体交渉は1回のみ、協議の役割が増加しています。

日程	種別	交渉事項・改定規則等
2020年6月22日	協議	3月時の継続案件「URA等」

7月13日	協議	学術・社会連携室 URA 部門長小左古氏：URA の労働環境について
8月28日	協議	テレワーク制度について
9月9日	協議	同上
10月6日	意見聴取①	同上
10月21日	協議	人事院勧告（賞与の0.05月の削減）
10月22日	大学説明会	大学教員の評価と給与
11月11日	協議	同上
11月18日	意見聴取②	人事院勧告（賞与の0.05月の削減）
12月3日	大学 全学説明会	大学教員の評価と給与
12月17日	意見交換会	学術院担当理事・副学長藤原氏、P-I 詳細検討 WG 座長三本木氏：大学教員の評価と給与
2021年1月15日	協議	4月1日制度改正（9項目）
2月12日	協議	4月1日制度改正（4項目）、教員人事ポイント管理ミスについて
2月16日	協議	4月1日制度改正（1/25の9項目 再） 組合統一要求（第1弾）
2月19日	第125回団体交渉（対面）	財務・総務担当理事 俵氏：大学教員の評価と給与 教員人事担当理事・副学長田中氏：テニュアトラック制度、学内昇任制度の改定案
3月3日	協議	4月1日制度改正（追加）
3月8日	協議	同上
3月9日	大学 全学説明会	第125回団体交渉の議題
3月17日	大学 全学説明会	同上の英語版
3月17日	意見聴取③	4月1日制度改正項目
3月30日	労使協定調印	対面、及びオンライン開催
6月2日	協議	田中理事メッセージについて「テニュアトラック、学内昇任制度」
6月14日	協議	大学教員人件費ポイントについて

#### (4) 意見交換会（懇親会）

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・制度企画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。2021年度は以下のひとつを開催しました。

① 2021年3月16日「附属学校園」出席：附属学校支援グループ、担当副理事他

#### (5) 統一要求

従前、統一要求書は8月の新役員交代後に9月～10月に各支部で意見集約していただき、現場の問題を大学にまとめて要求を行い交渉課題としてきた経緯があります。しかし、この6年間は当該期間に大学提示の交渉が多く、検討に時間が取れないこと、また、統一要求の項目が多く大学回答も遅れがちであり、2017年度からは未受理です。しかし、緊急案件は取り出して個別要求として交渉を行っています。2018年度2019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、その他の案件は対応できていません。2020年度については、統一要求の検討を再開し、12月22日付「第1弾」、6月23日付「第2弾」を提出し交渉に進めています。【資料8 47～53ページ】

#### (6) 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。

主に以下がありますがいずれも本人の希望に沿う結果に導きました。

- ・退職勧奨の撤回を行い、スムーズな転職（本人希望）へ移行
- ・大学都合による財政を理由にした契約不履行の撤回（常勤化の契約を実現）
- ・契約の5年上限超への対応（6年目への継続雇用を実現）

## (7) 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。

●4月1日(木) 8:00~8:40 チラシ配布 病院新採用者辞令交付及び基礎研修会の前(霞) 約210部、学内便94部。担当：和田・原嶋の書記2名  
過半数労働者代表の役割と意義「霞地区事業場 村上真理先生」は「いろは」に掲示  
いろは>各種案内手続>R6 人事 1.人事関係の制度手続>7-8 過半数代表とは

●4月5日(月)の新採用職員基礎研修(東広島)

担当は中山富廣先生(過半数代表)、吉田啓晃書記長、水羽書記次長、和田・原嶋の書記2名でした。新採用一般職員11名が対象。説明用に別紙「組合は3つあります」の資料を新規作成しました。

※なお、新採用職員教職員研修(10月2日採用~4月1日採用)の実施はなし。

●社会科学部支部(東千田約84部)(東広島約65部)の教職員の個別ボックスに加入リーフレットを投函。加入5名あり。

### 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)

## (8) 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。

なお、当該委員会は労働安全衛生法で大学に毎月の開催が義務づけられており東広島と霞地区事業場では年12回開催されています。しかし、2020年3月の委員会で毎月対面式の開催ではなく、3か月に1回対面式で開催し、その他の月はメール審議とすることが決定しました。提案理由は資料準備等の事務職員の業務量軽減と、全学的な会議の開催数の見直しの一環であるということであり承諾しました。

その後、新型コロナウイルス感染対応により対面式の会議については今後未確定です。

この委員会 3 か月に 1 回は、毎月行われる労使協定違反、月 45 時間超等の数値報告以外に、超過時間勤務者の発生した該当部署の具体的な取組み等が提示されます。個人名は伏せ超過した具体的要因、今後の対応策、健康診断の面談実施の有無等の説明があります。

また、この資料の内容は個人相談を受ける部署と重なりがある場合も多く、大学全体の超過勤務や労働環境の実態把握をするのに役に立っています。

## (9) 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。任期は 2 年であり 2020 年度中の任期満了はありませんでした。

### 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
  - 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。

## (10) 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。2020 年 3 月のみ四役会議はメール審議にしました。2020 年 5 月～2021 年 6 月の執行委員会議事については、【資料 6 32～44】ページに一覧を掲載していますのでご覧ください。その他「日本学術会議会員任命拒否に対する声明」「大学教員の評価と給与」の集約については臨時四役会議、拡大執行委員会を開催しました。なお、「日本学術会議会員任命拒否に対する声明」については広島大学教職員組合有志 44 名（代表 河西英通）で表明を行うことになりました。

また、会議出席者の負担を軽減するため、オンライン（ZOOM）を利用し、執行委員会・四役会議の開催場所は東広島と個人 PC を結びました。

その他、書記局会議については、必要に応じての開催としましたが、開催はありません。なお、定例で書記 2 名の勉強会を毎月開催しています。労働法の輪読等の内容です。

### 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

東広島地区は月の第 1 週の火曜日の昼間、広島地区は金曜日の 17:00～18:00 を基本とし、開催場所については、オンライン会議を基本としました。霞支部は個別の対応をしました。

### 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る支部総会等へは、すべて参加しました。書記局が参加した支部総会等は以下ようになります。

#### ● 支部集会

- 文学研究科支部集会 2021 年 3 月 3 日（水）

●支部役員会

○霞支部 2021年2月22日(月)、6月10日(木)

○工学研究科支部 2021年5月17日(月)、24日(月) オンライン

●支部総会

○文学研究科支部 2021年6月11日(金) オンライン「ZOOM」

○教育学研究科支部 2021年6月24日(木) オンライン「ZOOM」による

○霞支部 2021年7月16日(金) 対面式

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、2020年8月全支部長へ、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

代表者を次の通りとし、各附属学校園の支部長を中心とした活動を続けてきました。2020年度 佐藤大志氏(教育学研究科支部)。

支部連絡会議と兼ね、オンライン(ZOOM)会議を行うことにより翠、福山、東雲、三原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ました。三原地区は有志組合の参加です。今後、附属小、附属幼稚園(東広島)との連携が課題です。

⑥大学改革検討コメンテーター

当該委員の中の有志を中心としたメンバーにより大学提案「大学教員の評価と給与」について組合提言「格差と分断の広島大学にしないための提言」【資料12 64～71】の活動を行いました。英語版の作成も行いました。

概要

【1. 名称：大学改革検討コメンテータ】

【2. 期間：～2021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。

⑦組合活動 情報共有・意見交換会

(a) 組合活動第4弾「大学教員の業績評価と給与のこれから」情報共有と意見交換会

11月12日(木) 18:00～19:50

学士会館2階レセプションホール +個人PCによるZOOM参加

23名(会場出席13名、ZOOM出席10名(予約申し込み14名))

(b) 組合活動第5弾 日本語版「大学教員の業績評価と給与のこれから」の集会

2月12日(金) 18:00～ZOOM 組合事務所・個人PCでのZOOM集会

23名アクセス

**(c) 組合活動第6弾 英語版「大学教員の業績評価と給与のこれから」の集会**

3月1日(月) 17:30~19:15 組合事務所・個人PCでのZOOM集会  
参加18名

**(10) 広報活動**

- ① 「くみあい通信」(組合員限定、約600部印刷)の発行  
2020年8月、10月、11月、12月、2021年4月、6月(6回)
- ② 「ひろば」(全教職員、約5800部印刷)の発行  
2020/08 NO.79 2020/11 NO.80 2020/12 NO.81 2021/02 NO.82  
2021/02 NO.83 2021/03 NO.85 2021/04 NO.86 2021/06 NO.87 (8回)(No.81~85は大学教員の評価と給与に関する特別号。学外委員(特別顧問、学術顧問計10名)にも送付。所属住所の確定ができ送付が実現したのは4名程度。
- 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:338】~【ml-union-all:408】計71通発信(特約店等の事務連絡含む)
- 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。
- 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、教育、文学、社会、理学、先端研、本部棟、中央図書、工学(4か所)、生物、国際の計14か所の掲示板があります。霞地区には2か所、東千田地区には1か所あります。

**(11) 学習活動、及びレクリエーション**

今年度も昨年度に続き、メール、オンライン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求める声があり以下を開催しました。

●フラ体験を開催しました

日時:10月12日(月)17:45~18:45(開場17:15)

場所:(東広島地区)学士会館2階レセプションホール+個人PCでのZOOM同時開催

定員:本会場20名

●学習会「ZOOMを使ってみよう!」を開催しました

日時・場所:2021年1月28日(木) 東広島キャンパス 組合本部 事務所

昼の部:12:00~13:00 夕方の部:17:00~18:00

●ろうきん学習会を開催しました。ZOOM同時開催

日時:第2水曜日(17:00~18:00)

(2020年)9/9、10/7、11/11、12/9、(2021年)1/13、2/10、3/10

**(12) 契約職員懇談会**

「契約更新の注意点」という懇談会を組合事務所(東広島・霞)と個人PCをオンラインで結び開催しました。

- (1) 2021年2月24日(水)16:45~18:45

### (13) 個別相談活動

この1年間の個別相談の状況を【資料7 45～46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、必要なものは大学へ個別要求書の提出や要請を行ない交渉しました。今年度において特徴的なことは、各現場独自の問題・課題が減り、中央（本部）から言われてという相談が増加傾向です。指揮命令系統の主体の変化が窺えます。

### (14) 新書記局体制の確立等について

和田書記次長（常勤2010年3月～現在）、原嶋書記（常勤2019年5月～現在）の体制も2年目になり落ち着いて機能してきました。作業量の多い広報紙の発行数を増やすことができましたが、これらは今後、アルバイトの方への助力を求める可能性があります。

なお、規則類の改廃は以下です。また、加入用紙の英語版を作成しました。

●「組合費規定に関する内規」に「第6条 附属学校園の非常勤講師の組合費は、月額100円とする」を追加。（改正2020年9月29日）

●組合費の徴収はペイ・オフ（給与天引き）以外の方法として、希望者には組合口座への振込を案内する。

### (15) 組合アンケートの実施

WEBでのアンケート実施を行いました。

①新型コロナウイルス感染予防に対応した勤務体制について  
（実施期間 2020年6月～10月 全職員）

②契約職員アンケート「あなたのご意見を伺います」

（実施期間：2020年10月8日～2020年11月9日）

対象者：広島大学で働く契約職員 約1500名（2020年9月24日付）

※今回対象とした契約職員の方に、学内便にてアンケートに回答するためのパスワードを配布しました。

③常勤職員アンケート「あなたの想いを教えてください！」

実施期間：2020年12月15日～2021年2月28日

対象者：広島大学で働く常勤職員（事務・技術系）広報紙「ひろば」で呼びかけ

### (16) YOU TUBE（動画作成）

3つ作成しました。

「組合へようこそ（事務所案内）」「2020年度組合定期大会（前）」「過半数労働者代表の意義と役割（霞地区）」

## ○パートタイム契約職員の休暇制度比較表

特別休暇の種類	常勤・フルタイム契約職員の処遇	パートタイム契約職員の処遇 ⇒以下(2021年4月実現)
1 選挙権行使等	必要と認められる期間 (1日、1時間又は1分)	有給 同左
2 裁判員・証人等	必要と認められる期間 (1日、1時間又は1分)	有給 同左
3 骨髄移植関係	必要と認められる期間 (1日、1時間又は1分)	有給 無給 ⇒ 有給
4 社会貢献活動	一の年度において5日の範囲 内の期間(1日)	有給 無給 (2017年4月実現) ⇒ 有給 所定労働日数により1日～ 5日
5 結婚	5日の範囲内の期間(1日)	有給 同左 (2020年4月実現)
6 産前休暇	6週間まで(1日、1時間又は1 分)	有給 無給
7 産後休暇	8週間まで(1日又は1時間)	有給 無給
8 妻の出産	2日の範囲内の期間(1日又は 1時間)	有給 無給 ⇒ 有給
9 産前産後時の子養育	5日の範囲内の期間(1日又は 1時間)	有給 無給 ⇒ 有給
10 1歳未満の子の授乳等	1日2回各30分以内の期間(1 分)	有給 無給 ⇒ 有給
11 9歳3月末までの子の看護	一の年度において5日の範囲 内の期間(1日又は1時間)	有給 同左 (2020年4月実現)
12 親族の葬儀等	親族に応じた連続した日数1日 ～7日(1日、1時間又は1分)	有給 同左 ※週5日以上勤務者のみ ⇒ 有給 ※勤務日数に関係なく
13 親子配偶者の法事(15年以内)	1日の範囲内の期間 (1日、1時間又は1分)	有給 無給 (2017年4月実現) ⇒ 有給
14 リフレッシュ休暇 ※夏季(盆)休暇から名称変更	一の年度において3日の範囲 内の期間(1日)	有給 同左
15 災害休暇	原則として連続する7日の範囲 内の期間(休日及び振替日を含 む)(1日、1時間又は1分) 原則として7日の範囲内(1日、 1時間又は1分)	有給 同左 (2017年4月実現)
16 災害等での出勤困難	必要と認められる期間 (1日、1時間又は1分)	有給 同左
17 災害等での退勤困難	必要と認められる期間 (1時間又は1分)	有給 同左
18 生理休暇	必要と認められる期間 (1日、1時間又は1分)	有給 無給 ⇒ 有給
19 妊産婦の保健指導等	1回/1週～1回/4週ほか (1日、1時間又は1分)	有給 無給 ⇒ 有給
20 妊娠中の交通混雑悪影響	1日1時間超えない範囲内 (1時間又は1分)	有給 無給 ⇒ 有給
21 妊娠中の業務悪影響	休息・捕食に必要と認められる 期間(1時間又は1分)	有給 同左
22 共済組合の健康診断	2日の範囲内で認められる期 間(1日、1時間又は1分)	有給 同左 (健康保険)
23 要介護家族の介護・世話	一の年度において5日の範囲 内の期間(1日又は1時間)	有給 無給 ⇒ 有給
24 病気休暇(業務上)	限度なし	有給 無給 ⇒ 有給 *有給分…一の年度にお いて3日の範囲内の期間 (1日、1時間又は1分) *無給分…変わらず利用 可
25 病気休暇(私傷病)	90日まで	有給 無給 12日～60日 ⇒ 有給 *有給分…一の年度にお いて3日の範囲内の期間 (1日、1時間又は1分) *無給分…変わらず利用 可(12日～60日)

資料 11 コロナ対応一時金対象者（支給金額別の該当職種人数）

このたびは震支部の要望により、大学病院で働く教職員（特にエッセンシャルワーカー）への対応を求めました。その結果、大学独自の手当として3月に以下の表のとおり支給されました。

（支給実績 5月25日大学より回答）

部署	職種	①医療従事者	②保育士	③その他(病院所属)	④その他(病院以外)	総計
		200,000円	100,000円	10,000円	10,000円	
トランスレーショナルリサーチセンター	01_大学教員	1				1
医療政策室緊急被災医療推進センター	02_一般職員					0
	11_特任教員	2				2
震地区運営支援部契約グループ	02_一般職員				3	3
	31_契約事務職員				4	4
	34_契約技能職員				96	96
原爆放射線医学研究所	01_大学教員	1			14	15
	13_共同研究講座教員				1	1
	20_教育研究系契約職員				2	2
	31_契約事務職員				4	4
	34_契約技能職員				1	1
自然科学研究支援開発センター	01_大学教員				2	2
大学院医系科学研究科	01_大学教員	10			133	143
	11_特任教員				6	6
	12_寄附講座教員				10	10
	13_共同研究講座教員				3	3
	19_研究員				7	7
	20_教育研究系契約職員				11	11
	31_契約事務職員				15	15
	32_契約医療職員				1	1
脳・こころ・感性科学研究センター	11_特任教員					0
	19_研究員				1	1
病院	01_大学教員	26		177		203
	02_一般職員			70		70
	03_技能・労務職員（調理師）			3		3
	04_医療職員	37		150		187
	05_看護職員	110		723		833
	11_特任教員	1		2		3
	12_寄附講座教員					0
	14_病院助教	1		13		14
	15_医科診療医	18		182		200
	16_歯科診療医			70		70
	17_医科研修医			55		55
	18_歯科研修医			39		39
	19_研究員			2		2
	20_教育研究系契約職員			25		25
	21_夜間・休日診療医	4		4		8
	31_契約事務職員		24	301		325
	32_契約医療職員	16		127		143
	33_契約看護職員			12		12
	34_契約技能職員		1	104		105
	41_非常勤医師	5		95		100
42_CS	17		192		209	
保健管理センター	01_大学教員				1	1
総計		249	25	2,346	317	2,937



## 「大学教員の新たな教員個人評価制度（案）について」

## 1. 要求書について

●2020/10/27 組合質問・要求

(参考) 2019/9月～10月実施 組合主催アンケートの抜粋

(参考) 2020/年 10月 27日時点 組合員の意見

●11/25 組合要求 その1

○12/1 大学回答 その1

●12/4 組合要求 その2

○12/14 大学回答 その2

●12/22 組合要求 その3

○2021/1/18 大学回答 その3

●2021/1/21 組合要求 その4

## 2. 組合提言から団体交渉へのアクション

① 1月26日付けWG答申(案を確定)

① 1月28日(木)17時締め切りで意見を集約する。その後の決議は四役に委任する。

② 1月29日(金)夕方に臨時四役会議を開き決定する。

③ 2時1日(月)に「ひろば」に組合提言を掲載。広報紙上で学内へ賛同者(氏名非公開)を募る。3/1時点で106名の反響あり

④ 広報紙と合わせてWG(藤原氏、三本木氏)、学長宛に送付。学外委員にも送付。

⑤ 今後の進め方について、2月3日(水)に顧問弁護士に相談する(オンライン会議)。

⑥ 学外・広島大学OBに対する賛同要請は、学内での共通認識を得た後に行う。

⑦ 2月12日(金) 組合集会開催 参加23名

⑧ これらと並行して、英語版も作成する「ひろば83号」特別号3。

⑨ 英語版発行の後に、賛同等のご意見を掲載した、「ひろば84号」特別号4を発行(3月3日付)

参考資料:「大学出版部協会」発行「大学出版」第121号(2020年1月20日発行)

「大きな問い」を取り戻すために——「ジャーナル駆動型研究」を乗り越える実践を

22.23ページ、編集後記 広島大学のKPIについて

⑩ 団体交渉2月19日(金)15:00～17:00

⑪ 3月1日(月)組合集会 英語版(外国人教員向け) 参加18名

⑫ 3月3日(水)学長メッセージへの質問状(3月3日付)

⑬ 3月9日(火)全学説明会16:00～17:00 「広島大学のテニューアトラック制度と学内昇任制度」の見直し

⑭ 大学への質問、要求書(2/19の団体交渉に対して)



「新たな教員個人評価制度」の2021年4月からの実施を停止し根本的な再検討を求める

## 一格差と分断の広島大学にしないための提言一

2021年2月1日

広島大学教職員組合  
執行委員長 河西英通

### はじめに

2020年10月に広島大学執行部は、全学の常勤、および特定専門教員（以下「教員」）に「新たな教員個人評価制度（案）（以下「本制度」とする）」を提示し、半年を待たずに2021年度から実施するとした。

大学執行部は、本制度により教員が「大学経営を個人レベルで見つめる機会となり、自身が大学に貢献することで教育研究環境を改善する意欲を高めることができる」としている。しかし、限られた時間内に出された批判的見解は、大学執行部が認めているものだけでも352件となったが、それらに対して大学執行部は十分かつ真摯に対応できているとは言えない。

組合はこれらの批判的見解を踏まえ、また自由で豊かな学問の発展を促す国立大学の使命に照らして「本制度」を検討した。その結果、本制度によって、協働して教育研究に取り組んでいる本学教員へ格差と分断が持ち込まれ、大学執行部の喧伝とは逆に、本学の教員の教育研究へのモチベーションが歪められ、普遍的・人類的課題への関心が低下するために、将来にわたって深刻な禍根をもたらすと結論するに至った。

組合は、広島大学で教育研究することへの誇りが教員から奪い去られないようにするために、以下の提言を行う。

### 1. 「新たな教員個人評価制度」とは何か？

本制度は、広島大学のすべての教員一人一人の諸活動を「数量的指標」に基づいて評価し、その結果を教員個人の給与等に反映させるというものである。

#### (1) すべての教員を6区分にランク付け

個人評価の評価者は学術院会議委員（最終責任者は学術院長）とされているが、専門領域別に設定された「数量的指標」に基づいたスコアの積み上げによって、実質的には評価は機械的に行われる。具体的には、以下の通りである。

●教員評価基準（P-I基準表という）を基に、教育、研究、医療・学内業務、学界・社会のそれぞれの活動を全学共通の方式で、実績を数値化して合算した評価点を算出する。

●各教員の評価点を10の専門領域ごとにスコア順に並べてSABCDEの相対評価をする。下位の者がDまたはE区分に該当するかどうかについてのみ、学術院会議が「詳細確認を行ったうえで決定する」。

#### (2) 中位以下の教員の昇給抑制で上位の教員を厚遇

6区分された各教員は、その区分に応じた昇給（E区分では昇給なし）をすることになる。上位区分の者ほど昇給幅は大きいのが、月給制に比べて新年俸制を選択した場合にその差はより大きくなる。一方、C区分の者の昇給幅は、新年俸制では現行や月給制（4号俸）より少ない3号俸とされている。すなわち、新年俸制では下位DE区分のみならず、C区分からも原資を持ち出すことで上位SAB区分を引き上げるようになっている。

大学執行部によれば、適用割合はトップのSおよびボトムのDE区分が若干名、ABおよびC区分については給与システム間に若干のばらつきがあるが、C区分が60%でそれ以外がAB区分である。

大学執行部は「普通に成果が上がれば、月額給与は現在の額より下がらない」とするが、毎年4

号俸の定期昇給が前提の現行制度から切り下げられ、新年俸制のC区分の昇給幅を下げることで上位の者により大きな昇給を行うという仕組みである。さらに、E区分が2回以上連続した者は「改善機会を設ける」ために「降給」となる。

### (3) 3月に決めて4月から実施!

当初の予定よりずれ込み、本学執行部は本制度を2021年3月に最終決定することとしている。そして、本制度の実施スケジュールとして、2021年度に個人評価、2022年度にはその処遇への反映を開始するが、2022年度には2021年度の実績に基づいて処遇が変更されることになる。3年後(2024年度)に見直し検討を行うとして、その手続きや見直し基準は明らかではない。

大学執行部は、本制度によって本学の機能強化が達成され、教員は大学経営を個人レベルで見つめ、大学に貢献することで意欲が向上し、学生は意欲的な教員と共に学習する機会を得ることができるとしている。

しかし、自由な学問の創造ではなく、大学への貢献が意欲の源泉であるような教員の下で、学生は真理を探求することができるのであろうか。

## 2. 「新たな教員個人評価制度」の問題点

### (1) 研究者の「個人評価」はどうあるべきか?

本制度を考えるにあたって、そもそも「大学における教員の個人評価の目的と方法はどうあるべきか」が問われなければならない。

企業など特定の目標を持った組織の構成員の評価が行われるとすれば、個人の権利に配慮しつつ、組織の目的に対する貢献度を基準として構成員を評価することは可能かもしれない。

しかし、教育研究を主たる業務とする大学教員にあっては、評価の目的は、多様で多元的な学問分野における知的財産の拡大にある。したがって、「個々の教員の自由と独立、創造力が当該分野でどの程度発揮できたか」が評価の基準とならなければならない。特に本学のような国立大学にあっては、公的な資金による教育研究活動を行うのであるから、偏狭な競争主義的目的ではなく、真に普遍的な目的への貢献が求められる。

ここで「当該分野で」と述べたが、個々の教員の研究分野は著しく細分化している。本学のような総合研究大学であっても、個々の教員の研究活動を正当に評価できる者を学内に見出せることは稀である。それゆえ、普遍的な意義を持つ研究の評価者は、学内のみに求めるべきではない。

#### ① 研究

まず前提としなければならないのは、「すべての教員は、常に自らの研究を省察し、自らの興味や信念に基づいて、それぞれの分野で新しい真理を発見し、それを広く学界や社会に還元しようと努力している」ということである。これは大学執行部が個々の教員を見るときだけでなく、個々の教員が同僚を見るとき視点としても前提となろう。そのような教員の研究を評価する場合、その目的は多元的で多様化した専門分野の論理に沿って、当該教員の研究水準の向上に資するものでなければならない。

個人評価が、一人一人が納得できる目的と方法を備えたものであれば、教員はそれを受け入れる用意がある。もし評価の方法が多元・多様で、その内容も量だけではなく質を問うものであれば、個々の教員は、自らの資質を向上させる機会としてそのような評価活動を歓迎するに違いない。

しかしながら、たとえば、いわゆるSCI論文とみなされる学術雑誌の数、個々の論文に内包された情報の量や質、さらにはその研究に費やされた時間などは、文系・理系を問わずに、細分化された研究分野によって大きな差がある。

具体的には、法・政治・社会学と経済学ではSCI論文を掲載する雑誌数において顕著な差があるし、数学と情報学では論文の量も質も異なる。また分析疫学分野のコホート研究や、環境科学分野のフィールド調査では、1本の論文を書くために数年以上の時間をかけないと意味のある成果

は出ない。したがって、研究分野の特性を顧みずに一律に行う評価は、多くの教員にとって自身の学術活動とは切り離されたものとなる。

以上を踏まえれば、研究の個人評価において一元的、あるいは特定の研究分野にのみ当てはまる方法を、異なる研究分野を横断して機械的に適用すれば、個々の教員の研究が歪めて評価され、その結果、研究意欲が減退させられると言わざるを得ない。

## ② 教育

大学における教育に対する教員の個人評価についても、慎重な検討が必要である。

言うまでもなく本学における教育計画は、どの講義・実験・実習・演習等であれ、受講者数の多寡や必須・選択、授与される単位数に関わらず、それぞれの教育分野において必要不可欠なものとして設定されている。そして、教員はそれぞれの専門性や経験と能力に応じて、互いに協力・補佐しあいながら教育に従事している。また、教育の効果は、本学で学んだ学生の成長にどれだけ資したのかによって問われ、そこには在学中に接したすべての教員の努力が集約されている。したがって、さまざまな要素が統合されて総合的に成り立つ大学教育への個々の教員の貢献を、教員個人間で比較して評価することは不可能であるのみならず、教育としての一体性を破壊する危険性を孕むものとなる。さらに加えて、給与の多寡と連結させながらそのような評価を行えば、教員間の協働が必須とされる大学教育に重大なひずみをもたらすことは明瞭である。

### (2) 本制度による評価の問題点

以下に、本制度による評価に内在する問題点を整理する。

## ① 研究

本制度の特徴は、大学における教員の様々な活動を、広範ではあるが限定的に列挙し、それらひとつひとつに研究分野を横断した一律的な評価基準を設定して定量的に採点することにある。大学執行部はこれを「包括的で客観的な指標で公平に評価」と主張している。

### a. SCI 論文は包括的な指標か？

「客観的な評価基準」がもつ問題が顕在化する例が「SCI 論文」である。これが評価指標として機能するためには、英語をベースとした競争的な研究環境が国境を越えて普遍的に存在することが前提となる。果たしてそのような環境がすべての研究分野で存在しているであろうか。

様々な学術誌にはその学問分野固有のオーディエンス（読者）がおり、それが研究コミュニティを構成しながら社会的に機能している。そうした中で、どの学術誌を選択し、どの研究コミュニティに参加するかは、研究の多様性・多元性に基づく個々の研究者の選択である。その中で英語ベースの学術誌のみに特権が与えられるべきでないのは、「研究活動は読者があって初めて成立する」からであり、そうした研究ターゲットの多様性を承認しない評価は、学問の芽を枯れさせる危険がある。

もちろん、SCI 論文の読者を共有する研究分野を選択する教員が多数いるのは間違いないが、分野によっては SCI 論文の採択に難易度が異なるので、不公平が発生する。

さらに本制度では、基本的に論文数や受賞数などの「量」が評価の最大の根拠となっているが、研究分野によっては 1 本の論文に費やす努力が大きく異なる例が多い。そのような矛盾が、10 に区分された専門領域の内部で多岐にわたって発生する。

### b. インパクトファクターで論文の質を評価できるか？

本制度では、研究論文をそれが掲載された学術誌のインパクトファクター数で評価している。しかし、それは学術誌に掲載された論文の被引用数の多寡で変動するので、多くの研究者が関わっていること以上の意味はなく、個別の論文の質とは無関係である[1]。また論文の意図的引用等により、インパクトファクター数を容易に変動できることはよく知られているし[2]、そもそも学術雑誌を評価するために開発されたインパクトファクター数を、個々の論文の評価に用いるべきではないのである [3]。

また、共著者であっても、筆頭もしくは責任著者であっても、同じ評価点となっているのは不

合理である。それぞれの著者で費やす労力が大きく異なるし、研究への寄与がなくても著者に追加する「ゴーストオーサーシップ」にもつながり、それを完全に防ぐ手立てはない。

### c. 外部資金獲得額を指標にしてよいか？

外部資金獲得額を評価に入れることにも大きな問題がある。本来、研究費は研究遂行に必要な額を申請し、無駄なく使用することが求められるが、研究分野によってその必要額は大きく異なる。外部資金獲得額を評価に加えることは、教員評価のために必要以上の研究費獲得を目指させることになる。そのために申請書作成などの負担も増えるし、本人の研究理念とは裏腹に、研究費が獲得しやすい研究を遂行するようになってしまう恐れがある。

## ② 教育

最も定量的評価にふさわしくない領域が教育である。本学が少人数教育を推奨しておきながら、教員の教育評価を「履修者数×単位数」や、博士課程後期の学生受け入れ一人当たり 120 ポイントという加点方式で行うことは根本的に矛盾している。

そもそも履修者の多寡は、教育の質やその価値とは関係がなく、指標とはならないし、そうしてはならない。なぜならば、これらを指標とすると、履修者数を増やすための最も有効な手段として成績評価を甘くし、無責任に博士課程後期の学生を受け入れることなどを助長するが、いずれも教育の質の低下に直結するからである。

担当している科目や教育内容によって個々の教員の負担にばらつきがあること自体は問題であるが、それを定量的指標によって一つの数字に埋没させてはならない。過度な負担はそれ自体を軽減し、やむを得ない場合は手当で対応するべきである。

本制度によって、教育活動の内容が、基本給や業績給をわずかに増加させるかもしれない数量的評価に隠されてしまったら、教員の職場は長時間労働や過労死などを引き起こす過酷な現場になってしまうし、すでにそうなっているところも少なからず存在する。

## ③ 業務

本制度にたいして多くの部局やセンターから強い異議が出されている理由は、本制度が想像上の「普通の教員」を想定して作られているからである。

本学は、部局（学部と大学院）で授業を担当し、院生を指導し、いくらかの部局内業務を担当するといった「普通の教員」のみによって構成されているのではない。多様な教員によって構成されているのである。また、本学の革新的な部分を担っているのは様々なセンター等である。ここでも見過ごされているのは、多様性である。「普通の教員」を強調することでこうした多様な教員像を否定してはならない。

モニター困難な業務や、配属組織特有の業務は定量的な評価にはなじまない。例えば、上司に指示される講義や演習のボランティア応援、部局によっては 100 人を超える学生実験・演習・実習等の準備・実行・整理、事務職場のサポート、留学生の世話などの業務は正当に評価されない。

個別業務には、それを担当する教員しか、その内容や重要性、仕事量の多さを知らないものが多い。本制度が「被評価者を知っている評価者」とするプログラム長や学部長などでも、必ずしも客観的な評価が可能なのではない。また、「本学の機能強化」を中心的に担っているセンター群の場合、その業務はさらに個別性が高いうえ、「機能強化」のために次から次へと新たな業務が押し付けられているが、それらは可視化されず、本制度でもその多忙な業務にふさわしい評価点は与えられていない。むしろ、業務があまりにも多様なため、部局やセンター間で共通の尺度が見いだせなかったのであろう。研究や教育との共通の尺度とならなくなることである。

かくして、「本学の機能強化」への貢献が最も明確であるはずの業務が本制度による評価から漏れ落ちてしまうという、驚くべき矛盾が生じる。

業務こそは、本制度が「包括的」であるとの主張が全くの虚偽であることを証明する分野である。

### (3) 本制度の問題点のまとめ

以上の検討から、本制度は大学執行部が主張するように「包括的」でも「客観的」でも「公平」で

もなく、また高等教育機関としての本学の理念にも合致していないことが明らかになった。さらに、多様性・多元性をその本質とする大学教員の研究水準の向上にも資さない。

それどころか、本制度は多様な学問分野の実態にそぐわない画一的な歪んだ努力を教員に要求し、その歪んだ努力の程度を基準に、強引に教員給与の差別的支給を行って、教員間に格差と分断を作るものであり、到底容認できない。

本制度を導入する根拠に「教員による入力業務の負担軽減等」という些末でテクニカルな理由が挙げられているが、それは「本制度の導入の根拠がいかに薄弱であるか」を吐露しているに等しい。

### 3. 個人評価の給与への反映は何をもたらすか？

以上見てきたように、本制度の看板には大きな偽りがあり、一人一人の教員の教育研究能力の向上のためには「百害あって一利なし」である。にもかかわらず、すべての教員を一律の定量的手段で無理やりに序列化するとすれば、それは「教員間に給与の格差をつけることだけが目的だ」と言わざるを得ない。そこには、以下のような問題が発生する。

#### (1) 本学の評価のさらなる低下

大学執行部が今回の評価制度の原型である A-KPI® などの評価指標を 2014 年に導入したときに、「これは個人評価には使用しない」という説明が何度も行われた。にもかかわらず、今回、A-KPI® などをわずかに修正して、新たに「PI 法」と名付けたに過ぎない方法によって教員個人を評価し、さらにその結果を給与に反映させるというのは、大学構成員の執行部に対する信頼を著しく損ねるものである。

本制度を導入する理由に、大学執行部は「運営費交付金の減少」を挙げている。その内実は、本学が 2020 年度の文部科学省による「成果を中心とする実績状況に基づく配分」で、「人事給与マネジメント改革状況」を除く全ての配分指標で低評価を受けたことである。

本学の教育研究能力の相対的低下は、過去数年にわたって行われてきた、研究分野の多様性を顧みない教員人事にその原因があることは、多くの教員が実感している。将来性のある若手研究者は本学採用人事への応募を控えているし、学内の若手教員の多くは、自らの研究分野で期待される成果と本学人事担当部署が要求する成果との間の大きなギャップに悩み、機会を見つけて他大学に転出している。これこそが、多くの配分指標における低評価の原因である。

その反省もなしに、今また「包括的」でも「客観的」でも「公平」でもなく、学問の多様性・多元性を顧みない本制度を強行すれば、教育研究に重大な障害が生まれる。本学に誇りをもって教育研究に励んできた有能な教員はあらゆる機会をとらえて「脱出」し、その結果として本学の評価がさらに低下するに違いない。

はたして大学執行部は、本制度によって、これまで唯一高い評価を受けた「人事給与マネジメント改革状況」のみに力を投入するつもりであろうか？

現在、大学執行部が緊急にやるべきことは、低評価を受けている配分指標の分野での成果向上のために、学問の多様性・多元性に基づいた、一人一人の教員の教育研究能力向上のための条件を整備することである。

#### (2) 侮辱される教員と「大学」としての危機

本制度では、本学教員は「給与の上昇を求めて働いており、給与を下げると脅かせばもっと頑張る」とみなされている。それは本学教員の誇りを著しく傷つけるものである。しかも、本制度の下では主体的に働くということが否定され、失われ、教員は「働かされている」状態となり、優れた教育研究活動は衰退する。誇りを傷つけられた教員は、「自らの給与を上げるため」に、教育研究の情熱や経験と無関係な功利主義に走る危険がある。

例えば、努力のわりにポイントの少ない学内業務の忌避、学生数の多い講義の担当の希望、論文の出にくい研究分野や研究テーマの忌避などが生じる。これは、「大学」としての危機である。

#### (3) 作られた格差で生まれる財源とわずかな「対価」

大学執行部は、本制度のもとでは「普通に成果があがれば、月額給与は現在の額より下がりませ

ん」と主張する。これは、多くの教員が「普通以上」の成果を求めて日々努力している中で、きわめて失礼な、見下した言い様である。

大多数のC区分以下の教員がうける不利益が、S、A、B区分教員への、現行より大きい（と言っても、1号俸分多いだけ）インセンティブのための財源となる。

本制度の構築にあたって、従前の本学の管理運営の批判的総括が行われていないのは非合理である。たとえば本学の副学長・理事等の役職数は他大学と比較しても異常に多い。業務整理によってその数を減らし役職手当を削減すれば、その分で相当数のS区分教員の給与増が可能となるであろう。

#### **(4) 降給という「懲罰」の威嚇により誇りを失う教員**

本制度によれば、年度を継続してE評価を受けた教員は降給させるとある。大学執行部によると、それは「評価結果を適切に処遇へ反映させ、業績が低い教員への改善機会を設けること」になるらしい。しかし、これは「懲罰」である。しかもそれは、何らの懲戒事由もなく、「学問の自由」に基づいて誠実に行動していても、大学が設定する狭い利益や目標から外れていた場合には課されるかもしれない「懲罰」である。「懲罰」によって教員から研究者としての誇りを奪い去り、狭い利益や目標のみを追求する存在に貶めようとするものである。

大学が求める成果ではなく、自らが信じる学問に正直に活動し、その分野での成果を求めようと行動した教員が、この「懲罰」を受ける可能性が少なからず存在する。学問に忠実に行動し、誠実に勤務した者が不利益を被ってはならない。

### **4. 「格差と分断の広島大学」を作らないために**

#### **(1) これでは安心して教育研究に専念できない**

##### **① 威嚇される教員**

本制度の「新年俸制」では、C区分の教員は「普通」ランクではなく「低評価」ランクに引き下げられているのである。また、大学執行部は「D、E評価には例外的にしかならない」と主張している。それでもなおD、E区分への割り当てを残しているのは、威嚇のためとしか考えられない。では誰に対する、何のための威嚇なのであろうか？ それは、大学の求める成果づくりへの同調を拒否し、自身の学問的信念に忠実な教員に対し、同調圧力に従わせようとする威嚇である。

そのような威嚇が何をもちたらすかは、すでに半世紀も前にドラッカーが以下のように警告している「恐怖心は知識の生産と全く相いれないものである。恐怖心から努力や不安は生まれるかもしれない。しかし、成果は生まれないであろう。」[4]

「学問の自由」が広く国民全体に保障された権利であるとしても、それが国家的責務において制度として保障されなければならないのは、大学、とりわけ国立大学においてである。言うまでもなく、「学問の自由」は研究者個人の自由と自主性に基礎を置き、それがゆえに多様性と多元性をその本質的属性にしている。しかるに、そのような学問的誠実さを裏切って「大学の求める成果」づくりを強要され、低評価の可能性で教員が威嚇される環境が、「学問の自由」の制度的保障の場としての国立大学と言えるであろうか。学問の普遍性を信頼し、所属大学を含めた狭い利益ではなく人類の利益のために学問を志す者にとって、このような環境では安心して教育研究に専念できない。

さらに、もしDやEの評価が威嚇を越えて実際に行われ、「大学の求める成果」に同調せぬ教員が「懲罰」を受けるようなことになれば、すでに述べたように、金銭的なダメージ以上に大学教員としての誇りが奪われ、深刻な精神的打撃となる。それだけでなく、それを避けるために学生の奪い合い、論文の捏造・虚偽申告などの不祥事の頻発が懸念される。

##### **②教員に広がる不安**

以上の指摘を実証するように、本制度が提示されて以後、教員(とりわけ若手教員)の間での不安が広がり、「どこか良いところがあったら移りたい」と発言する教員が激増している。また、本

制度が実施されれば、それは必ず全国に周知されるが、その結果として、優秀な教員が本学の採用人事に応募しなくなる可能性が極めて高い。

最後に、教育研究分野の格差と分断、教員を功利主義に走らせるなどの本制度の欠陥によって最も被害をうけるのは学生であり、本学に高度の教育研究を期待している国民と人類社会である。すなわち、国立大学のステークホルダーが最も被害を受けるのである。

## (2) より良き制度設計に向けて

数々の問題を含む本制度を捨て去っても、本学の教育研究の内容を向上させるための個人評価の制度設計は十分に可能である。以下にその方向性を提示する。

### < 研究面の個人評価 >

第一に、個々の教員の教育・研究・業務分野の多様性、多元性を尊重し、「個々の教員がその個性に応じて成長することが大学全体の評価を上昇させることにつながる」ということを共通の認識とする。

第二に、被評価者の教育研究の水準の向上を目的として、被評価者ごとに本人が納得できる評価の枠組みを、被評価者の研究分野に近い学内（大学が指名）、学外（最も被評価者の研究分野に近い者を学界等から被評価者が指名）、第三者（大学と被評価者の合意で指名）の三者で、満点を設定したうえで作成する。

第三に、作成された個別教員向けの評価基準に基づく評価結果に対する異議申し立ても、評価枠組みを作成した場合と同様の三者により審査する。最終的な評価結果は直接には給与に反映させず、部局長・センター長等との面談を通じて教育研究能力向上に必要となる支援を策定するために用いる。

### < 教員へのインセンティブの付与 >

上記の評価で高い成績を残した教員に対しては、給与ではなく、研究費の上積み、業務の軽減（研究時間の確保）、補助者の配置、研究設備の供与、外部資金のうちの間接経費の大学留保分の削減など、研究条件の充実による処遇の改善などを行う。また、授業負担の大きい教員に対しては、従来以上に業務に応じた手当を充実させる。

### < 「人事給与マネジメント改革状況」以外の指標の改善 >

教員ごとに異なる研究分野に応じた評価制度を、一人一人の教員が納得できる形で作り上げ、教員の教育研究能力が向上すれば、現在の「人事給与マネジメント改革状況」以外の低位に甘んじている指標が改善し、運営費交付金の増額につながる。われわれが提案する「よりよい評価制度」は給与に連動させないが、それでも評価制度として機能し、他の指標が改善すれば、この制度の改革も評価され、「人事給与マネジメント改革状況」においても高評価となるであろう。

## 5. おわりに

私たちは、大学における教員個人の評価とその処遇への反映の原則を示したうえで、これまで大学執行部と本学教員との間の議論で出された意見を集約・整理して、本制度の問題点を指摘し、よりよい制度設計を目指す提言を作成した。この提言に対する全学の教員のご意見を歓迎するとともに、大学当局には 2021 年度からの実施を停止し、本制度の根本的な再検討を求めるものである。

参考文献[1] 宮野公樹：<https://gendai.ismedia.jp/articles/-/60209>（2019年3月6日）

[2] J. Reedyk, Citations and Ethics, *Angew. Chem. Int. Ed.*, 51, 828-830, 2012.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/anie.201107554>

[3] 孫媛、情報の科学と技術、67, 179-184, 2017.

[https://www.jstage.jst.go.jp/article/jkg/67/4/67\\_179/\\_pdf](https://www.jstage.jst.go.jp/article/jkg/67/4/67_179/_pdf)

[4] R.F.ドラッカー：マネージメント（上）－課題・責任・実践、佐々木実智夫・上田惇生共訳、ダイヤモンド社、1974年、p.399.

## 2020年度決算

### 1. 2020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. 2020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. 2020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. 2020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. 2020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  
2020年4月1日から2021年3月31日まで

(単位:円)

	予算額	決算額	差異	備考(主な使途)
<b>I. 収入の部</b>				
1. 組合費収入	(15,405,593)	(15,344,285)	(61,308)	
組合費収入	15,405,593	15,344,285	61,308	
2. 雑収入	(83,000)	(79,711)	(3,289)	
雑収入	83,000	79,711	3,289	特約店会費、くみあい通信広告挟み込み料
3. 特別会計繰入金収入	(420,000)	(492,500)	(△72,500)	
労働金庫特別会計繰入金収入	400,000	472,500	△72,500	労働金庫特別会計の収益振替、過去10年前の在籍者の出資金を労働会計より移動
商品幹旋事業特別会計繰入金収入	20,000	20,000	0	商品幹旋事業特別会計の収益振替
4. 預り金等収入	(0)	(2,925,995)	(△2,925,995)	
支部預り金収入	0	399,840	△399,840	各支部の支部費を徴収(書記局が代行)
その他預り金収入	0	2,285,774	△2,285,774	社会保険料・所得税・住民税の預り金等
立替金収入	0	208,695	△208,695	霞支部の2020年度活動費立替等を徴収
仮払金収入	0	31,686	△31,686	専従職員2名から労働保険を徴収
5. 前年度繰越金	3,912,910	3,912,910	0	
収入合計	19,821,503	22,755,401	△2,933,898	
<b>II. 支出の部</b>				
1. 人件費	(12,207,802)	(12,306,024)	(△98,222)	
給与諸手当	10,727,408	10,653,332	74,076	専従職員2名の給与諸手当
厚生費	1,480,394	1,652,692	△172,298	健康保険・厚生年金・労働保険料等の事業主負担分
2. 事務局費	(1,895,000)	(1,687,316)	(207,684)	
通信費	280,000	264,572	15,428	電話、郵便・宅配便送料、NTT回線使用料、ZOOM年会費
消耗品費	50,000	32,833	17,167	事務用品、消耗品
備品費	60,000	34,128	25,872	パソコン周辺機器(NAS、マイク)、事務所入口の照明他
図書費	50,000	34,000	16,000	新聞購読料
印刷刊行費	680,000	542,200	137,800	大会議案書、輪転機等保守料、用紙・インク代他
雑費	775,000	779,583	△4,583	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	(156,000)	(91,207)	(64,793)	
大会費	44,000	30,943	13,057	交通費、飲料代等
支部連絡会議費	45,000	23,949	21,051	弁当・飲料代等
執行委員会費	67,000	36,315	30,685	交通費、弁当代
4. 事業費	(714,000)	(106,217)	(607,783)	
専門部費	190,000	69,737	120,263	四役会議・団交・監査等の交通費、組合活動、レク行事
組織強化費	174,000	36,480	137,520	支部活動援助金、加入促進費、新勤グッズ
行動費	350,000	0	350,000	研修会等出張旅費、裁判闘争支援等
5. 資産購入支出	(250,000)	0	(250,000)	
備品購入支出	250,000	0	0	紙折機が壊れた場合、新規購入の可能性
6. 特定預金支出	(197,572)	(189,572)	(8,000)	
退職金積立預金支出	187,572	187,572	0	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	10,000	2,000	8,000	事務局支部特定預金への入金
7. 預り金等支出	(0)	(2,923,783)	(△2,923,783)	
支部預り金支出	0	399,840	△399,840	各支部へ支部費を支払い
その他預り金支出	0	2,276,332	△2,276,332	社会保険料、所得税、住民税等
立替金支出	0	208,695	△208,695	霞支部の2020年度活動費等を立替
仮払金支出	0	38,916	△38,916	専従職員2名の労働保険の個人負担額概算払い
支出合計	15,420,374	17,304,119	△2,133,745	
次年度繰越金	4,401,129	5,451,282	△1,050,153	

## (労働金庫特別会計)

## 収 支 計 算 書

2020年4月1日から2021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	(39,000)	(28,466)	(10,534)	
全労済手数料	39,000	28,466	10,534	事務手数料
2. 雑収入	(390,000)	(388,451)	(1,549)	
受取配当金	390,000	388,451	1,549	労金の出資金及び利用高に対する配当金等
3. 前年度繰越金	581,386	581,386	0	
収入合計	1,010,386	998,303	12,083	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(-)	(660)	(△660)	
雑費	0	660	△660	振込手数料
2. 預り保証金返済支出	(75,500)	(77,000)	(△1,500)	
預り保証金返済支出	75,500	77,000	△1,500	退職者へ出資金返金、過去10年前の在籍者の出資金を一般会計へ
3. 一般会計繰入金支出	(400,000)	(400,000)	(0)	
一般会計繰入金支出	400,000	400,000	0	
支出合計	475,500	477,660	△2,160	
次年度繰越金	534,886	520,643	14,243	

(商品幹旋事業特別会計)

## 収 支 計 算 書

2020年4月1日から2021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	(22,900)	(31,949)	(△9,049)	
大日商事	12,000	14,060	△2,060	家庭常備薬販売手数料
伊藤ハム	5,900	8,530	△2,630	販売手数料
丸大食品	5,000	9,359	△4,359	販売手数料
2. 雑収入	(260)	(0)	(260)	
雑収入	260	0	260	シダックスのキャッシュバック
3. 預り金収入	(946,000)	(1,135,892)	(△189,892)	
商品幹旋預り金収入	(946,000)	(1,135,892)	(△189,892)	
大野石油	580,000	641,708	△61,708	ガソリン代
大日商事	230,000	281,190	△51,190	家庭常備薬代金
伊藤ハム	74,000	102,678	△28,678	ハム代金
丸大食品	62,000	110,316	△48,316	ハム代金
4. 前年度繰越金	213,516	213,516	0	
収入合計	1,182,676	1,381,357	△198,681	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(12,000)	(2,096)	(9,904)	
雑 費	12,000	2,096	9,904	振込手数料、残高証明発行料
2. 預り金支出	(946,000)	(1,135,892)	(△189,892)	
商品幹旋預り金支出	(946,000)	(1,135,892)	(△189,892)	
大野石油	580,000	641,708	△61,708	ガソリン仕入
大日商事	230,000	281,190	△51,190	家庭常備薬仕入
伊藤ハム	74,000	102,678	△28,678	ハム仕入
丸大食品	62,000	110,316	△48,316	ハム仕入
3. 他会計繰入金支出	(20,000)	(20,000)	(0)	
一般会計繰入金支出	20,000	20,000	0	収益の振り替え
支出合計	978,000	1,157,988	△179,988	
次年度繰越金	204,676	223,369	△18,693	

(闘争資金積立特別会計)

収 支 計 算 書

2020年4月1日から2021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	(4,400)	(4,461)	(△61)	
闘争資金積立預金利息収入	4,400	4,461	△61	ゆうちょ・三菱UFJ、もみじ・広島・ 労金が0.01%
2. 前年度繰越金	100,870	100,870	0	
収入合計	105,270	105,331	△61	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(6,000)	(6,050)	(△50)	
雑 費	6,000	6,050	△50	残高証明代
2. 特定預金支出	(3,600)	(3,612)	(△12)	
闘争資金積立預金支出	3,600	3,612	△12	定期預金分の利息を預金へ加算
支出合計	9,600	9,662	△62	
次年度繰越金	95,670	95,669	1	

総合貸借対照表

2021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	6,290,963	6,290,963
2. 固定資産		
(1)有形固定資産		
備品	138,091	
(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	47,559,814	
退職金積立預金	1,402,494	
事務局支部特定預金	259,040	67,565,439
資産合計		73,856,402
II. 負債の部		
1. 流動負債		
未払金	330,703	
預り金	411,699	742,402
2. 固定負債		
退職給付引当金	1,707,178	1,707,178
負債合計		2,449,580
III. 正味財産の部		
1. 固定資産等見返正味財産		△ 649,955
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	47,559,814	65,765,814
3. 次年度繰越金		6,290,963
正味財産合計		71,406,822
負債・正味財産合計		73,856,402

## 支部改編について

標記について、以下の提案をする。

### 1. 提案内容

- (1) 支部名は「研究科」のものを「学部」へ変更する
- (2) 国際協力研究科支部を廃止し、原則として総合科学支部へ吸収する
- (3) 附属小支部を廃止し附属中・高支部へ吸収合併する

### 2. 提案理由

各提案内容に対し以下のとおり説明します。

当組合では組合同約の第6章 支部において次のように定めています。

第26条 学部・研究科・部局等の職場・職域の実態に即して、支部を置くものとする。

2 支部の設置および廃止は、大会で決める。

第27条 組合員は何れかの支部に所属するものとする。ただし、職場・職域に支部が設置されて いない組合員は、組合本部支部に所属するものとする。

また、各組合員の所属支部の具体は「組合員の所属基準等について」により決定していません。

このたび、大学の改組、組合員数の変動により支部のあり方を2020年9月から検討しました。

- (1) 大学院はこのたびの改組により2020年度から11研究科から4研究科になりました。当組合の支部も旧研究科名を冠しているものが多数ありますが、それをどうするかについて検討を重ねました。大学院の実態をどのように支部に反映するか等の素案としてA～D案4つを書記局から提示しました。その過程の各支部との意見交換では、現状は新しい研究科になったことで何かが変わったということもなく、旧の学部単位の建物、括りで教育研究活動は行われているという声が多数でした。また新4研究科も今後どのような展開になるのか不透明であるとの情報もありました。大学上層部の掛け声のもと粛々と行われた改組ですが(※)、現時点では改革は手詰まり状態であり、看板の架け替えに過ぎない状態です。1年を振り返り、ある意味では現場の意識や行動がこの大きな括りの影響を受けることがなく混乱が少なかったことは逆に良しとしますが、以上のことから新研究科ではなく、状態が安定的で名称もわかりやすく、今まで通りである学部単位で支部を考えることが妥当という結果になりました。

(※1) 参考資料：広島大学HP 総合戦略室 令和2年10月 作成

「大学改革この1年ー広島大学の改革の歩みー（令和元年10月～令和2年9月の取組）」より  
～「持続可能な発展を導く科学」を実践する世界的な教育研究拠点となる大学院へ～  
2017年4月に策定、公表した新長期ビジョン「SPLENDOR PLAN 2017」において、新しい平和科学の理念「持続可能な発展を導く科学」の創生を目指した活動を展開し、100年後にも世界で光り輝く大学としての責務を果たすことを宣言した。

「持続可能な発展を導く科学」を実践する世界的な教育研究拠点を構成するとともに、持続可能で平和な共生社会の実現に貢献する新たな知識や価値の創造、イノベーション創出を担う人材の育成を広島大学大学院のミッションとし、それを実現するために策定した「広島大学の大学院再編についての基本的考え方（平成29年5月16日教育研究評議会承認）」の方針に従い、大学院改革に取り組んでいる。

(※2) 新4研究科「人間社会科学研究科」「先進理工系科学研究科」（令和2年4月新設）、「統合生命科学研究科」「医系科学研究科」（平成31年4月新設）

- (2) 国際協力研究科支部は現在6名の支部員で構成していますが、以下の問題を書記局に寄せられており、他支部への合体を望まれていました。総合科学部支部が応諾されましたことによりこのたびの提案となります。
- ・分野の特性上、各教職員間の接点がない。当該部局以外の部局への所属もしていない。
  - ・2014年から現在まで（8年間）支部長の設定、本部役員の選出が不可となっていることから自発的活動が困難。
  - ・現在所属の支部員6名は原則的には総合科学部支部へ異動とするが、個別希望により総合科学部支部以外の所属も可能とする。
- (3) 附属小学校支部は2000年度に支部員7名ですが、この数年は3名の所属であり、内訳は他支部からの異動2名と契約事務職員1名でした。その後、2名が退職・異動され、現在1名になりました。大会代議員の選出はされていましたが、今後1名ですべてを行うのは難しいため、今回の提案となります。

### 3. これまでの議論の状況（東広島）

#### a. 経過

- (1) 9月支部連絡会議 スケジュールの提示
- (2) 10月支部連絡会議 執行部から素案の提示（A・B・C・D 案）
- (3) 11月支部連絡会議 A案（現在の各支部の合体）を選択  
【A案】総科+社会、教育+文学、理学+工学、生物+国際、その他
- (4) 12月支部連絡会議 A-1案 合体案の別案を提示  
【A-1案】総科+国際、文学+社会+理学、教育+工学、生々+図書、事務局+本部
- (5) 1月支部連絡会議 A-1案への各支部の意見を執行部で一旦引き受けると報告
- (6) 4月支部連絡会議 個別の支部会・懇談会等を通し得た結果を基に、緩やかな改編に向けて案を作成

#### b. 具体的な議論の状況概要

- (1) 支部の名称が旧研究科のままなので、これでよいのか  
教育学研究科、文学研究科、社会科学研究科、工学研究科、国際協力研究科
- (2) 人数も減っており、このままでは支部活動が成り立たないので何とかしてほしい。  
合体しても役員の選出は今まで通り難しそうで、問題が解決しないのでは（意見）。  
国際協力研究科、社会科学研究科、工学研究科、理学部
- (3) 新研究科等の区分ではなく現在の支部の合体でよいのでは。
  - ・ 総合科学部＋国際協力研究科（総科に国際を吸収合併のイメージ）
  - ・ 生物生産学部支部＋支部内に多様な職種を抱えており比較的どことの合体でも可能
  - ・ 社会科学研究科＋できれば人文社会系がよいのかどうか（しかし、令和5年には法学、経済分野は東千田に移転（創設）予定の話がある）
- (4) 少人数でも単独でやりたいところもある（個別意見）。  
教育学研究科、図書館
- (5) センター所属で共通の問題意識の共有化が難しい。  
センターの増加、業務内容の多様化
- (6) その他 各支部の歴史的な背景  
名称にも反映

c. 目指す支部のあり方

集合体として

- ・ 問題、課題を共有化できる
- ・ 職場を超えた（今まで面識がなかった人と）人間関係を作ることができる
- ・ 楽しい
- ・ 支部役員の選出が滞らない

d. 縦の糸、横の糸

縦（執行部-支部）、横（職種）

e. 書記局の業務内容の変容

上述に関して支部活動、及び横糸（職種）への関与範囲が広がってきた。支部独自で行ってきたものを書記局がサポート・代行する等。また、それらは大学自体が抱える問題の量、質にも関わって変遷してきた。それを現状の2名体制でどう整理するかは課題は未整理。

#### 4. これからの課題

昨年2020年4月の新型コロナウイルス感染予防のため、オンラインの利用も多くなり、繋がりを持つことはある意味、簡単で便利になったが、直接、顔を接する機会が失われてきた。また、各教職員間の業務の多忙さも増す上で、組織化においての工夫はこれから一層必要となる。

次の年度に向けての課題は、以下のとおりである。

- (1) 主に支部員数減少の悩みを持つ社会科学研究科、工学研究科、理学部のあり方を検討していく。もちろん増員を図りながらも検討するということである。
- (2) 支部役員と本部役員の役職のあり方を含めた見直しを着手する。支部員数の減少に対し役員数を絞るという意味もあるが、組合組織全体の機能を損なわないか、また各支部の実態に沿っているか検証が必要である。
- (3) 専門部（横の糸）の充実を図る。
- (4) 霞支部の支部構成の検討を開始する。

霞支部は大学法人化の1年後2005年に旧医学部、旧原医研、旧病院、旧歯学部の4支部が合体して一つの支部となりました。当初の目的は過去を探索してみないと明らかではありませんが、現状、広島大学の約6000名強の教職員の半数以上がこの霞キャンパスに集結する中、一つの支部で集約するには支部長に負荷の多い状態になっています。また、数以上に職種の多様性も当該支部の特徴であり、個別の労働問題も多発しています。

一方、組織づくりの面では、担い手が不足しており、支部長の任務そのものを見直すか、はたまた支部の規模を適正化するかといった視点もありますが、他にはない特色ある当該支部の中に職種単位の代表者を設けるなど検討が必要と思われます。現在、組合交渉の結果2009年に大学病院雇用となった「たんぼぼ保育園」の保育士とその保護者を中心とした支部役員構成になっています。しかし、保育士のみでは支部全体の集約や役員の選出等が困難である状態です。

## 2021年度活動方針

(期間 2021年8月～2022年7月)

### 1. はじめに

COVID-19の感染拡大のため教員はリモートで授業を、事務職員は自宅からのテレワークを手探りで行うという状況のもと、2020年度の教職員組合の活動が始まりました。1年を経て、コロナ禍のもとでの仕事のノウハウも徐々に蓄積され、新たな職場環境も整いつつあるとはいえでしょう。また広島大学の学生・教職員には優先的にワクチン接種が始まり、教職員の家族に対する地方自治体単位での接種も本格化してゆく予定です。COVID-19の行方はまだまだ不透明ですが、ポストコロナを見通す必要もあるようです。

しかしワクチン接種によって、すべての不安が一挙に解消するわけではありません。私たち教職員組合でも、専従職員の2人のうち1人でも感染した場合、日常的な活動をいかにして維持してゆくのかは、簡単に解決できる問題ではなく、対策を怠ることはできません。また慣れないインターネットを使った業務形態や、職場での他者との関わり方が変化するなか、精神的なストレス抱える教職員も出てきました。それは個人相談の増加という事実にも反映されており、ワクチン接種が本格的に進むとはいえ、当分の間、増加することはあっても減少することはないかのような状況にみえます。

労働組合は本来、働く者の職場環境の改善や、賃金などの労働条件の向上を課題とする組織です。本年度も、COVID-19の感染拡大のもと、その原点に立ちながら、さらにはコロナ後も見通しつつ、今ここにある現実の問題について組合員の声をくみ上げて、活動を進めてゆく必要があります。その意味で、労働組合の活動の原点は支部にあります。いうまでもないことですが、同じ職場に集う顔見知りの仲間が、自分たちの職場をよりよいものにしてゆくことこそが、組合活動の活性化の第一歩です。

しかし現実問題として、組合員の減少により、これまでのように部局ごとに支部を組織することが難しくなっています。本年度の議案では、支部再編の提起を行いますが、今一度、組合員減少の要因を組合員ひとりひとりの問題として検討して、対策をたてる必要があります。たとえばなぜ教職員組合に入る必要があるのか。なぜ新任の教職員の組合加入率が低いのか。執行部の日常的な活動を、執行部メンバーではない組合員はどのように受け止めているのか。これらの点も、真摯に考えてみる必要があるように思います。私たち自身が教職員組合の魅力をどのように考えているのか、そのことが今、改めて問われているようにも感じられます。

一方、他大学に類を見ない膨大な数の副学長などで作られる大学執行部の行ったことに目を転じれば、昨年度の大学院の統合の結果、意思決定の煩雑さなどによって、教職員にとっての日常業務の負担増が生み出されています。また巨大な赤字が発生し、「学術院」なる組織によって、人事制度面での混乱が発生したことも記憶に新しいところです。執行部の説明では赤字の問題は解決され、「学術院」を中心とする人事面の改善も目指されているとのこと。しかし運営費交付金などの減額のなか、教職員の評価制度や、昇任人事、さらには年俸制の問題など、広島大学の研究・教育機関としての根幹にかかわる諸改革が予定されており、今後とも大学執行部の諸政策について、正確に分析し運動を組織化してゆく必要があります。

さらに大学院の三たびの改編や、一部部局の広島市東千田キャンパスへ帰還計画などの情報も聞こえてきます。数年先の、おそらくコロナ後を見通しながら、さまざまに入り組み複雑化した諸課題を整理し、腑分けする知恵が、今、求められているといえるでしょう。その点を踏まえながら、私たちは、教職員組合員の生活を守り、誇りをもって仕事に取り組み、研究・教育機関としての広島大学に寄せられた国内外からの期待に応えられるよう、本年度も地道な活動を継続してゆきましょう。以下、基本方針と具体的な課題について、提案してゆきます。

## 2. 基本方針

当組合の規約第2条（目的）では、「この組合は、組合員の団結により、

- (1)雇用の保障、(2)労働条件の維持改善、(3)職場環境の改善に努め、  
 (4)大学の民主化を図ることを目的とする」（以下、目的）と規定しており、2007年度以降、この目的に沿って重点項目を設定し、課題と方針を決定して来ました。2021年度は、次の3. に重点項目における具体的課題を示し、組合としての活動方針を策定します。多くは第1号議案の「活動報告」の継続課題を引き継ぐものですので簡略化して説名します。第1号議案の活動報告の付番を末尾に付記します（報 no. 1、2等）。併せてご覧ください。

## 3. 重点項目における具体的課題

ここでは、2. 基本方針で示した目的(1)～(4)の項目に抛らず、職種別に「要求」「交渉」「注視」に分類し記載しました。

対象者別／ 組合対応	I 全組合員	II 教職員 (常勤)	III 契約職員・ 非常勤等	IV 附属学校 園	V 病院
---------------	--------	----------------	-------------------	--------------	------

### I 全組合員

#### 「要求」

- 1 **育児休業・介護休業・産休等の利用環境整備について**（報 no. 28）  
 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。
- 2 **休日予定日の勤務減少について**（報 no. 30）  
 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。
- 3 **時間外労働時間の縮減について**（報 no. 31）  
 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。
- 4 **労働時間の適法な管理について**（報 no. 32）  
 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、看護部クレーン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。

#### 5 年次有給休暇の取得促進への取り組みについて (報 no. 33、34)

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。

#### 6 2016 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 (報 no. 36)

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。

#### 7 休日出勤手当の支給について (報 no. 38)

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、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。

#### 8 諸手当の引き上げまたは新設要求の実現について (報 no. 39)

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/日へ) と入学試験業務担当手当 (900 円/日 → 1,800 円/日へ) 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/月へ)
- (ウ) 年末年始出勤手当の新設について (農場勤務者は 2019 年度実現)
- (エ) 夜間看護手当の引き上げ (準夜勤 3,500 円/回 → 4,500 円/回へ、深夜勤 4,400 円/回 → 5,500 円/回へ)
- (オ) 看護補助者 (契約病院技能員) の時間給引き上げ (1 号俸 923 円 → 980 円へ)

比較：契約病院用務員 1 号俸 948 円  
(カ) 清掃現場職員のリーダー手当

#### 9 管理職と管理監督者問題について (報 no. 46)

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。

#### 10 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 (報 no. 19)

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、どのような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。

#### 11 東広島地区の駐車場負担金について (報 no. 20)

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。

#### 12 学長面談の定期化要求 (報 no. 54)

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を要求していきます。

#### 13 大学運営に関する透明性の確保について (報 no. 18)

学術院と基礎教育領域・専門領域への権限強化、森戸国際高等教育学院、大学教員人事、諸経費の大幅削減、不透明な事務職員の給与処遇の引き下げ、附属学校の諸問題や再編統合問題、病院二交替制のその後、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、組合ならびに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。

#### 14 学長選挙の民主化について (報 no. 17)

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。

### 「交渉」

#### 15 給与処遇の適正化に向けたその他の課題について (報 no. 50、15)

給与処遇の改善と適正化に向けて、以下の 2 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

また、昨年に続き 2021 年 6 月期の賞与支給において勤勉手当の優秀者加算枠が減じられることについても抗議していきます。賞与削減 0.05 か月の総額約 7000 万円の使途についても説明を求めています。

## II 教職員（常勤）

### 「要求」

#### 1 任期付き教員の再任について（報 no. 7）

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。

#### 2 外国人教職員への労働条件等の説明について（報 no. 21）

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。

#### 3 年金支給前の再雇用者（大学教員を除く常勤職員）の給与処遇問題について（報 no. 6、41）

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、その質と量がより軽いレベルにあ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っ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併せて取り組みます。

#### 4 助教の諸問題について（報 no. 9、42）

助教の給与表の作成については、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。

また、当該職位は育成助教（3 年任期）、新・旧のテニユアトラック助教、テニユア助教と、あり方が混在しており、各契約内容により著しく格差が生じております。従事する勤務内容、処遇面にも問題が見られます。その不合理な差に対し改善に努めます。

広島大学の育成助教（3 年任期）の問題については、以下の指摘が重なりますので、参考まで記載します。（専門部より提供）

○新聞赤旗 2021 年 4 月 20 日 土井誠 氏（党学術・文化委員会事務局長）

「国立大学法人法改定案」より一部抜粋

定量的な評価指標として若手教員比率を例示しているのは、若手の雇用を不安定化する問題をはらんでいます。京都大学は任期付きの若手教員ポストを拡充していますが、監事が

「若手教員も10年経（た）てばもはや若手ではなくなる」として常に若手を採用できるように任期後に常勤職を与える割合を定め、そのほかは雇い止めするように求めています（2019年6月）。

若手教員比率には任期付き雇用もカウントされます。多くの大学で比率を上げるために、若手教員を任期付きで雇用して、任期が切れたら雇い止めする事態が広がる危険があります。

文科省は目標・計画を押し付け、法的にその達成を強いることで大学を「戦略的経営体」に変えようとしています。学内構成員の意向はますます排除されます。

## 5 職務負担に応じた給与処遇（手当等）の追求について（報 no. 43）

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。

## 6 大学教員の基盤研究費について（報 no. 52、53）

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。

## 「交渉」

### 7 大学教員以外の常勤教職員の定年延長について（報 no. 6）

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。

### 8 大学教員の業績評価制度と給与制度改定（報 no. 14）

学術院会議のもとで大学教員の業績評価制度の検討及びシミュレーションが行われる予定です。2020年度の交渉の結果、実施時期が2年先送りになりましたが、引き続き不利益変更には断固反対の立場で交渉に臨みます。

## 「注視」

### 9 学術院と基礎教育領域・専門領域について

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みました。2017年10月に組合開催の「学術院とユニットに関する情報共有と意見交換会」では、ユニット連絡係への曖昧な業務（キーワードの設定等）の過多、ユニットの設定に入りきらない研究領域への懸念等が話題になりました。その後、2019年11月に大学当局は学術院に基礎教育領域（12領域）、専門領域（11領域）を設置し各領域長（全23名）を任命しました。この運営体制はユニットに替わる全学的機能強化の一環を謳う仕組みになるようですが2020年度は領域長の権限強化が図られています。これらは引き続き、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。

#### 10 AKPI®とBKPI®について (報 no. 11、12)

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。この動きを注視しながら、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。

#### 11 大学教員の人事について (報 no. 10)

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が認識せざるを得ない現状に至っています。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。

また、序文「はじめに」に記載しましたが、2020年度に発覚した大学の人件費ポイント管理ミスは計3億9千万円という大学からの説明でした。1ポイント(教授)1214万円で換算管理すべきところ1200万円で考えており、2011年から金額に換算した管理をしてなかったための誤差というものです。2021年度に関しては赤字解消という報告がありましたが、その方法は、当初は目的積立金の取り崩しという説明でした。しかし6月14日には計91名の新採用者に半年間の着任遅れ(自主希望も含むが)を「お願い」するもので3億6千万円を解消し残り3千万円を物件費から拠出ということでした。説明には齟齬があり今後明らかにしていく予定です。なお、半年間の着任遅れを発生させる対応は応募要項を反故にするものであり、該当者への同意の取り方に違法性がないか懸念が残ります。また、第4期中期目標期間の人員配置等の方針について(WG答申)2021年5月24日付には「2022年度～2023年度は、当面の教員人件費の圧縮策をとる」とあり、この赤字から波及した事態は現員の教員の労働環境に対しても大きく作用しています。

#### 12 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 (報 no. 13)

2020年4月より新しく制度化された年俸制は新規採用者のみに導入されました。月給制の者に対して転換を強制することがないか引き続き監視します。

#### 13 事務職員等の労働環境悪化の防止等について (報 no. 16)

大学は「時間外労働の縮減」を、数値目標を設定して推進しています。

- ・ 部署(室及びグループ)…対平成28年度比12%削減(平成29年度8.2%,平成30年度9.6%)
- ・ 個人…一人年間360時間(月当たり30時間)

組合は、業務量増加の中、このような定量目標の動きが業務のサービス残業化になっていることを危惧しています。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。2020年度導入のテレワークの諸問題についても実態把握に努めます。

また、事務職員への昇格(級)抑制についても団体交渉を念頭に不利益変更は許さないという姿勢で取り組みます。以下の答申の中において広島大学の職員の環境悪化が指摘されています。その上、給与抑制に直結する改定は看過できません。

第4期中期目標期間の人員配置等の方針について（WG答申）2021年5月

5) 職員の採用方針

① 第2期中期目標期間以降の事務職員数の推移等

② 他大学との事務職員数の比較

③ 今後の一般職員数の規模と採用方針

④

⑤

### Ⅲ 契約職員・非常勤等

#### 「要求」

#### 1 パートタイム契約職員のフルタイム契約職員化の問題等について（報 no. 2）

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適宜提供することを要求します。

#### 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、2020年2月末日の一時金給与と、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。2021年度については実現できませんでしたが、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、交渉を継続します。

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。

#### 「交渉」

#### 3 URAの労働時間を含めた職場環境問題（報 no. 37）

2020年4月1日より承継職員化を承認した当該職の労働全般に関して、2020年度は未達成でしたが、不透明な部分が多いため継続して大学と交渉を行います。

また、他大学に伍する対応としてURAのみに承継職員化を率先して行うことには異議申し立てをしています。URAの承継職員化自体に反対はしませんが、併せて、長年、契約職員として勤務している他職種の承継職員化を求めています。

#### 「注視」

#### 4 契約職員等の雇用の継続と安定化について（報 no. 1）

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。昨年度までは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、このことに関して引き続き監視、阻止するように対応します。また、今年度は新型コロナウイルスの惨禍により社会では非正規雇用の雇い止めが多発しています。広島大学ではそのようなことがないように監視していきます。また、10年任期上限の対象者も2023年に到来します。その対応を併せて行います。

## IV 附属学校園

### 「要求」

#### 1 附属学校園教員の基盤研究費について (報 no. 52)

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（旧名称）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 附属学校園の非常勤講師の月額制について (報 no. 49)

非常勤講師の月々の生活の安心安定のため時給を月額換算して支払いを行うという内容で6月23日統一要求書（第2弾）を提出しました。

### 「交渉」

#### 3 附属学校園の人事異動について (報 no. 4)

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、過去3年間混乱していた現場に方向性は示されました。今後も2017（平成29）年12月28日の「団体交渉確認書」及び2018（平成30）年10月10日（令和元年7月12日改定）「附属学校教員の人事異動の方向性について」に基づいた人事であるかを注視し、個別の不利益変更がないか監視します。

引き続き人事異動に係る組合員の不安を解消すべく、大学側との交渉に当たります。

#### 4 附属学校園の諸問題に関する対応について (報 no. 26、49)

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ことを監視します。また、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。これらに即座に対応するためにも、「附属学校園諸問題検討委員会」を継続して設置し、大学との交渉を行います。

#### 5 附属学校園転籍者の不利益問題について (報 no. 47)

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。

#### 6 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 (報 no. 48)

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」（同一の使用者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。

## 7 附属学校園における年次有給休暇のカウント方法等について (報 no. 34)

附属学校園の年次有給休暇の取りやすい労働環境への問題意識を表明し 6 月 23 日統一要求書 (第 2 弾) を提出しました。

### 「注視」

## 8 附属学校園の再編統合問題について (機能強化について) (報 no. 5)

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 2021 年 3 月 16 日の副理事との懇談会で一定の見解が示されましたが、継続して動向を見ていく予定です。

## V 病院

### 「要求」

## 1 病院における二交代制・新型コロナウイルス対応業務等について (報 no. 25)

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。また長時間の拘束により、日常的に仲間との接点を持ちにくくなったとの声も聴きます。結果、組合活動にも困難さが増しています。その他、育児休業、短時間勤務等の取得が進んでいます。そのことは働き続ける職場環境として望ましいことです。しかし反面、職員数 (定数) 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。また、新型コロナ禍の業務については、大学対応の行き届いていない部分を掬い取るように努めます。

## 2 震地区関係について (報 no. 29)

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 交代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。

## 3 産婦人科医等の当直 (宿日直) 業務の通常勤務化について (報 no. 40)

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」については、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 時 30 分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となります。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っ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、通常の場合は規定される労働の時間設定も休憩・休日、および給与も適用されていません。

しかしながら、既に最高裁の棄却から8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。

## 4. 課題に対する活動について

ここでは、組合の活動について、「Ⅰ 組織、運営」「Ⅱ 交渉（協議）、相談」「Ⅲ 広報、親睦」に分類して現況と2021年度の活動予定について紹介します。

### Ⅰ 組織、運営

#### (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インターネットを利用したオンライン会議（ZOOM）システムにより役員間を繋ぎ開催します。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、必要な規則類の制定・改定を行いません。

#### (2) 支部連絡会議

東広島地区及び広島・福山・三原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、霞地区との連携は今後の課題とします。

#### (3) 支部役員会・支部集会・支部（職場）懇談会・支部総会

開催連絡のある支部役員会・支部集会・支部（職場）懇談会・支部総会等については、原則として、そのすべてに書記局から参加する予定です。

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。

#### (4) 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いません。

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いません。

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。

#### (5) 組合組織の拡大

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

### ②既存教職員の加入促進

広報紙「ひろば」や支部を通して、組合員数の増大が組合の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。

## II 交渉（協議）、相談

### (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) 協議

団体交渉に代わる手段として、議題に応じて団体交渉にかかる時間の縮減とよりきめ細やかで迅速な対応を目指し、協議の場において大学との意思疎通を図り、組合方針の表明を行います。（より公式な場が必要な場合は、団体交渉となります。）

### (3) 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。

### (4) 過半数代表の選出

今年度は2021年8月から新代表に切り替わります。各支部からの候補者の選出を行いました。自薦他薦としている霞支部においてははかろうじて今回は選出可能でしたが、期日までの選出が困難であり今後に課題を残しました。支部再編と合わせ役員等の選出方法の検討を開始します。引き続き組合が支持する候補を擁立するように努めます。

### (5) 安全衛生委員の選出

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、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を選出します。

### (6) 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場面であり、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。なお相談件数の増

加と内容の多様化に伴い、対応体制の充実を課題とします。問題によっては、窓口となる書記局、検討する執行委員会において共有化が難しい内容も出てきました。それらは、一律学内の専門部門（メンタルヘルスセンター）を案内するだけでなく、組合としても相談者の孤立化等を防ぐよう外部専門家（臨床心理士）等への相談も可能とする体制をとる予定です。

### Ⅲ 広報、親睦

#### (1) 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、隔月の発行を行いません。
- 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います。
- 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、毎月定期的に行いません。
- 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、情報提供を行いません。

#### (2) 学習活動

- ①オンラインを使用し、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。
- ②ろうきん説明会の開催  
ろうきん担当職員によるオンライン説明会を適宜実施し、個別の相談にも応じます。
- ③union 講座  
外部講師によるオンライン講座「7月9日(金)呼吸は切り替る、呼吸でセルケアを」、「8月  
20日(金)よりよい働き方とお金～株や証券取引の注意～」を予定。

#### (3) 親睦活動

- ① 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、昨年引き続きオンラインを使用した  
レクリエーション等を試みます。東広島以外の地区への配信等も要望に応じて設定します。

## 2021年度予算

1. 2021年度一般会計予算案  
(1) 収支計算書
  
2. 2021年度商品斡旋事業特別会計予算案  
(1) 収支計算書
  
3. 2021年度労働金庫特別会計予算案  
(1) 収支計算書
  
4. 2021年度闘争資金積立特別会計案  
(1) 収支計算書
  
5. 2021年度予算案の説明

(一般会計)

**2021年度予算(収支計算書)**

2021年4月1日から2022年3月31日まで

(単位:円)

	2020年度決算額	2021年度予算額	対前年度増減額	備 考 主な使途・概算金額【千円】
<b>I. 収入の部</b>				
1. 組合費収入	(15,344,285)	(14,673,315)	(670,970)	
組合費収入	15,344,285	14,673,315	670,970	6月収入ベースに計算。人事院勧告の影響は加味していない。
2. 雑収入	(79,711)	(77,500)	(2,211)	
雑収入	79,711	77,500	2,211	特約店会費【51】、くみあい通信広告挟み込み料【26】
3. 特別会計繰入金収入	(492,500)	(450,000)	(42,500)	
労働金庫特別会計繰入金収入	472,500	420,000	52,500	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	20,000	30,000	△10,000	商品斡旋事業特別会計の収益振替。
4. 預り金等収入	(2,925,995)	(0)	(2,925,995)	
支部預り金収入	399,840	0	399,840	各支部の支部費を徴収(書記局が代行)
その他預り金収入	2,285,774	0	2,285,774	当年度末残高(社会保険料・所得税・事務局支部預り金等)
立替金収入	194,465	0	194,465	霞支部の活動費立替を徴収
仮払金収入	45,916	0	45,916	専従職員2名から労働保険を徴収
5. 前年度繰越金	3,912,910	5,451,282	△1,538,372	
収入合計	22,755,401	20,652,097	2,103,304	
<b>II. 支出の部</b>				
1. 人件費	(12,228,192)	(12,558,230)	(△330,038)	
給与諸手当	10,653,332	10,896,055	△242,723	専従職員2名の給与諸手当、及びアルバイト1名【100】
厚生費	1,574,860	1,662,175	△87,315	健康保険・厚生年金・労働保険料等の事業主負担分
2. 事務局費	(1,687,316)	(1,650,000)	(37,316)	
通 信 費	264,572	270,000	△5,428	電話、郵便・宅配便送料、NTT回線使用料、オンラインZOOM加入【24】、メール等unionアカウントの利用者負担金他【6】
消 耗 品 費	32,833	50,000	△17,167	事務用品、消耗品
備 品 費	34,128	50,000	△15,872	パソコン周辺機器(Wifi機器)、事務所案内プレート、窓補修
図 書 費	34,000	50,000	△16,000	新聞定期購読【40】、書籍【10】
印刷刊行費	542,200	450,000	92,200	大会議案書【150】・輪転機等保守料【100】・用紙【100】・インク代【100】、他
雑 費	779,583	780,000	△417	公認会計士【410】・弁護士顧問料【360】、振込手数料、印鑑証明書他【10】
3. 会議費	(91,207)	(274,400)	(△183,193)	
大 会 費	30,943	46,000	△15,057	交通費【10】・飲料等【6】・大会補助員アルバイト2名【12】、消毒等【18】
支部連絡会議費	23,949	96,400	△72,451	弁当、飲料等(東広島8名、広島・福山・三原4名 月1回×12月)
執行委員会費	36,315	132,000	△95,685	弁当代として本部役員手当【120】、深夜交通費【12】
4. 事業費	(106,217)	(886,000)	(△779,783)	
専 門 部 費	69,737	366,000	△296,263	四役会議役員手当【144】・団交・監査等経費等移動交通費【32】、懇談会・レク行事【90】、メンタル相談支援【100】
組織強化費	36,480	170,000	△133,520	支部活動援助金【110】、加入促進費・新勧グッズ【60】
行動費	0	350,000	△350,000	研修会等出張旅費【50】、裁判闘争支援等【300】
5. 資産購入支出	(-)	(950,000)	(△950,000)	
備品購入支出	0	950,000	△950,000	保守終了の紙折機【250】・モノクロ複合機【700】が壊れた場合、新規購入
6. 特定預金支出	(189,572)	(314,684)	(△125,112)	
退職金積立預金支出	187,572	304,684	△117,112	退職金積立預金への入金(専従職員2名分)【19+11】
事務局支部特定預金支出	2,000	10,000	△8,000	事務局支部特定預金への入金。加入者1名につき@2000×5名
7. 預り金等支出	(3,001,615)	(0)	(3,001,615)	
支部預り金支出	399,840	0	399,840	各支部へ支部費を支払い
その他預り金支出	2,276,332	0	2,276,332	前年度末残高(社会保険料・所得税・事務局支部預り金等)
立替金支出	194,465	0	194,465	霞支部の活動費を立替
仮払金支出	130,978	0	130,978	専従職員2名の労働保険の概算払い
支出合計	17,304,119	16,633,314	670,805	
次年度繰越金	5,451,282	4,018,783	1,432,499	

**2021年度予算(収支計算書)**

2021年4月1日から2022年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2020年度決算額	2021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	(31,949)	(31,000)	(949)	
大日商事	14,060	14,000	60	家庭常備薬販売手数料
伊藤ハム	8,530	8,000	530	販売手数料
丸大食品	9,359	9,000	359	販売手数料
2. 預り金収入	(1,135,892)	(1,130,000)	(5,892)	
商品幹旋預り金収入	(1,135,892)	(1,130,000)	(5,892)	
大野石油	641,708	640,000	1,708	ガソリン代
大日商事	281,190	280,000	1,190	家庭常備薬代金
伊藤ハム	102,678	100,000	2,678	ハム代金
丸大食品	110,316	110,000	316	ハム代金
3. 前年度繰越金	213,516	223,369	△9,853	
収入合計	1,381,357	1,384,369	△3,012	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(2,096)	(2,000)	(96)	
雑 費	2,096	2,000	96	振込手数料
2. 預り金支出	(1,135,892)	(1,130,000)	(5,892)	
商品幹旋預り金支出	(1,135,892)	(1,130,000)	(5,892)	仕入代金支払
大野石油	641,708	640,000	1,708	ガソリン仕入
大日商事	281,190	280,000	1,190	家庭常備薬仕入
伊藤ハム	102,678	100,000	2,678	ハム仕入
丸大食品	110,316	110,000	316	ハム仕入
3. 他会計繰入金支出	(20,000)	(30,000)	(△10,000)	
一般会計繰入金支出	20,000	30,000	△10,000	収益の振り替え
支出合計	1,157,988	1,162,000	△4,012	
次年度繰越金	223,369	222,369	1,000	

## (労働金庫特別会計)

**2021年度予算(収支計算書)**

2021年4月1日から2022年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2020年度決算額	2021年度予算額	対前年増減額	備 考
I. 収入の部				
1. 事業収入	(28,466)	(28,000)	(466)	
全労済手数料	28,466	28,000	466	事務手数料
2. 雑収入	(388,451)	(390,000)	(△1,549)	
受取配当金	388,451	390,000	△1,549	労金の出資金及び利用高に対する配当金等
3. 前年度繰越金	581,386	520,643	60,743	
収入合計	998,303	938,643	59,660	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(660)	(660)	(0)	
雑費	660	660	0	返金時の振込手数料
2. 預り保証金返済支出	(77,000)	(4,500)	(△3,840)	
預り保証金返済支出	77,000	4,500	△3,840	退職者への労金出資金返金(3名)
3. 一般会計繰入金支出	(400,000)	(400,000)	(△323,000)	
一般会計繰入金支出	400,000	400,000	△323,000	
支出合計	477,660	404,500	△4,500	
次年度繰越金	520,643	534,143	△134,143	

## (闘争資金積立特別会計)

**2021年度予算(収支計算書)**

2021年4月1日から2022年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2020年度決算額	2021年度予算額	対前年増減額	備 考
I. 収入の部				
1. 雑収入	(4,461)	(4,400)	(61)	
闘争資金積立預金利息収入	4,461	4,400	61	ゆうちょ・三菱UFJ、もみじ・広島・労金が0.01%
2. 前年度繰越金	100,870	95,669	5,201	
収入合計	105,331	100,069	5,262	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(6,050)	(6,000)	(50)	
雑 費	6,050	6,000	50	残高証明代
2. 特定預金支出	(3,612)	(3,600)	(12)	
闘争資金積立預金支出	3,612	3,600	12	定期預金分の利息を預金へ加算
支出合計	9,662	9,600	62	
次年度繰越金	95,669	90,469	5,200	