

現場の声を 大学の力に

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 2025年度活動報告

第2号議案 2025年度決算

第3号議案 2026年度予算

第4号議案 2026年度活動方針

第5号議案 5年・10年先を見据えた組合運営の検討について

6. 議長解任

7. 新執行委員長挨拶

<2025年度 執行委員一覧>

執行委員長	田口 健	教員	総合科学部支部
副執行委員長	後藤 秀昭	教員	文学部支部
副執行委員長	喜田 英昭	教員	附属中・高支部
書記長	寺内 大輔	教員	教育学部支部
書記次長	羽倉 義雄	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	奥村 美紗子	教員	理・工学部支部
執行委員	荒木 隆人	教員	法学・経済学部支部
執行委員	西山 和之	教員	附属福山支部
執行委員	中村 恵美子	教員	附属東雲支部
執行委員	中元 崇	教員	霞
監査委員	中建 晃美	契約職員	理・工学部支部
監査委員	佐藤 智子	契約職員	事務局支部
監査委員	森 千亜希	契約職員	附属三原支部

2026年度定期大会議案書 目次

第1号議案	2025年度活動報告	(3～56) ページ
1.	はじめに	3～4
2.	－1 重点項目における具体的課題への取り組み（概略）	5～8
	－2 重点項目における具体的課題	9～22
	(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) 給与・手当問題（賃金の適正化）	
	(4) 労働時間・休暇問題（一人当たり業務量の削減等）	
	(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	22～29
4.	各支部の活動報告	30～34
5.	組合員数推移表 資料 5	35～36
6.	執行委員会議事一覧 資料 6	37～44
7.	個別相談事項報告 資料 7	45～47
8.	その他資料 資料 8～10	48～56

別冊 第1号議案

「大学病院たんぽぽ保育園の職場環境改善に向けた取り組みと不当労働行為救済申立の報告書」

第2号議案	2025年度決算	(57～81)
1.	一般会計	58～60
2.	労働金庫特別会計	61～62
3.	商品斡旋事業特別会計	63～64
4.	闘争資金積立特別会計	65
5.	総合貸借対照表	66
6.	附属明細表	67～69
7.	2025年度決算報告の説明	70～77
8.	監査報告書（監査委員、公認会計士）	78～81

第3号議案	2026年度予算	(82～92)
1.	一般会計（収支計算書）	83
2.	労働金庫特別会計（収支計算書）	84
3.	商品斡旋事業特別会計（収支計算書）	85
4.	闘争資金積立特別会計（収支計算書）	86
5.	2026年度予算案の説明	87～92

第4号議案	2026年度活動方針	(93～95)
1.	はじめに	93
2.	基本方針	94
3.	重点項目における具体的課題	94
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

第5号議案	5年・10年先を見据えた組合運営の検討について	(96～99)
-------	-------------------------	--------------------

2026年度組合役員信任投票 開票結果報告	100
-----------------------	----------------

2025年度活動報告

(期間 2025年6月～2026年7月)

1. はじめに

2025年度は、広島大学教職員組合の結成から70周年という節目の年にあたります。組合の歩みを振り返りながら記念誌『組合物語—ともに歩み、ともに未来へ—』(2026年3月発行)を編纂する作業と並行して、日々の活動を着実に続けた一年でした。

この間も、教職員が置かれている環境は厳しい状況が続いています。教員に対する新しい個人評価制度の給与への本格反映、テニユアトラック制度のあり方、附属学校園の機能強化に伴う教員数の減少懸念、医療職をめぐる夜勤体制と労働時間の問題など、現場の教職員が直面する課題は多岐にわたります。こうした状況の中、組合は、大学側との誠実な対話と粘り強い交渉を通じて、一つひとつの問題に向き合ってまいりました。

今年度のとりわけ大きな成果のひとつは、看護職員の夜勤協定の締結です。2年以上にわたる協議を経て、大学側との団体交渉において、2交代制夜勤を月5回以内とすることを今年度の目標と位置づけた労使協定を年度内に締結することができました。夜勤回数の上限明文化は、看護師の健康と安心して働き続けられる環境の確保に向けた重要な一歩です。組合は、引き続き、55歳以上の看護師への配慮措置の明文化や夜勤超過手当の新設など、残された課題の解決に取り組んでまいります。

人事院勧告対応に伴う契約職員の賃金増額についても一定の前進が得られました。一方、医療職の1日あたり時間外労働の上限引き上げに対しては、組合として明確に反対の意思を示し、大学側はこれを見送ることとなりました。個人評価の給与反映制度については、D・E評価の時限的不適用や育児休業復帰時等への配慮措置を求める意見書を提出し、制度設計の改善に向けて継続して意見を述べてきました。

労働環境に関する個別相談は今年度も継続して寄せられ、契約職員の無期転換後の職の確保、同一労働同一賃金をめぐる問題、内定取消しの撤回要求など、多様な案件に丁寧に対応してまいりました。複数の案件については年度内に解決に至っています。

2021年度から続いたたんぼ保育園の労働環境問題をめぐる不当労働行為救済申立については、2026年3月、県労働委員会における調査(第12回)において和解が成立し、申立を取り下げるに至りました。5年近くにわたり粘り強く交渉を続けてきた本件がひとつの区切りを迎えたことは、組合活動の重要な成果です。和解条項については、関係者に別冊で報告するとともに、保育園体制の改善に向けた見守りを継続しています。

ハラスメントや不適切な労働環境の問題を、労働者個人が甘受すべきものではありません。すべての構成員が安心して働くことのできる職場環境の実現に向けて、組合は引き続き当事者を支援し、解決に向けた取り組みを粘り強く続けてまいります。

2025年度における具体的な活動内容を次のようにご報告いたします。今年度は、昨年度に引き続き、以下の5つの項目を重点的課題として掲げ、取り組みを行ってまいりました。

- ・雇用問題（雇用の安定・安心化）
- ・労働・職場環境問題（職場環境の整備・安全性の向上）
- ・給与・手当問題（賃金の適正化）
- ・労働時間・休暇問題（業務量の適正化とワークライフバランスの確保）
- ・研究費・資金配分問題（研究活動の継続と発展を支える体制づくり）

組合員の皆様におかれましては、この一年間の活動をご確認いただき、広島大学教職員組合ならびに本学の現状について改めてご理解を深めていただければ幸いです。今後も、すべての教職員がのびのびと働くことができ、学生をはじめとする関係者が笑顔で学び・働ける広島大学を目指し、ともに力を合わせてまいりましょう。

（文責 寺内大輔）

2. -1 2025年度活動報告

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）

注）2025年度に実交渉したものは着色しています。

N0	具体的課題	対象	交渉内容詳細	状況
(1) 雇用問題				
1	契約職員等の雇用継続・安定化			
	(7) 5年任期上限問題	契約職員	2018年度問題（5年任期の上限）。労働契約法に関連する5年上限撤廃の要求。6年目に継続できる公募制度の見直しを実現。今後、5年上限撤廃と給与の1号俸固定撤廃に向け交渉継続。	継続
	(4) 10年任期上限問題	契約職員	2023年度問題（10年任期の上限）。137回団体交渉の結果、業務限定雇用として継続雇用を可能とする方針が出され制度改正が行われた。該当者の無期転換が発生しはじめており、実態を注視。	継続
2	パート契約職員のフルタイム希望	契約職員	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	一般事務員から教育研究補助職員への転換	契約職員	2024年度、特定の部署において、契約一般職から契約教育研究補助補助職員への複数の転換があった。プロジェクト等の単年度予算消化目的、新規採用者への時給額の提示をなるべく高くという大学対応であるが、転換されない在職者の不満が高まった。	継続
4	任期付き教員の再任	任期教員	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
5	広島大学のテニユアトラック制度についての諸問題	任期教員	2020年4月の新採用者からの適用。旧テニユアトラック制度の改正。本学独自の当該制度について、無期転換権を無効化する事例が発生、注視。	継続 注視
(2) 労働・職場環境問題				
6	大学教員への業績評価と給与制度の改定	大学教員	希望者のみ令和4年度のP-I基準評価を使用し給与への反映を令和5年度から開始する検証実験の提案について。検証結果について2024年2月21日全学説明会が開催された。2025年11月に制度改正。	継続
7	AKPI®とBKPI®	大学教員	組織目標の参考と言わ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
8	P-I 基準表	大学教員	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。2026年2月にP-I基準の変更提案に対応した。	継続
9	人員不足問題	大学教員	大学教員の後任補充、昇格の停滞。結果、現員が他大学へ流出、また採用公募への応募減、非常勤講師の増加。学生への影響大にに対し検討。	継続
		常勤職員	一人当たりの担当業務の増加。	継続
		契約職員	常勤職分の業務が契約職員へ移行。さらには公募への応募がなく派遣職員の導入となり、定着が乏しい当該職員への教育研修への実務が付加される悪循環が生まれている。	継続
10	70歳定年延長の努力義務化に対する大学対応	全体	70歳雇用の努力義務化の流れの中、本学の枠組みを検討。「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）	—
	(7) 大学教員の64歳・65歳の処遇	大学教員	これまでと変更なし。当該年齢の教員の給与の減額（昇給停止と給与は63歳時の85%支給）は不利益であるための改善要求。	継続
	(4) フルタイム再雇用者の給与処遇	職員	年金支給前の再雇用者（大学教員の除く常勤職員）の給与処遇問題。定年前給与の70%水準で妥結。	終了
	(7) 契約職員の定年延長について	契約職員	常勤職員の定年延長（2023年～2031年）に合わせ、要求を開始。大学は今後検討するという回答。ただし定年延長の場合に、これまでの再雇用制度よりも何がメリットかを議論する必要がある。	継続
	(4) 契約職員の再雇用者について	契約職員	再雇用者の賃金ベースアップを要求。また、70歳までの雇用希望についても相談が寄せられている。	継続

11	大学運営の透明性	全体	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
	(7) たんぽぽ保育園の保育士の処遇	病院	たんぽぽ保育園の保育士の常勤化を2021年4月実現。その処遇について説明会開催（2022年6月24日）、その後発生した諸問題への対応。団体交渉、職場環境アンケート等を継続。その後、不当労働行為救済申立に発展。県の労働委員会で争議は2026年3月4日和解条項を締結し、取り下げとなった。調査回数は12回、その間の団体交渉（計6回）により、多くの労働条件の向上を獲得した。	終了
	(4) 一般事務職員の処遇	職員	①原因は複数あるが、人員不足の影響もあり残業増 ②副GL級を支援室長として配置することの管理職問題 ③公平・公正な昇任の仕組みについて「GL、副GL級の昇任審査」について協議の結果、改定した。	継続
12	附属学校園の人事異動	附属	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
13	附属学校園の機能強化（旧再編統合）問題	附属	種々の提案への状況確認。大学に説明会を求め実現。支部間で情報共有に努めた。	継続
14	ハラスメント対策と不当労働行為の禁止	全体	2024年度は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してきたことを踏まえ、相談室員との協議、情報共有化を行った。 不当労働行為について、広島県労働委員会に救済申立を行ったが2026年3月4日和解にいたり救済を取下げた。	終了
15	外国人教員への労働条件等の説明	大学教員	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。2022年3月労働条件通知書の英文化を実現。組合員の要望によりインターナショナル・ランチ・チャットを開催。広報紙の英翻訳の試み行った。	継続
16	産婦人科医等の宿日直業務の通常勤務化	病院	実態調査と通常勤務化の要求。「医師の働き方改革」「診療報酬改定2026年6月」の中で、議論予定。	継続
17	病院における看護職員2交替制他	病院	・2交替制は2017/10/1から本制度化、6年経過し検証を含め、夜勤協定要求。子育て世代以外の夜勤回数が増加。2024年3月19日団体交渉～2025年11月25日に「夜勤協定」を締結し交渉終了。	終了
18	医師の働き方改革について	病院	これに関係した働き方の変更への対応。時間制勤務の医師（勤務医・研修医）の36協定対応。	継続
19	東広島駐車場負担金	東広島	東広島駐車場負担金（現在6,000円）を5,000円への減額要求。2023年3月7日団体交渉。大学回答に対する対応策は未対応。2025年人事院勧告対応時に再要求したが、交渉継続。	継続
20	職員の労働環境悪化の防止	全体	増加する個別相談への対応と一部情報収集のみ。	継続
21	その他			

(3) 給与・手当問題

22	人件費ポイントについて	大学教員職員	①2020年大学教員の人件費ポイントの管理ミス約3億9千万円について。 ②職員の人件費ポイントの設定について。	注視
23	大学教員への年棒制への拡大	大学教員	各種年棒制への拡大に注視。旧年棒制に関して制度改正2020年4月に不利益変更があり情報収集。	継続
24	ボーナス（夏季）の優秀者加算枠の減少	常勤全体	優秀者加算枠用を減らし留保することに抗議、今後も注視。	継続
25	2016年度人事院勧告への連動	常勤全体	地域手当の引き上げ。	継続

	人事院勧告対応について			
26	(7) 本給について	常勤全体 (一部例外有)	物価高騰の折、過去最高の全体への平均3.3%の増額となった。また要求の結果、公務員同様、2025年4月に遡って適用となり、増額の差額は2026年3月末の一時金として支給された。前年の課題であった、若年層に手厚く、経験者に薄くといった部分は方向性は変わらないとしても今年度若干解消できた。初任給部分の増額は前年度着任者との格差を生じ、それも課題である。	実現
	(イ) 賞与について	常勤全体	2025年度は年4.65ヵ月を実現。0.05月の増加	実現
27	特定職員（大学教員 5級教授）への昇給抑制	大学教員	各号俸の圧縮、特定職員への昇給抑制の2つの改定が2025年4月に行われた。これについては説明会を要求。2025年6月下旬開催されたが、構成員の疑問や不満は解消されず、広報紙で解説を繰り返した結果、2025年12月26日理事メッセージにより、昇給可能とする優秀者区分を5%増とする対応が発表された。	注視
28	契約職員の賃金等の改善	契約職員	全体のベースアップ要求を実施、常勤職に準じた内容を実現。また、今回、教育研究補助職等の交通費手当込み賃金の職種からの疑問が顕在化した。対して、これらの手当込み賃金は実質は約70%を実質賃金と考えるとよいという組合見解を伝えるとうにした。そうすると最低賃金+αのレベルになることがわかる。	実現
29	休日出勤手当	全体	支給を要求。	継続
30	待機手当（オンコール手当）	保育士	大学病院内保育園の土曜日保育の待機担当者に対し、3000円/回の手当支給を実現	実現
31	諸手当			
	(7) 附属教員の手当（主任手当）	附属	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
	(イ) 附属教員の手当（教職調整額）	附属	公立学校に準じ、本給×4%を最終的には10%にする要求。附属学校教員特別手当（本給×6%）とは別途に考	実現
	(ウ) がん専門薬剤師等の手当	病院	手当の引上げ及び新設を要求。	保留
	(エ) 年末年始手当	病院	霞地区に関して手当の新設を要求。	継続
	(オ) 夜間看護手当の引き上げ	病院	准夜勤、深夜勤、及び2交替制勤務の夜勤手当の増額要求。	継続
	(カ) 夜勤回数上限超の手当新設	病院	夜勤回数上限に関する協定締結を実現（2025年11月）。それと併せ、設定上限超の場合は1回につきプラス2000円という手当要求をしているがその部分は継続課題。	継続
	(キ) 清掃現場職員のリーダー手当	病院	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。	保留
32	助教の給与表作成	大学教員	助教本給表の新設要求。	継続
33	研究員の賃金等の改善	大学教員	統一要求において、研究員の賃金レベルの下限設定を要求。	継続
34	職務負担に応じた手当支給	大学教員	学内非常勤講師手当の復活要求。	継続
35	学内非常勤（客員）講師について	附属	学内非常勤講師を廃し、本務として職務付加手当の支給という大学提案に対し反対。これまで通り非常勤（客員）講師としての対応を確保。	実現
36	管理職と管理監督者問題	全体	労働実態調査と再整理の要求。副GL級を管理監督者（東広島市の4か所の支援室長）として勤務させることへ問題	継続
37	附属学校園転籍者の不利益問題	附属	退職金不利益のカバーを要求。	継続
38	附属学校園への大学採用者の賃金設定について	附属	前任校より低い本給月額でスタートしているが、新採用扱いにするにしても、全く事前説明がないため、まずはどのように本給月額を決めているのか説明するように要求を行った。結果、前職より低い初任給なる可能性が高く、その説明は着任時にすると約束されたが、本給表の設定については継続交渉。	継続

39	その他		人事院勧告関係、および契約職員の賃金に関する給与規則改定。	一部 継続
(4) 労働時間・休暇問題				
40	附属学校園の諸問題	附属	「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
41	パート契約職員の休暇制度改善	契約職員	2021年4月制度改正において、多くの無給休暇の有給化実現。現場に周知し利用実績を上げることが課題。2023年秋の契約職員懇談会で県や市と本学の子の養育に関する休暇制度比較を行った。	継続
42	育児・介護・産休等の利用環境整備	全体	欠員に対する人員補充等の利用環境整備を要求。	継続
43	霞地区の課題	病院	・看護師人数の増加、3交替制の夜勤は月8回以内（2交代制の夜勤は月4回以内）、夜勤後の休日は非週休の扱いにを要求。3交代制夜勤は原則として月8回以内、2交代制夜勤は原則として月5回以内で労使協約を締結。 ・36協定（時間外労働）について ①医師の特別時間外労働は大学提案の年960時間上限に対し、医局ごとの個別対応を求め、年720時間、年960時間上限の2つで締結（2025年3月）。 ②医療職員の残業6時間／日を9時間／日への引上げ提案に対し反対、阻止。	実現 継続 新規
44	休日予定日の勤務減少	全体	休日予定日の勤務をできるだけ減じるよう要求。	継続
45	時間外労働の縮減	全体	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いないかの監視。個別のサービス残業への対応。	注視
46	労働時間の適法管理	全体	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
47	年次有給休暇の消化	全体	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
48	その他			
(5) 研究費等配分				
49	大学教員・附属教員の基盤研究費	大学教員 附属	①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。 ②大学教員の論文数に応じた基盤研究費の削減検討への対応。 ③令和6年の全大学教員に対する基盤研究費削減（約半額）への反対運動を展開。今年度はどうなるかの説明を大学に求め回答を得た。	継続
(6) 他				
50	学長選挙の民主化	全体	学長選考に関する2つの要求への大学回答を受け、統一要求へ一本化。	継続
51	学長面談の定期化	全体	毎年1回の面談定期化。2025度は過去10年間行ってきた学長表敬訪問は一旦取りやめとした。	継続
52	東広島地区安全衛生委員会を通じた要望	全体	2026年10月より、財務総務担当理事から労働者側委員に対し、意見を求められたため、組合で取りまとめた意見を東広島地区に関わらず提出したところ、多くの要望が前進した。	新
53	個人情報保護法に沿った情報の扱いについて	全体	個別相談から端を発した組合要望。大学に当該保護法の運用について、職場への周知をもとめ実現した。	実現

2. ー 2 重点項目における具体的課題

※「概略」5～8 ページにおいて今年度に活動した付番のみを説明します。それ以外の課題はホームページに掲載している定期大会議案書（2025 年度以前の議案書）をご参照ください。

(1) 雇用問題（雇用の安定・安心化）の課題について

1. 契約職員等の雇用継続・安定化

2013 年の労働契約法改正では、有期雇用で働く労働者の生活の安定と安心を守るため、一定期間を超えて継続雇用された場合に、無期雇用へ転換できる制度が導入されました。

具体的には、通算 5 年を超えて契約更新された場合（研究職は 10 年）、労働者が申し込むことで無期雇用へ転換できる仕組みです。

しかし実際には、「2018 年問題」や研究職における「2023 年問題」と呼ばれるように、無期転換の権利が発生する直前で雇用契約の終了を通告される事例が各地で発生しました。

本来は雇用の安定を目的とした制度であるにもかかわらず、大学側が無期雇用化に伴う継続雇用の負担を懸念し、その前段階で雇用を打ち切る動きにつながっている状況があります。無期転換後の雇止めは、解雇相当でありほぼ不可能となるため、それを回避しようとするこれら経営者側の動きは、深刻なものです。

これらの対応には違法性が疑われるケースもあり、本学においても組合では相談を受けながら、個別に大学側との交渉を行ってきました。2025 年度は、組合を通じて 3 件の無期転換を実現しました。また、無期転換後の雇用継続やポスト確保についても、引き続き組合が窓口となり、安易な解雇を許さない姿勢で対応を進めています。

5. 広島大学のテニュアトラック制度についての諸問題

グローバル人材の育成と研究力の強化を両輪に掲げ、「世界トップ 100 の総合研究大学」への飛躍を目指す一連の構造改革が進められてきました。大学教員の処遇は「教員人事制度の刷新」「学術院の設置と全学一元化」を謳い、新採用者のテニュアトラック制度もその柱となっています。

しかし、広島大学のテニュアトラック制度には、以下のような諸問題があり、働く側にとって不安定要素が残っています。今回、状況把握の意味もあり、若手教員向けの懇談会を企画しましたが、設定時期（大学入試時期の 2 月）が不適切であり実際の出席はありませんでした。事前のアンケートへの回答は 9 名の方からいただきました。

(1) 制度導入の経緯と組合の反対

- ・ 2018 年度に「新しい広島大学のテニュアトラック制度」が設定され、組合は大学全体への導入に反対しましたが、「まずは枠を作って少しずつ整えたい」という大学側の方針で制度化されました。その結果、2020 年 4 月以降の新採用者から適用されています。

(2) 審査不合格時の「退職」規定と無期転換権の無効化

- ・ テニュアトラック期間（助教は 5 年、准教授は 7 年）が終了する 6 か月前までにテニュア審

査が行われ、合格すればテニユア（終身雇用）が付与されますが、不合格の場合は期間満了とともに「退職」となります。なお、1年間の猶予期間があります。しかし、ここで不安定な状況で足踏みをするよりも早期に「他大学へ」という流れをも作っています。

- ・この退職規定により、労働契約法第18条が定める「無期転換権」が無効化される条文が制度化されています。本学で勤続し当該制度での雇用になった10年以上勤務した教員からは、この点について疑問の声が上がっています（無期転換逃れの懸念）。

(3) テニユア審査合格時の付帯条件と不安

- ・テニユア審査に合格しても、「科研費を2年以内に獲得すること」などの付帯意見が付される場合があります。合格者からは「不安を煽る対応」として問題視されています。

(4) 専門業務型裁量労働制を適用される教員、特に助教について

- ・研究エフォートに加え、外部資金獲得・教育・社会活動・大学運営といったエフォートも設定されている現状があります。このため、程度の問題になりますが、広範な能力を求められ研究に十分な時間を割くことが困難となり、研究活動に専念できないという声もあります。また、専門業務型裁量労働制は本来、労働者が自ら裁量を持って業務時間配分を決定できることが前提ですが、実際には教育や公務の負担が重く、裁量の余地が狭いという声が現場から上がっています。これにより、「裁量労働制」としての趣旨が守られていないのではないか、労働基準法違反の懸念（裁量の有無に関して）が生じている状況です。さらに、こうした運用の問題は他大学からも注視されています。

(5) テニユアトラック制度前後の昇任格差

- ・テニユアトラック制度導入前に採用された准教授等については、学内昇任のルールが国際公募並みの厳しい基準に変わり、多数が現職のまま「足踏み状態」を余儀なくされています。数年違いの新旧制度間、採用されたプログラム等により、昇任機会の格差が生じています。

(6) 欠員補充と「学術研究員制度」

- ・テニユアトラック審査で不合格となり現場に欠員が生じた場合、論文数や科研費取得を課さない「学術研究員制度」が活用される傾向があります。テニユアトラック制度と併せて新設されたこの制度は、呼称として「特定（または特命）教授、准教授、講師、助教」という肩書で活躍していただくというサービス部門的な運用です。当該者のキャリアパスの面に不安があります。

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。特に「職の地位向上」という観点から

(2) 労働・職場環境問題（環境の安心化）の課題について

6 大学教員への業績評価と給与制度の改定

広島大学では、2020年頃から大学改革が進められてきました。改革では、学部の権限縮小、大学院組織の集約化（11から4研究科に）、そして大学教員の所属を「学術院」に一元化する制

度変更などが段階的に行われました。組合は都度、説明を求め、意見を述べ、内容によっては阻止の態度を示しました。

その改革の最終段階として、2025 年 11 月に、大学教員の「個人評価」と「給与」を連動させる制度が導入されました。

この制度では、「P-I 基準」と呼ばれる評価基準を用いて、教育・研究・大学運営などの活動を点数化します。教員は一定の枠の中で評価を競い、その結果が給与に反映される仕組みとなっています。

この給与制度が実際に妥当なものかどうかについては、現時点ではまだ十分な評価は定まっていますが、大学教員という高度専門職においては、分野の違う集団内での一元管理、競争は適さないという意見を組合では述べてきました。一方で、評価の基準となる P-I 基準については、運用を進めながら細かな修正が続けられています。

2025 年度の P-I 基準の見直しは、博士課程学生の指導と論文審査を別々の教員が担当する体制へ変更することに伴う配点変更でしたが、組合としては、不明点などの意見を述べ反対はしていません。

8 P-I 基準について

上記 6. に記載のような状況です。広島大学の教員評価制度における P-I 基準の導入時には、「評価点の獲得を優先するのか、研究内容を重視するのか」本末転倒にならないかという議論が繰り返されました。導入後は、特にテニュアトラックの教員において、裁量労働制の教員であっても、実際には評価点を獲得するための活動に多くの時間を費やす傾向が強まった、気持ちにゆとりがない、という声が挙がっています。

11 大学運営に関する透明性の確保について

この課題では、教職員の生活や職場環境、労働条件に大きな影響を与える問題について、大学が十分な情報を公開し、組合だけでなく関係者に対して事前に説明を行い、理解を得よう求めてきました。

しかし、大学による情報提供や事前説明は、依然として十分とは言えない状況です。そのため組合では、独自に入手した情報や、組合からの要求に対する大学の回答を組合員へ配信し、現状や課題について正確に理解できるよう取り組んできました。

現在、大学では以下のように、教職員の労働条件や職場環境、生活に大きく関わる課題が数多く存在しています。

- ・ 学術院および基礎教育領域・専門領域への権限強化
- ・ 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（機能強化）
- ・ 病院二交替制導入後の課題
- ・ 契約職員等の契約更新問題
- ・ 病院たんぽぽ保育園・保育士の処遇や労働環境

これらの情報が大学構成員に正確に伝えられ、教職員一人ひとりが内容を理解・納得した

うえで行動することが、大学全体の力を高めるために重要です。

組合は今後も、大学に対して十分な情報公開を行うこと、そして組合や関係者に事前説明を行い、理解を得るよう求め続けていきます。

① たんぽぽ保育園保育士の処遇

別冊「大学病院たんぽぽ保育園の職場環境改善に向けた取り組みと不当労働行為救済申立ての報告書」において報告します。

② 一般事務職の処遇

残業過多や昇格抑制等に関する組合員の個別事案については、2024 年度に組合要求が実現したことから交渉を終了しました。

その後は、制度面の改善として、グループリーダー（GL）級・副グループリーダー（副 GL）級の昇進制度について、透明性・公平性の向上を目的に大学と協議を重ねてきました。その結果、組合の意見が制度に反映されることとなりました。

組合が 2025 年 9 月 17 日に提出した意見に対し、大学から 2025 年 10 月 14 日に回答が示され、以下の事項について合意しました。

- ・評価基準の明確化・透明性の向上
- ・推薦制度（自己推薦・部長推薦）の整備
- ・不服申立て制度の新設
- ・評価基準等に関する規定の整備

これらの内容は、資格試験制度の実施要項に明文化されました。特に、評価基準については、以下の評価項目が明確に示されました。

- ・マネジメント力
- ・育成・指導力
- ・責任感
- ・課題解決力
- ・業務牽引・推進力
- ・リスク管理能力

評価項目が明文化されたことで、これまで不透明であった評価基準が明確になり、公平で納得性の高い昇進制度へと前進しました。

また、「不服申立て制度」が導入されたことは、昇進結果に対して手続的な救済の道が設けられたものであり、労働者側にとって画期的な成果です。

さらに、推薦制度についても組合の意見が反映されました。実施要項では、「部長級職員は、関係するグループリーダー級職員の意見を聴いて、受験候補者を 1 人、理事（財務・総務担当）に推薦することができる。」と規定され、この文言は推薦書様式にも明記されました。これにより、部長級職員のみでの判断ではなく、日常業務を最もよく把握しているグループリーダー級職員の意見を踏まえた推薦が必須となり、推薦手続の公平性・客観性が向上しました。

今回の制度改正は、昇進制度の透明性、公平性、納得性を高める重要な前進であり、組合

の継続的な交渉によって実現した成果です。他大学からも注視され、情報共有しました。

13 附属学校園の機能強化について（旧・再編統合問題）

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。2023年4月には中等教育一貫校への歩み（福山）という方針が大学から示されました。また、昨年度は幼稚園（東広島・三原）の一園2園舎化について、大学に説明会を求め、開催されました。2025年7月には大学との意見交換会を実施しました。

各学校園の特色を強化する改革が示される中、現在、1クラス当たりの生徒・児童数の減員計画が進められています。これは少人数指導を可能とするものです。しかし、高等学校ではクラス数ではなく生徒数に応じて教員数変動する可能性を懸念し、今後の動向を注視しています。また、改革の先頭に立つ中等教育学校化の福山においては過渡的にクラス数が増え、教員数が不足する事態が懸念されています。これらを2027年度問題として注視します。

14 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

（1）ハラスメント問題について

●ハラスメント相談室について

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、2023年度統一要求において新たな要求「ハラスメント相談室員との組合関係者の協議要求」を行った結果、2024年12月にハラスメント相談室との意見交換会を実施し、相談室の機能、役割、状況を再認識しました。

●アンケートの活用

霞支部・医労連主催のハラスメントアンケート「職場の会話や行動（+退職者アンケート）」を2025年2月に実施しました。また、医労連より当事者意識が無い方への働きかけが重要であること、および具体的な県内の病院での対応例を紹介していただきました。看護職員の「夜勤協定締結」の交渉の中で、当院でのアンケート回答集約の開示と他病院の対応例を大学側に紹介しました。

●専門部の活躍

個別のハラスメント相談は長期化するものもあり、勤務者に心身への疲労が蓄積します。これらにはOBを中心とした専門部が寄り添い、勤務継続を支援しています。

（2）不当労働行為について

不当労働行為（団体交渉における誠実交渉義務違反、組合員への不利益取扱い、組合支配介入など）を阻止する効用は、主に次の点にあります。

●労働者の交渉力を維持できる

使用者による組合つぶしや報復を防ぐことで、労働者が安心して意見を述べ、賃金・労働条件を対等に交渉できます。

●職場秩序と紛争予防につながる

不当労働行為が放置されると対立が激化し、訴訟・争議・離職増加を招きやすくなります。

適法な労使関係を維持することで安定した職場運営が可能になります。

●憲法上の労働基本権を実効化できる

日本国憲法 28 条の「団結権・団体交渉権・団体行動権（労働 3 権）」は、実際に守られて初めて意味を持ちます。不当労働行為の禁止はその実効性を支える制度です。

●長期的には使用者側（大学）にも利益がある

透明で公正な労使関係は、従業員の信頼・定着率・生産性向上につながり、使用者側リスク（訴訟、行政救済、評判悪化）も減らします。

●民主的な社会基盤を支える

労働者が萎縮せず集団的意思表示をできることは、職場だけでなく社会全体の民主性・公正性の維持にも関わります。

労働組合法は、単に個々の労働者保護だけでなく、「対等な労使関係」を維持すること自体を目的として不当労働行為を禁止しています。具体的な救済申立を行った「平成 6 年（不）第 1 号広島大学事件」は、別冊で報告します。

17 病院における看護職の 2 交替制他について

(7) 看護職の 2 交替制

2017 年 10 月 1 日より本制度化された看護職への 2 交替制勤務ですが、以下の点を中心に注視しています。

- ・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。

(4) 看護職の夜勤制限について

2024 年 3 月 19 日の第 145 回団体交渉において「夜勤協定」の締結を求め、約 2 年間の粘り強い交渉の結果、2025 年 12 月 26 日に団体交渉確認書という形で、月の夜勤回数上限を定めた協定を締結しました。何十年もの間、明文化された労使の約束事を交わすという職場風土ではなかった大学病院の歴史を鑑みると快挙であると他団体から評価されました。【資料 8：48～49 ページ】をご覧ください。

19 東広島駐車場負担金について

2025 年度の人事院勧告内容は交通費について多くの勧告がありました。本学では一部を除き実施が見送られました。駐車場に関しては協議をしましたが、あまり交渉時間をさけていません。大学は拒否回答でした。

要求書（駐車場補助）

1. 東広島地区

- ・現在の駐車場利用に係る受益者負担額は年間 6,000 円。

- ・ 職員の負担軽減のため、年間 5,000 円へ引き下げを要望する。

2. 霞地区

- ・ 現在の受益者負担額は年間 22,000 円と高額である。
- ・ 駐車場の収容台数に限りがあり、希望者全員が利用できる状況ではない。
- ・ 駐車場は各部門に割り当てられ、部門ごとの優先基準に基づいて利用者が決定されるため、今年利用できても翌年度は利用できない場合がある。
- ・ 駐車場を利用できない職員は学外駐車場を借りる必要があるが、その費用負担は大きい。
- ・ 公共交通機関の利用も、保育園の送迎など家庭事情によっては困難なケースがある。
- ・ このため、学外駐車場を利用する職員に対し、月額 1,000 円の駐車場補助を支給することを要望する。

参考資料

3. 本学の対応（案）について 1/2

給与勧告への対応（案）

- ・ 本給（俸給）：勧告どおり、平均3.3%の引上げ。
- ・ 期末・勤勉手当：勧告どおり、それぞれ年間0.025月分引上げ。
- ・ 初任給調整手当：勧告どおり、500円／月 程度引上げ。
- ・ 宿日直手当：勧告どおり、医師の手当を1,500円／月、医師以外の手当を300円／月 引上げ。
- ・ 通勤手当①：勧告どおり、自動車等利用者の距離区分10km以上の手当額を200円～7,100円／月引上げ。
- ・ 通勤手当②：自動車等利用者の距離区分上限の変更は、全国異動のある国家公務員における長距離通勤の状況を考慮したものと考えられるが、本学の状況とは異なるため、実施を見送る。
ただし、人事交流者で交流元機関との均衡を考慮する必要がある場合には、個別に対応する。
- ・ 通勤手当③：自動車等利用者の駐車場等利用に係る手当の新設は、外部の駐車場利用者の負担軽減を図るものであるが、本学においては、学内駐車場を近隣の駐車場料金より安価で利用可能であるため、財源確保の観点も考慮し、実施を見送る。
- ・ 通勤手当④：月中途採用者等に対する採用等の日からの支給は、月中途採用の場合に翌月からの支給となる一方、月中途退職の退職月は満額支給となることで均衡が図られていること、計算方法の変更により多くの労力を要することから、実施を見送る。
- ・ その他：勧告どおり、給与が最低賃金相当に達しない場合の手当支給、人事交流者等の期末・勤勉手当に係る在職期間の通算、昇格時に必要となる在級要件の緩和を実施する。

実施には多くの人件費を要するため、将来の人事院勧告等への対応に要する財源も考慮する必要がある。
については、現在文部科学省が概算要求を行っている、「人件費の上昇等を踏まえた基幹経費の増額」の本学への配分状況（令和7年12月末填内示予定）を勘案し、適用時期を決定する。

20 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。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2021年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。また、常勤職からパート契約職員への業務移行も進められており、この傾向が続いています。

21 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) 給与・手当問題（賃金の適正化）の課題について

26 人事院勧告対応について

(ア) 本給について

2025 年 11 月 7 日に要求書を出しました。内容は「現在、民間よりも低いと言われる国家公務員の処遇勧告に沿うことは、高等教育機関で勤務する教職員に対し最低限必要と考えます。このことを前提として、本給月額、賞与（期末・勤勉手当）とも人事院勧告通りに、早急に改定されるように申し入れします。」というものです。そして、継続交渉の結果、給与に関しては、ほぼ人事院勧告通りに給与改定（2 月 1 日改正、4 月 1 日改正）を実現しました。

具体的には一部プロジェクト雇用の方など例外はあるものの、全体に平均して 3.3%増、適用時期は 2025 年 4 月 1 日と合意しました。2025 年 4 月からの遡及適用のため、増額分の差額は 2026 年 3 月末に一時金として支給されました。契約職員においても常勤職員の処遇を引き映し増額対応となりました。賞与については次項（イ）で記載します。

(3 月末一時金について例) 契約一般職パートタイム 8 号俸（東広島勤務）は時給 90 円増

2025 年 4 月から施行

1 日 7 時間勤務 週 5 日勤務の場合は次の通りの一時金です。

・ 90 円×7 時間×20 日勤務（1 月）＝12,600 円

・ 12,600 円×12 か月（2025 年 4 月、5 月、6 月、7 月、8 月、9 月、10 月、11 月、12 月、2026 年 1 月分、2 月、3 月）＝151,200 円

以上の 4 月～3 月の賃金差額が、2026 年 3 月末に一時金として支払われました。

(イ) 賞与に関する最近の状況について

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、組合目標であった年間 4.50 か月を達成しました。

その後は以下の流れです。

(2019 年の賞与 4.50 月以後～人事院勧告を踏まえた本学の動向)

- ・ 2020 (R2) 年度 期末手当引下げ 0.05 月 ↓
- ・ 2021 (R3) 年度 期末手当引下げ 0.15 月 ↓ 岸田政権発足により実施見送り
- ・ 2022 (R4) 年度春 同上 実施（しかし、前年度分は遡及しないことでの実施）
- ・ 2022 (R4) 年度秋 勤勉手当引上げ 0.10 月 ↑（年間 4.40 か月）
- ・ 2023 年 (R5) 年度秋 期末・勤勉手当引き上げ 0.10 月 ↑（年間 4.50 か月実現）
- ・ 2024 年 (R6) 年度冬 期末・勤勉手当引き上げ 0.10 月 ↑（年間 4.60 か月実現）

27 大学教員の給与処遇問題について

2025 年 4 月に制度改正された「特定職員（大学教員 5 級教授）への昇給抑制」について大学に説明会の開催を求めた結果、2025 年 6 月 27 日、30 日にオンライン併用で開催されました。これらの説明会で発せられた多くの構成員の声は貴重なものでしたが、これらは後の動画視聴では公開されることはありませんでした。疑問の声が上がり、これらの意見を広報紙ひろば 117～119 号「大学教員の昇給抑制の波紋」として発行しました。結果、2025 年 12 月 26 日には当該問題について「財務・総務担当 柳澤理事メッセージ」が発出され、モチベーションダウンに対する対応がなされることになりました。C（良好）区分の内、上位者 5%を B 区分に引上げ、昇給を可能とするものです。これは次年度 2027 年 1 月の定期昇給からの対応になります。【資料 9：55 ページ】

28 契約職員の賃金等の改善について

年々増員される契約職員の処遇改善に 2013 年度から取り組んでいます。
以下現状を羅列します。

「賃金について」

- ・2025 年度の広島県最低賃金は時給 1,020 円から 1,085 円へ 60 円引き上げられた。
- ・大学ではこれまで最低賃金への対応を中心とした下位号俸の部分的な賃上げが続いており、職種間や号俸間の賃金差が課題となっていた。
- ・今回は常勤職員と同様の 3.3%の賃金引き上げが契約職員にも引きうつされ、号俸間のバランス改善が図られた。
- ・今後も最低賃金への対応だけではなく、職務や経験を適切に反映した継続的な賃金改善を求める。

「年収の壁」見直しへの対応

- ・これまで多くのパート職員は「103 万円の壁」を意識し、年末に勤務時間を抑制してきた。
- ・2025 年から制度が見直され、「103 万円の壁」は最大 160 万円へ引き上げられることとなり、勤務抑制の必要性は大きく低下した。
- ・この制度変更を踏まえ、従来の「103 万円の壁」を理由とした時給抑制ではなく、適正な賃金水準への見直しを求める。

「契約一般職員と教育研究補助職員との比較」

- ・制度としては、契約一般職員より教育研究補助職員の初任給（パートタイムの場合の 1 号俸）の方が高いことから、教育研究補助職員として募集する部署が増えている。
- ・一方で、両職種は制度設計が異なり、単純な時給比較は適切ではない。

＊契約一般職員：時給とは別に通勤手当を支給。

＊教育研究補助職員：通勤手当相当額を含めた時給設定であり、基本的に手当は別途支給されない。そもそも研究職の位置づけであり、事務職として雇用する実態に即した制度になっていない。無期転換権も継続雇用 5 年超ではなく通算 10 年超の勤務に

より行使できることになっている。

- ・契約一般職員は勤務年数に応じ号俸が上がる仕組みになっている（基本3年ごと）。教育研究補助職員の号俸は年齢基準が示されているものの、実際には財源状況による決定が多く、基準は不明確となっている。

「教育研究補助職員への通勤手当支給要望」

- ・教育研究補助職員には時給へ通勤手当相当が含まれている。通勤費負担が重いことを主張しテレワークを選択する個別事例もあり、同じ業務を担う他の出勤者からは共通業務負担増が指摘されている。（なお、これは職場における業務とは何かという問題も含んでおり単純に給与額だけの問題ではない。）
- ・教育研究補助職員からは、通勤手当を別途支給してほしいとの要望が増えている。
- ・人事部によれば、通勤手当相当込みの時給は15km以内程度からの自動車等による通勤を想定して設定されている。「片道10～15km程度の自動車通勤」は手当額が月額7,300円（書記局注：20日勤務では1日365円となる）相当の交通費が含まれているとの説明である。
- ・なお、他の研究員等の職種についても通勤手当込みの制度設計であるため、実際の業務実態と、給与体系については検討が必要である。

「職の地位向上」

- ・（個別相談事項 no. 32）共通機器部門の組合員は契約技能員から教育研究補助職員に転換を実現した。これは同部門の他職員と職務内容を比較した上で、時給額の不均衡を是正する要求であった。

30 待機手当（オンコール手当）

たんぽぽ保育園保育士の土曜日待機手当を実現しました。3000円/回の支給で過去に遡っての対応でした。今後は2026年1月から待機業務はしなくてよい運営になりましたが、土曜日の曖昧な働き方を整理、明確化したことが現場へ安心感をもたらしました。詳細は別冊の報告書をご覧ください。

31 諸手当

（イ）附属教員の手当（教職調整額）

公立の教育職員には、原則的に時間外勤務手当や休日勤務を支給しない代わりに、給料の月額4%に相当する額を「教職調整額」として支給することが定められていました。そもそも、この調整額は残業のみなし額であり、それを超えて残業を許容する制度であることを忘れてはいけません。それはさておき、この教職調整額が公立学校では2025年度から1%ずつ増加され、最終的には10%になる予定です。附属学校園においても、最低でもそれに準じるようにと交渉を行い、同内容を実現しました。その他、人事院勧告対応として地域手当、交通補助（自動車）等の勧告対応についても交渉しましたが、これらは現在、実現しませんでした。

（カ）夜勤回数上限超の手当新設

夜勤回数の上限に関する協定締結交渉において求めた、設定上限に対して1回超過につき

2000 円という手当要求です。これは市民病院の同手当 1000 円、および岡山大学病院（2013 年設定）の 3000 円を参考にしました。子育て従事者の代わりに規定回数を超えて夜勤回数を増加するのならば、せめて対象者に手当をという要求です。検討時点の違反数で試算したところ年間 300 万円程度の経費となりました。しかし、大学からは拒否回答であり、協定締結を優先させるため、協定内容からは外しました。しかし、実現のために継続して検討中です。

35 学内非常勤講師（客員）について

附属学校園における、当該制度の廃止 2026 年 4 月改正予定に関しては反対し、元の運用を実現しました。以下は要望書です。

「学内者による客員教員業務の整備について」意見

（改定内容）

附属学校園の教諭はこれまで他部局での勤務は非常勤講師（客員）として行っていましたが、2026 年 4 月からは本務として特殊勤務手当を支給し、他部局で勤めをするという形に変えられています。

（反対理由）

本務の位置づけにすると線引きがあいまいであり、非常勤講師（客員）を見えない化することで労働強化の懸念があります。また、賃金は非常勤講師（客員）として 1770 円／時給でも低すぎるところ、同額を職務付加手当としたとしても、この場合、支給基準などもあいまいです。なお、医療の現場では支払い実績が不明確である職務付加手当が数点明らかになっています。これは上長が認めたもの等、支給基準があいまいだからです（理学療法士等）。そして、大事なこととして、辞令を受け行う非常勤講師（客員）であれば、これを当該教諭の履歴書に記載できるということがあります。この非常勤講師（客員）を行う際にはその配慮がほしいということとは、これまでの「部局間の学内非常勤講師制度を廃止する」「非常勤という名称の代わりに、客員という名称の新設」という議題交渉の歴史の中で主張してきたことです。附属学校園は他大学に大学教員として転出する教諭も少なからずいます。その際の業務履歴として、大学での客員助教、客員講師等に従事した期間と肩書は重みがあります。

38 附属学校園の大学採用者の賃金設定について

他の職種と比べ、契約時の状況に関して不明瞭な部分が多いため、大学に説明を求め、交渉しました。結果、現状においては、他組織から本学に中途採用になった場合は、本給表額の設定が他組織にいた際より低くなることを大学は認め、今後は、その旨を採用面接時に説明するということです。しっかりしませんが、今回はここまでの議論となりました。

39 その他

「入試手当の支給時期の見直しについて」

4～6 月の平均給与額を算定基礎額として、1 年間の社会保険料等が確定されることから、手当支給時期が 4 月になることは、社会保険料の負担額が多くなるため何とかならないかと支部から要望がありました。大学と協議の結果、以下のとおり 2026 年 4 月に改正されました。

区分	実施時期	手当支給時期
(1) 共通テスト	1 月実施	3 月支給（変更なし）
(2) 学部入試	4 月～12 月実施 ＋問題作成業務の実施	<u>3 月支給（4 月からの変更）</u>
	1 月～3 月実施	4 月支給（変更なし）
(3) 大学院入試	4 月～9 月実施	<u>11 月支給（4 月からの変更）</u>
	10 月～3 月実施	4 月支給（変更なし）

(4) 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

43 震地区関係について

一部実現しました。(ア)については、2025 年度は新採用者の退職が 0 人であった結果、退職を見込んで採用された人員分が増員配置に繋がっているということです。

(ア) 看護師の過重労働を軽減するための抜本的対策として、看護師人数を増加すること。

(イ) 看護師の夜勤回数を月 8 回以内（3 交代制）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。

(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。

※ (イ) (ウ) は 3 交替制勤務に該当する事項です（2 交代制は月 4 回以内）。

45 時間外労働時間の縮減について

これまで、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の限度時間の縮減を求めるとともに、協定書第 5 条（時間外労働の縮減措置）の実施状況について報告を求めてきました。

また、それらの月次・部署別の実績報告を求めるとともに、当該違反の解消に向けた取組を継続的に確認してきました。具体的には、安全衛生委員会において、時間外労働が多い部署について、その発生要因や改善対策の説明を求めるとともに、時間外労働の縮減に向けた取組を要請しており、現在も継続して実施しています。

また、勤務医・研修医の残業については（2）労働・職場環境問題の No. 18 にも記載しています。2025 年度は 36 協定において、医療技術系職員の残業時間を「1 日につき 6 時間」としている部分を「1 日につき 9 時間」にしたいという大学提案がありました。実態として 2024 年度に 6 時間超が 40 名あり、違反となっているための対応ということですが、7 時間 45 分勤務後の 9 時間残業は、連続勤務 16 時間 45 分（休憩除く）という長時間労働です。健康面から論外であり、反対した結果、取り下げになりました。まずは、違反を生むような勤務体制の改善が急務です。

48 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。

(5) 研究費・資金配分問題（研究費確保等）の課題について

49 大学教員及び附属学校園教員の基盤研究費について

令和6年度の大学教員に対する基盤研究費の削減幅は次の通りでした。

- ・実験系（1162名）年額42万円→年額27.4万円（△14.6万円）
- ・非実験計（200名）年額21.5万円→年額14.2万円（△7.3万円）
- ・40歳以下の若手には+5.0万円、またスタートアップ経費として以下の支援。
- ・TT助教+50万円（結果計100万）、育成助教+30万円、選抜助教+20万円。

令和7年度は少しプラス（+）改正されました。以下は要求書2025年10月22日に対する大学回答2025年11月7日の抜粋です。

（●要求）令和7年度現在の基盤研究費額をお示してください

（○回答）以下のとおりとなります。

実験系：30.0万円（うち科研費申請加算分：7.0万円）

非実験系：15.0万円（うち科研費申請加算分：3.5万円）

（●要求）上記1の当該研究費は9月に支給されたようですが、今後、もっと早い時期での支給をお願いします。

（○回答）「現状、様々な事務手続きに時間を要しており、7月下旬に各部局等へ研究費の配分額を通知し、その後、部局等での手続きを経て配分を行っているため、8月～9月頃の配分となっています。今後、確認作業の前倒し等を検討し、配分時期の前倒しに努めます。

（●要求）いつ、当該研究費額を令和5年度水準に戻すのか明らかにしてください。

（○回答）令和6年度に基盤研究費を減額しましたが、この減額分は、人事院勧告や電子ジャーナル高騰等への対応に充当しています。令和8年度の予算編成は、上述の通り現在検討中ですが、人件費（人事院勧告）や電子ジャーナルの高騰は続いている状況にあり、基盤研究費を令和5年度の単価まで増額するのは厳しい状況です。

なお、今年度（令和7年度）においては、非常に厳しい財政状況の中、文部科学省による運営費交付金の「成果を中心とする実績状況に基づく配分」の評価結果（増額）を踏まえ、増額配分しています。

(6) その他

51 学長面談の定期化要求

学長と組合役員との定期的面談実施の目途はつかない中、2015年～2024年度において組合役員の交代時期に合わせ学長表敬訪問を執行委員長他数名で行なってきました。所要時間は10～20分です。

なお2025年度は、10年の節目となり、過去の訪問内容を確認の上、実施を見送りました。

52 東広島地区事業場安全衛生委員会を通じた要求

安全衛生委員会を通じた改善は幅広く、当該委員会の活用を別項目「3. 課題を実行するための活動について」（8）で述べていますが、実質の行動ができていませんでした。しかし、こ

の度、新着任の柳澤財務・総務担当理事より、労働者側の意見募集が行われ、まずは2025年10月に労働者側委員を通じて組合でまとめた要望を提示しました。この中には霞地区のもの、附属学校園のものも含めました。結果、12月には附属学校園の体育館（6つ）において、空調設備の設置決定が大学からもたらされました。その他、2026年6月には東広島キャンパス内の活用という観点からバーベキューの実施について、教職員が実施可能であることを確認し、その手続き等を申合せました。今後も、当該委員会を通じて、職員の安全衛生に関する要望を強化していきたいと考えています。

53 個人情報保護法に沿った情報の扱いについて

公募での職員採用において、大学が本人に同意なく学籍情報（博士課程）を参照し判断をしていたことが明らかになり、適正な個人情報の扱いを現場に周知するように大学に要望し、実現しました。

3. 課題を実行するための活動について

(1) 団体交渉

要求実現の中心的な手段として、団体交渉を実施しました。これは組合に法で認められている交渉権の行使となります。

また、就業規則の変更など、各地区事業場において労働者の過半数代表者への意見聴取が必要となる案件については、組合が事前に実質的な交渉を行い、その成果を踏まえて過半数代表者が意見聴取に臨むという「団体交渉（組合）前置主義」を継続して実践しました。

この間、議題に応じて団体交渉前の協議を積極的に行い、委員長をはじめ多くの役員の出席を要する団体交渉の開催回数の抑制に努めてきました。しかし、2023年度以降は協議レベルでは解決に至らない案件が増加しました。そのため、組合専門部委員の支援を得ることで出席者の負担軽減を図るとともに、必要に応じてオンラインによる対応も行いました。

なお、2025年度に実施した団体交渉は23ページ表のとおりであり、いずれも前年度からの継続案件です。

(2) 協議

大学提案の事案が多いです。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。新たな交渉は、組合から申し入れをした団体交渉前の協議という位置づけである「歯科所属の契約言語聴覚士の職の地位向上（処遇改善）」があります。

(3) 意見聴取

規則改正に際しては、各地区の代表者が大学側から説明を受け、これに対する質問や要望を行う意見聴取の場を設けています。議題の重要性や個別事情によっては地区別に開催する場合

もありますが、可能な限り各地区の代表者が一堂に会し、組合と情報を共有することで、意見集約と発言力の強化を図っています。また、書記局もオブザーバーとして参加します。

一方で、大学教員と附属学校園の教諭では勤務形態や時間的制約が異なるため、課題の共有や日程調整が容易ではありません。このため、今回は日程を分散し、オンライン会議形式で意見聴取を実施しました。

その後、意見聴取で出された意見や団体交渉の方針を踏まえ、組合は労働者代表用の「意見書」のモデル案を作成しています。組合が過半数を組織する3事業場（福山、東雲、豊潮丸）では、このモデルを基に過半数組合代表が意見書を作成します。また、組合が過半数を組織していない5事業場（東広島、東千田、霞、翠、三原）については、各地区の教職員から信任された過半数労働者代表に対してこのモデル案を参考資料として提示しています。

意見書は、大学が役員会へ報告した後、改定規則に添付されて労働基準監督署へ提出されます。

主な団体交渉、協議、意見聴取等の実施は、以下のとおりです。

日程	種 別	交渉事項・改定規則等
2025年8月8日	第152回団体交渉	たんぼぼ保育園不当労働行為の和解案について
8月20日	説明会	10月、11月制度改正案
9月2日	県庁にて争議8回	第1号広島大学事件「たんぼぼ保育園の不当労働行為」(調査) (※回数の修正。ヒアリング分1回はカウントから外した。)
9月3日	説明会	10月、11月制度改正案
9月22、26、30日	意見聴取	同上
10月16日	意見聴取	11月制度改正案（最低賃金等）
10月22日	第153回団体交渉	たんぼぼ保育園不当労働行為の和解案について
11月19日	県庁にて争議9回	第1号広島大学事件「たんぼぼ保育園の不当労働行為」(調査)
11月25日	第154回団体交渉	看護職員の夜勤協定締結
11月27日	説明会	人事院勧告対応 他
12月5日	第155回団体交渉	附属学校園の賃金問題について
12月10日	第156回団体交渉	たんぼぼ保育園不当労働行為の和解案について
12月17日	県庁にて争議10回	第1号広島大学事件「たんぼぼ保育園の不当労働行為」(調査)
2026年1月9日	第157回団体交渉	たんぼぼ保育園不当労働行為の和解案について
1月19日	説明会	2月、4月制度改正
1月14日	懇談会	たんぼぼ保育園園長と現場職員（組合員と有志）
1月21日	意見聴取	同上
1月21日	県庁にて争議11回	第1号広島大学事件「たんぼぼ保育園の不当労働行為」(調査)
1月29日	第158回団体交渉	たんぼぼ保育園不当労働行為の和解案について
2月18日	第159回団体交渉	たんぼぼ保育園不当労働行為の和解案について
3月4日	県庁にて争議12回	第1号広島大学事件「たんぼぼ保育園の不当労働行為」(調査)
3月11日	説明会	4月制度改正
3月18日、23日、25日	意見聴取	4月制度改正
4月28日	団交前協議	組合員：特殊歯科所属の言語聴覚士の処遇改善
6月10日	説明会・意見交換	大学教員「教育または研究に特化した教員の認定制度」
6月30日	団交前協議	組合員：特殊歯科所属の言語聴覚士の処遇改善
7月1日	団交前協議	組合員：学術研究員の無期転換後のポストについて

(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。

(5) 統一要求

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提出しています。今年度は新しい項目の集約を見送り、過年度からの継続課題の解決に努めました。

(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。

詳細は【資料7：45～47ページ】をご覧ください。なお、解決したものが増え、昨年度よりも相談中の件数全体は減少しました。組合に加入されない方への相談は有料化するという運用も始めました。2時間4000円（契約職員は半額）です。

対応は、不当に雇用継続を絶たれる「雇止め」対応が最優先事項であります。それ以外のものについては猶予をいただき書記局対応、支部対応、専門部対応、顧問弁護士対応と割り振りを明確化するようにしています。また、初回は必ず書記局が対面で相談を伺うようにすることにしました。

(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。また、組合が過半数を組織して来た福山、東雲、練習船豊潮丸の3地区（事業場）を維持するように努力しました。

② 新入教職員への加入働きかけ

○3～4月時 新人研修会の際にチラシを配布

【新採用職員基礎研修（東広島地区）】

・2026年4月3日（金）／場所：本部棟4F会議室／研修受講予定人数：51名（人事部等含む）

※【組合対応】過半数副代表者（後藤副委員長）、田口委員長、寺内書記長、斎藤専門部委員、和田書記次長、原嶋書記が「過半数代表の役割と意義」「組合案内」を配布し組合理解を促した。（計10分～15分程度）。

※課題：業務終了後と聞いていたが、17:15超において業務の続きを残っている状態であり、説明の場としては適していなかった。次年度は、昼休憩時間（後半の15分）に実行させてもらうようにするなど大学と折衝が必要である。また、寺内書記長のスライド（組合説明）は次年度も使用させていただく予定。

【新採用教職員研修】

・2026年4月7日（火）9：15開始，12：00終了予定

・場所：本部棟4F会議室（東広島）57名／病院臨床管理棟3F会議室（霞）16名

※【組合対応】書記2名でチラシ配布

【新採用職員基礎研修（霞地区）】

・2026年4月1日（水）8：30開始，10：50終了予定

・場所：凌雲棟5階（R501講義室）／研修参加予定人数：対面196名、学内便101名

※【組合対応】書記2名、医労連2名（煙崎氏、箱田氏）とチラシ配布活動を行った。

●霞支部 新人歓迎の懇親行事 「お金の話：給与明細の見方について理解を深めよう」

・2026年4月17日（金）17:30開始，18:45終了予定／場所：たんぼ保育園2階カンファ1

・参加：新入職員3名、組合関係者7名（労金1名、医労連2名、書記2名含む）

・参加者数は少なかったが、目的意識を持った方の参加であり、質疑応答が活発に行われた。近々にもう一度開催した方がよいという意見があった（組合員より）。

●総科支部の取組

独自のチラシを作成、これまでの在職者を目標に加入を呼びかける内容になっていた。なお、目に留まるように印刷物にシールやマーカで手作り感を出し、140部配布。また、IDC80部にも配布。

●各支部長宛に 88部チラシを送付

(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 回開催されます。2020 年 3 月より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なりました。

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。

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。

2025 年度は、活動報告の 21 ページ 52 番の通り、労働者側からの意見や要望を積極的に出し、意見交換をするようにしました。

また、霞地区事業場の安全衛生委員会において、看護職員の夜勤回数の報告が 3 月に 1 回実施されることになり、看護職員の健康・安全について前進しました。

(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）福山、東雲、豊潮丸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・翠・三原の 5 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。

前年の代表者の任期を 2 年間としており、2025 年度は選出の必要がありませんでした。

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。2025 年 7 月～2026 年 6 月の執行委員会議事については、【資料 6：37～44 ページ】に一覧を掲載していますのでご覧下さい。また、会議は昨年に続きオンライン（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ています。

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文学部支部 5 月、教育学部支部 7 月、霞支部 7 月です。

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、2025 年 8 月、2026 年 4 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専門部「附属学校園諸問題検討委員会」の継続

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継続してきました。「2020～2025 年度 佐藤大志氏（教育学部支部）。2023 年度から代表ではなく相談役として同氏の継続。」

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、東雲の状況把握と意見交換を行いました。今後、三原、附属小、附属幼稚園（東広島）との連携が課題です。

⑥専門部「教育研究問題対策部」の継続について

昨年度、新たに設置した同専門部の継続と強化を図ります。大学教員の全般的な問題の分析や提言を執行委員会にさせていただき、特に大学教員の個別案件、英語教員の個別相談はすべて対応していただいています。

今年度は OB を中心とする佐藤清隆氏、河西英通氏、木原成一郎氏、斎藤祐見子氏、吉田修氏 他 の 助 力 を い た だ き、組 合 員 の 相 談 に 対 す る 聴 取 か ら、要 求 書 作 成、団 体 交 渉 等 の 交 渉 の 場 に 出 席 し て い た だ い て い ま す。

⑦専門部「医療職員対策部」の継続について

2022 年 4 月から組合規約の当該部門の「医療職員の労働条件の特殊性を踏まえ、より適切な運動形態等を検討する。」に関し、霞支部 OB 田村裕子氏、池本かつみ氏、小田みどり氏

にメンバーに入っていただき再起動しました。今年度も継続し、看護師組合員と医労連の夜勤協定交渉の会議、大学との協議出席、および医労連職場訪問キャラバン（2月）への参加をしていただきました。

⑧ 外国人組合員の「インターナショナル・ランチチャット（東広島）の開催

外国人組合員からの要望を受け、専門部の教職員を通訳・書記として設定し、次のとおり開催しました。「外国人組合員同士が出会い、情報や意見を共有し、より深い繋がりを築くための交流の場」を目的にしていますが、日本人組合員やその他の参加者の皆様も大歓迎です。

具体的な組合要求として動くところまでは進めていませんが、多く意見をいただき、執行委員会においても共有化しています。有志に広報紙の英訳を1回分担っていただきました。

2025/11/28（金）、12/19（金）、2026/1/30（金）、3/13（金）、5/29（金）、予定8/28（金）

⑨ 組合結成 70 周年記念事業

昭和 30 年（1955 年）結成である当組合の 70 周年記念事業として、広報紙をもとにした「組合物語ーともに歩み、ともに未来へー」を発行しました。2020 年度執行委員長（文学部支部）である河西英通氏（広島大学名誉教授、広島大学平和センター客員研究員）に本文を寄稿していただき、さらに 2025 年執行委員が寄稿しました。HP から本文はダウンロードできますが、希望される方には冊子をお渡ししています。

(11) 広報活動

交渉等を組合員以外の構成員に開く「ひろば」の重要性が高まっています。昨年度からレイアウトは本学卒の平石真理氏に依頼し、迅速な発行につなげるようにしています。また、「ミニひろば」として、組合員 OB の佐藤清隆氏にチョコレートの話を、西田恵哉氏に中国滞在記を寄稿していただいています。

・「くみあい通信」（組合員限定、約 450 部）の発行

2025 年 8 月、10 月、11 月、12 月、2026 年 2 月、5 月（6 回）

・「ひろば」（全教職員、約 6000 部）の発行

No. 116～120（5 回/昨年は 8 回）

No. 116 過半数代表への信任御礼／知っていますか労働 3 権／団交「附属学校園の諸問題」

No. 117 どうなる今年度の賃金／大学教員の昇給抑制（2025 年 4 月）の波紋①

No. 118 人事院勧告対応／2025 年 4 月の大学教員の昇給抑制の波紋②／若手教員の懇談会

No. 119 人事院勧告対応／大学教員（5 級教授）の昇給抑制について③

／今回の昇給抑制⇔過去の昇給抑制との関係性／安全衛生委員会の活用について

No. 120 給与明細の見方

（以下は約 800 部の発行）

特別号⑥ 看護師の夜間勤務と働き方について

(11月25日団体交渉！／7月30日の協議内容／夜勤協定書案5)

特別号⑦ 看護職員対象＜職場の会話や行動についての調査＞ご報告

特別号⑧ 看護師の夜間勤務と働き方について「団体交渉合意確認書」を締結！

- ・メール通信（組合員限定、メールアドレス登録者 約430名）

【ml-union-all:635】～【ml-union-all:682】計48通発信（昨年は33通）

（特約店等の事務連絡含む）

- ・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しています。

- ・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。

(12) 学習活動、及びレクリエーション

2026年4月17日霞地区の新人歓迎の懇親行事 「お金の話：給与明細の見方について理解を深めよう」

(13) 契約職員懇談会（説明会）

専門部「契約職員部」の組織化

10月～11月に各事業場の訪問を行い意見集約し、それをもとに大学と協議等を行いました。

- 日程：東広島地区の開催については専門部（契約職員部 田口氏、河本氏）が出席しました

1. 東広島地区：10月22日（水）12：10～12：50 学士会館会議室1
2. 東広島地区：10月24日（金）12：10～12：50 ミライクリエ大会議室
3. 霞地区：10月31日（金）17：00～18：30 広仁会館中会議室
4. 翠地区：11月5日（水）12：10～12：50
5. 三原地区：11月13日（木）12：10～12：50
6. 東千田地区：11月14日（金）12：10～13：30 未来創生センターMR4-5

- 参加費：組合員無料、未加入者400円

(14) 個別相談活動

この1年間の個別相談の状況を【資料7：45～47ページ】に掲載しています。それらへは書記局、専門部が中心になって取り組みましたが、必要なものは執行部において大学へ個別要求書の提出や要請を行ない交渉しました。書記局窓口だけでは他の通常業務を圧迫する件数となり、昨年に続き専門部に対応を依頼しました。

(15) 書記局体制について

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8年目になりました。会計入力作業や広報紙の取りまとめ作業は昨年に続き月1～2回夕方に組合

員 1 名へ助力を求めました。2023 度には書記局職員の世代交代を見据え書記局体制ワーキンググループにおいて 2025 年度以降の動きを策定しましたが、予定通りには進んでいません。なお、原嶋書記は 2026 年 1 月から契約専門職に雇用切替えとし、書記次長職に 1 名を採用しましたが、2026 年 2 月辞退となり、引き続き和田書記次長の後任を募集する予定です。

(16) 組合アンケートの実施

アンケートの実施は広く現場の意見を集約するため重要です。

- ・ 2025 年 10 月 17 日、11 月 21 日 たんぽぽ保育園の保育士向け 対話集会で無記名アンケート

- ・ 大学教員（若手向け）アンケート 広報紙、支部長を通じて実施

※若手員向けは QR コードでの WEB で実施しました。

(17) 規程等の整備

「組合員資格について」

組合員が長に選任されることが多い傾向が続いています。昨年度は組合員である領域長 7 名を組合員資格喪失としました。人事権の有無を一定の目安としています。今回、再度、組合規則細則において、領域長の組合員資格を検討しました。結果、人事権を有する専門領域長のみ組合員資格喪失とし、基礎領域長については組合員資格有りとの改定をしました。

「組合員以外からの労働相談について」

個別相談においては、組合員以外の方は相談料金 4000 円／回（契約職員は 2000 円／回）、2 時間内とし、組合加入を促すようにしました。現在、相談において組合員加入された方は 3 名です。相談料を支払われた方はいません。

「TA・RA の組合費について」

学生の身分を有する TA（ティーチングアシスタント）・RA（リサーチアドミニストレータ）の組合加入希望を受け、組合費は月 500 円と設定しました。

広島大学で働くみなさまへ

広報紙
ひろば

発行 広島大学教職員組合

No. 看護職員 特別号⑧

2026年3月19日発行

配布対象 広大全看護職員

〒739-0046 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 <https://union.hiroshima-u.ac.jp/>

ありがとう
看護部長さん
大学の皆さん

(^^) 感動的
対話



がんばった
組合メンバー!
言うと伝わったよ!
あなたも参加しませんか?

2025年12月26日付

締結

夜間勤務について「団体交渉合意確認書」

確認書に「1月当たりの夜間勤務の実施回数」等が労働条件として明記されました!

大学病院では、希望者を対象に2交代制勤務を2017年に導入してから、約9年が経過しました。当組合霞支部では、2023年に大学から各部署の夜勤実績を取り寄せ、現場で働く皆さんを対象に「夜間勤務の状況と働き方」に関するアンケートを実施しました。その結果をもとに、看護職員の夜勤実態を確認・共有し、分析を行い、「夜勤回数が多くて身体的にとってもつらい。」といった現場の声をどのように大学へ伝え、要望としてどのような対応を求めているか、さまざまな課題を検討し、約2年間にわたって大学との対話・交渉を続けてきました。

交渉の過程では、広島県医労連の皆さまや、大学病院で勤務していた先輩職員のご協力をいただき、粘り強い取り組みの結果、「病院看護部の夜間勤務に係る団体交渉合意確認書」を締結する運びとなりましたのでご報告いたします。(これまでの交渉経過は特別号①～⑦を組合HPでご覧ください。)

今回、労働組合と使用者側が締結した「団体交渉合意確認書」の内容とは?

保存版!

病院看護部の夜間勤務に係る団体交渉合意確認書

国立大学法人広島大学(以下「大学」という。)と広島大学教職員組合(以下「組合」という。)は、広島大学病院看護部(以下「病院看護部」という。)における夜間勤務(広島大学職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規則別表第3第2項に規定する準夜、深夜、長日勤3又は夜勤の勤務における16時30分から翌日8時30分までの勤務をいう(申し送りに要する時間を除く。))の実施について、第154回団体交渉(令和7年11月25日)の結果、以下のとおり合意したことを確認する。

1. 合意内容の趣旨

病院看護部における看護体制の確立と労働条件の向上を図り、夜間勤務を実施する看護師(以下「夜間勤務実施者」という。)の心身の健康を増進し、もって、夜間勤務実施者の相互理解及び相互協力を促進するため。

合意内容は裏面へ→ (1)

2. 合意内容

「病院看護部の夜間勤務に係る団体交渉合意確認書」1 ページの続き
※文中の強調箇所（二重線、花マーク）は組合書記局が加筆しました。

1) 夜勤配置

病院看護部は、原則として夜間勤務実施者を複数配置する。

2) 1 月当たりの夜間勤務の実施回数

病院看護部は、1 月当たりの夜間勤務の実施回数を、3 交代制勤務者にあっては原則として 8 回以内、2 交代制勤務者にあっては原則として 5 回以内とする。

3) 勤務間インターバル

病院看護部は、勤務終了から次の勤務開始までに、15 時間以上、少なくとも 11 時間の継続した休息時間を与える。

4) 夜間勤務の制限

病院看護部は、55 歳以上の者又は健康上の理由等により、夜間勤務の制限希望の申出があった場合、当該申出に基づき面談をしたうえで、夜間勤務の制限（配置交代を含む）又は回数削減を検討する。

5) 夜間勤務の実施回数の確認等

大学は、半年ごとに夜間勤務の実施回数を、組合に報告するものとする。
併せて、大学は霞地区安全衛生委員会に同状況を報告する。

6) 夜間勤務についての協議

組合は、5) の大学からの報告に対し、組合が必要と認めた場合は、大学に協議を求めることができる。

7) その他

この確認書により難い場合若しくはこの確認書の内容に疑義又は変更の必要が生じたときは、その都度大学及び組合が協議の上、決定する。

令和 7 年 12 月 26 日
国立大学法人広島大学
理事（財務・総務担当） 柳澤 好治

広島大学教職員組合
執行委員長 田口 健

今後の課題については、3 か月に 1 回（第 3 木曜日の夕方）に組合看護部会を行い、検討を重ねる予定です。
あなたも参加しませんか。次回は 6 月 18 日（木）17:30 ごろから組合事務所で開催です。

その他の活動報告

2026 年 2 月 26 日（木）11:30 ～ 12:00 医労連＋地域住民による病院キャラバン（大学病院訪問）

医労連幹部 3 名、地域住民代表 3 名、霞支部組合員 1 名、組合書記 1 名の病院訪問に対し看護部 3 名、総務部 1 名の皆様がご対応くださり懇談をしました。以下は概要です。

応援します！新入職員！

【離職と採用状況】

2025 年度は離職予測 90 名に対し実際は 40 名と大幅減。2026 年 4 月には 103 名の新規入職予定があり、人員的にはプラス（増員）の状態で新年度を迎える見込み。

【勤務体制と夜勤負担】

夜勤回数の上限は 2 交代制で月 5 回を基準としており、現状は充足。4 ～ 5 月は 5 回を超える見通しだが、その場合は安全衛生委員会に報告予定。新人の配属により経験者の夜勤負担はやや増加するため。

【新人教育と定着】

教育体制は、各看護単位に教育担当者を育成して、その担当者を中心にして新人教育に取り組む体制ができてきた。現場全体に教育方針が浸透してきている。1 年目の新人離職率は例年 7% 程度だが、今年はほぼ 0%（最大で 1 名の可能性）。なお、責任や自覚が求められるようになる 2 年目がしんどいと思う。

(2)

117 号 (2025 年 10 月 24 日発行) より

どうなる今年度の賃金!?

大学教員の昇給抑制の波紋!!

2025年4月

昨年度 2024 年度は人事院勧告対応により、2024 年 2 月と 2025 年 4 月において、ほぼ全職員に対し本給表の増額がありました(平均 3.0%増)。しかし、併せて実施された 2025 年 4 月からの大学教員の教授職(5 級)への昇給抑制は波紋を生んでいます。

2020 年 4 月以降、本学の教員配置の方針は、約 1500 名の常勤大学教員の全体のバランスとして、若年層を増加させる、そして、その若年層を選別し上位職へ配置する、ということが主でしたが、ここに至り若くして上位職(5 級の教授)に上がった方への昇給抑制がかかった状況です。

今回の 2025 年 4 月制度改正では、55 歳未満の教授(5 級)に対して C(良好)評価の昇給が「年 3 号俸」から「年 0 号俸」に抑制され、号俸数も大幅に圧縮されたため、長期的には多くの若手教授が昇給ゼロのまま退職に至る可能性があります。これは国家公務員制度に準拠した措置との大学説明ですが、大学現場では人材育成・モチベーション低下の懸念が強く表明されています。

2つの改定の概要

ひろば 112 号再掲

①号俸の圧縮に伴い切替表作成

例 5 級教授 月給制 81 号俸 → 17 号俸に圧縮
年俸制(Ⅰ)(Ⅱ)100 号俸 → 36 号俸 に圧縮

※教育職 A の等級と職位 2 級助教・助手、3 級講師、4 級准教授、5 級教授。
この級ごとに、それぞれ号俸設定がしてあります。

②昇給制度の見直し

例：教育職 A 教授(5 級)の現在

令和 7 年 4 月 1 日改定

教職区分	昇給区分／昇給号俸				教職区分	昇給区分／昇給号俸		
	A	B	C			A	B	C
55 歳未満	8	6	3	→	55 歳未満	2	1	0
55 歳以上	2	1	0		55 歳以上	2	1	0

※上記は月給制の具体ですが、年俸制については年齢ではなく抑制号俸に応じた昇給抑制があります。

この 1 月の定期昇給は、個別に評価されるランク(A・B・C)により金額が左右されます。左記①の切替表の号俸圧縮により月給制であれば 81 号俸の幅が 17 号俸の幅に圧縮、年俸制(Ⅰ)(Ⅱ)の場合は 100 号俸の幅が 36 号俸の幅に圧縮されます。圧縮された後、各 1 号俸の金額差は大きくなり、高評価を得られると昇給額も大きなものになります。一方、②の見直しによりこれまで「良好」とされていた C ランクは昇給が「無し」となります(図)。

55 歳未満の教授該当者は以下の通りです

教育職 A 55 歳未満 120 人
年俸制Ⅰ 55 歳未満かつ抑制号俸未満 12 人
年俸制Ⅱ 55 歳未満かつ抑制号俸未満 60 人

この改正は各大学の足並みはそろっておらず、これから検討という大学もありますが、本学は率先して、この抑制を導入しました。組合では過半数代表者とともに懸念を表明し、併せて構成員向けの全学説明会の開催を 2025 年 5 月 20 日に求めました。その結果、6 月下旬に大学から全学説明会が開催されました。多くの参加者のみな様からの的確な御意見がありましたので、まずは、その一部を次ページより紹介します。

(1)

やっぱりダメだよ。55 歳未満の教授(5 級)の昇給抑制。 C(良好)ランクが 3 号俸→0 号俸！の無理筋について

「大学教員等の給与制度改革に関する説明会」 財務・総務人事部制度企画グループ

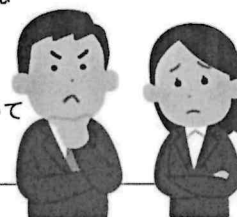
令和 7 年(2025 年)6 月 27 日(金)18:00～19:03 東広島 オンライン参加 84 名、対面未確認

令和 7 年(2025 年)6 月 30 日(月)18:00～18:55 霞 オンライン参加 22 名、対面未確認

【議題】

1. 本給表及び昇給制度の見直し

2. 大学教員の評価制度の処遇反映開始に伴う賞与の優秀者加算時期の見直しについて



◇質問(2025/6/27 東広島)◇

A 氏 優秀者区分の割合は A10%、B30%、C60%で間違いはないか。

大学 昇給の優秀者に関しては、月給制の教授と新年俸制については間違いありません。月給制の助教・講師・准教授については、A5%、B20%となります。賞与に関しては A が 5%、B が 25%、残りが C です。

A 氏 55 歳以上に有利か。今回の改正は、55 歳以上は区分による昇給は変わらず、号俸の数が減った(4号俸を1号俸に圧縮した)ことにより、各号俸間の差額が大きい影響があると思う。

大学 はい、ご認識の通りです。55 歳以上の方に関しては今回の見直しによって特に何か変わっているわけではありません。一方で号俸数の圧縮により各号俸間の差額が大きくなっています。これまでの 1 号俸の昇給が大きな額になります。これは国家公務員の改正に準じたものです。行政職(一)8 級を大学に置き換えると、それ相応は大学教員では教授 5 級、あるいは一般職の 8 級です。

朝三暮四？やっぱり大きな不利益変更！

C 氏 55 歳未満の教員について質問。それは、区分 A・B・C の昇給号俸が 8・6・3 だったものが、今回 2・1・0 に変わりますね(前ページの図)。本給表が 1/4 に圧縮されるため、A は 2、B は 1.5 で、C は 0.75 であるため 0 かと。意外にこれまでよりも低い昇給の数字になると思うが、それはどうお考えか。今回の号俸圧縮により A 区分以外の者は不利益な変更になるが。

大学 国家公務員に準拠しなかった時、国からの支給以外の部分は大学が負担することになります。抑制と圧縮は国に準じたものです。

(※組合注 この理由は「本学の本給額の設定、それに紐づいた退職金については文科省が積立を行っている」により、本給について増額など本学独自の設計にするとみ出した部分は本学の負担になるといった大学説明。次のように積上げるために、本給月額が算定式に必要となる。(※参考①: 一般的な自己都合退職の積算額(定年等以外)計算式は本給(月額)×勤務年数×0.6(10 年以下勤務)×0.837)(※参考② 国家公務員退職手当支給率早見表)

C 氏 国家公務員に準拠ということであるが、行政職(一)8 級と大学教員の教授 5 級は同じか。

大学 相応ということで文部科学省に事前に確認を取っています。

C 氏 制度としての理解はできるが、一方で 60%の人が C ランク(良好)。まず教授 5 級になって、そこで金輪際全く上がらないという可能性もある。そういう働き方はたして広島大学のパフォーマンスを上げるのか。その点についてはどうお考えか。

(※注: 今回 55 歳未満の教授の C(良好)ランクは昇給が 3 号俸から 0 号俸に変更された。)

大学 可能性としてはそういうこともありますが、A 評価・B 評価を受けられた方については、大きく上がるというメリットもあります。一方で、今回の見直しにより多くの方の給与が令和 7 年 4 月 1 日時点で上がっています。また、「令和 7 年 4 月以降の昇格者については、特に教授等への昇格メリットが拡大していますが、4 月の見直しよりも前に教授等へ昇格した方についてもメリットを受けられるように適用号俸の調整(本給額の増加)を行うことを予定。(適用対象者に別途通知予定)」としている。

C 氏 私が質問したのは、金輪際、(教授になった後、良好ランクは)昇給がないということです。大多数の人が昇給しないということが今後続けられる。この 4 月とか次の 4 月の話をしていません。今後 10 年、15 年変わらないということについて、労働意欲をどの程度引き出すことができるのか。そういうことをしっかり考えていただきたい。目先のことで少し良くなったからといって、5 年、10 年それで続けられますか？若い人が早く教授になりたいと思えるかどうか。なってさらに頑張ろうと思えるかどうか。そのところが給与制度にとって非常に重要なところだと私は思います。

このままでは、若い人は早く教授に上がれないのでは。

A 氏 55 歳未満の方(若手)の話の続きです。昇給の号俸が下がり、号俸圧縮をすることによって、毎年 B ランクに入らなくても、まあ 2～3 年に 1 回 B ランクに入れば、今までの感じでそれなりに昇給階段が上がっているというような感じにみえるのですが、これらをシミュレーションされているか。いろんな方は高い低いはあると思うが、しかし大体皆が 2～3 年に 1 回くらいは A、B ランクの 40%に入れるのか。過去の実績をもとにできると思うが。

(2)

大学 新しい教員評価制度を昨年から使っているの、それを用いるのはまだです。

E氏 一つだけ伺う。ABC評価の割合は相対的な評価だと思うので、この改定によって総人件費がどう変わったかを当然計算されていると思うので、それを教えてほしい。55歳未満の方の抑制に伴って、おそらく余剰が生まれると思うが、それはいくらくらいか。

大学 55歳未満の抑制に関するシミュレーションは年間約800万円抑制により余剰。しかし、4月1日制度改正の本給表改正により約2000万円／年増額。今後、号俸の調整により約4000万円。

E氏 今年度の総人件費は増えるということか。

大学 差し引きで今年度の総額は今年度支出増ということです。ただし、経年でどうかという各個人個人に適用されている号俸とかで変わるため、将来的な部分までは申し上げられない。

◇質問(2025/6/30 霞)◇

F氏 教授(5級)の昇給抑制と号俸圧縮について(圧縮の具体:月給制は81号俸あったが17号俸に、年俸制(I)(II)100号俸あったが36号俸に)。

号俸圧縮は現在の1～24号俸が今後は1号俸となる。1号俸は月額466,000円。

月給制を念頭に言うと、今後、C(良好)ランクは55歳未満、および55歳以上でも昇給がなくなった。逆転現象ではないか(注:2014年から現在、55歳超で昇給停止)。まず40歳前半で教授になられた5級において3号俸や4号俸に配置されたとして昇給の抑制がある。大多数のC(良好)ランクは号俸が上がらないまま。つまり40歳前半に配置された仮に3号俸だとそのまま退職となる。現在55歳超になる方の号数はこれまで上がってきているのでそれよりも上だが、55歳超は昇給停止で仮に8号俸だと8号俸でこのまま退職。

また、分野によってP-I値で上位30%に入ることは難しい。教育活動では大学院学生120点(ドクター受入加算)、1～2人担当だと昇給は望めない。特に診療分野において。今までC(良好)ランクでも少しずつ上がることができた。

大学 国家公務員の改正に準じたもので、他大学の多くも同様であると思われる。本改正の趣旨としては、ずっとCを前提としているわけではなく、一定の間隔でA、Bランクを取っていただき、従前よりも大きな給与の上昇が得られる。

仕組みとしてはそのようにして、国もそのような考えではないかと思ひますし、我々もそのように考えています。

F氏 昇給はそう。しかし、評価について分野の特性が加味されていないのでは。

大学 いただいた意見は担当に伝えます。

F氏 P-I基準で決まると、(当分野は)教授、特に40代に他から来ていただくことができなくなる。ほとんどフェラリと軽自動車の競争のようなイメージだ。

F氏 昇給抑制は、国は行政職(一)の8級相当を一般職8級と教育職Aの5級相当と言っているが、疑問がある。

大学 行政職(一)の8級相当が、教育職Aの5級に対応しており、昇給抑制になるということを文部科学省に確認しています。

【書記局コメント】大学教員(5級 教授)への昇給抑制について

今回の昇給抑制となった特定職員は(5級の教授、8級以上の部長級)が対象です。本学において、8級以上の部長級は管理職であり人数も極めて少数ですが、一方全体で常勤職が約1500名規模の大学教員の5級の教授の範囲はそれとは比べようもないほど広いものです。(例:2025年10月一般職(事務職員)の母数は630名の内、8～7級7名の内訳:部長7名)なお、事務職は一つの職位は2級にまたがっており、3と4級で係長級(主査)、4級と5級で課長補佐級(副GL)という具合です。

まずは前年2024年度人事院勧告の確認ですが、以下が趣旨です。

「(ウ)本府省課室長級(8級から10級)各級の初号の俸給月額を引き上げつつ上下の隣接する職務の級間での俸給表の重なりを解消し、昇格メリットも拡大することによって、上位の級に昇格することに伴い現在よりも大きく給与が上昇する仕組みとする。また、現行の号俸を大きくり化することによって、各級を俸給月額の刻みの大きい簡素な号俸構成とする。新たな俸給表に移行する際、既に8級から10級までの職務の級に在職している職員は、直前に受けていた俸給月額と同額又は直近上位の額の新たな号俸に切り替えることを基本としつつ、拡大後の昇格メリットと同様の効果を受けられるよう所要の調整を行う。また、上述の刻みの大きい号俸構成の下で昇給することにより、成績優秀者に一層大きな給与上昇を確保する。あわせて、各府省の判断で上位の昇給区分に決定できる職員の割合を一定程度拡大できるよう措置する。」

本稿のまとめとして、行政職と教授を同一にするのはおかしいということ、その上でこの制度改正により本学の「5級教授」の現状について2つのことが言えます。

- ・55歳以上には、AB区分だとこれまでの55歳超昇給停止が前と同じくらいに改善されるのではという期待がある。
- ・55歳未満には、不利益の可能性が大きいかもしれない。

2025年4月から講師以上の号俸圧縮の結果
教育職本給表A(月給制)

職務の級	3級(講師)	4級(准教授)	5級(教授)
号俸	本給月額(円)	本給月額(円)	本給月額(円)
1	340,300	393,600	466,000
2	341,900	395,300	474,200
3	343,500	396,700	482,600
4	345,000	398,000	490,800
↓ 略	↓	↓	↓
17	366,600	411,900	554,800
↓ 略	↓	↓	(17号俸が終)
85	426,900	464,700	
↓ 略	↓	(85号俸が終)	
105	432,800		
	(105号俸が終)		

5級は以前81号俸あったが17号俸に圧縮(1/4)

	3級(講師)	4級(准教授)	5級(教授)
号俸間の差	(円)	(円)	(円)
1～2号	1,600	1,700	8,200
2～3号	1,600	1,400	8,400
3～4号	1,500	1,300	8,200



給与明細に記載してある「本給(級・号俸)」ってなあに？

本給とは、基本給とも呼ばれ、残業代や各種手当(通勤費、役職手当など)を除いた、給与の最も基本的な部分を指します。年齢、学歴、勤続年数、職務内容などに基づいて設定され、賞与や退職金の計算の基礎となる、毎月固定で支払われる賃金の土台となる部分です。

そして、本給とされる「級」と「号俸」とは、为什么呢。企業の賃金制度や公務員の給与体系で使われる、基本給の細かな段階を示す単位で、各等級(職務レベル=級、大学教員の場合は2級が助教、5級が教授)の中で勤続年数や評価に応じて給料が上がる仕組みです。そして、等級が「2級」なら、その内部に「1号、2号、3号…」と号俸が設定され、年数等で「2級1号」から「2級2号」へと昇給し、昇進すると上位等級に上がるのが一般的です。本学では常勤職員においては1月が定期昇給時期となっています。契約職員は4月に切り替わることが大半です。

2025年4月の大学教員の昇給抑制(その③ 年俸制の場合)

昨年度の大学教員 教授5級への昇給抑制の広報紙(112号、117号)は学内外で、「広島大学はこれで大丈夫か」と反響がありました。大学は抑制については他大学も同じ状況だという説明でしたが、それだけで説明しきれない事態ではありません。本学は大学改革と称し全学統一導入の「テニュアトラック制度」「PI基準に基づく評価に紐づいた給与制度」と個別労働者への管理強化が行われ、「働き働き働き」と急かされ教授職に上った際には昇給抑制が待ち受けています。

12月26日にはこの昇給抑制に関する、柳澤財務・総務担当理事メッセージが発出されましたので皆様もご覧のことでしょう。今後対応策を検討するという善処内容ですが概略は「次年度令和9年1月の昇給時期から月給制の55歳未満の教授、年俸制(I)(II)の5級8号俸以下の教授のうち、昇給抑制されているC(良好)区分適用者について、令和6年度実績の評価点から毎年度評価点を累積し、累積点が上位から一定割合の方の昇給区分をB区分に変更することを検討する。」というものです。

さて、前回117号は月給制を例に挙げましたが、今回の本紙は年俸制における昇給抑制の具体を見ていきます。

「年俸制(I)(II)の5級教授」について

本紙112号の繰り返しになりますが、年俸制(I)(II)についてはすでに「抑制号俸」が導入され、一定の号俸に達すると昇給がなくなります。大学は新入職員は年俸制(II)での採用を行い、また現在それ以外の制度適用の方にも年俸制(II)への移行を促していますので、今後、年俸制(II)が増加する傾向にあります。それを念頭にご覧ください。

3つの改定

①抑制の制度

年俸制(I)				令和7年4月1日変更			
職員区分	昇給区分／昇給号俸数			職員区分	昇給区分／昇給号俸数		
	A	B	C		A	B	C
抑制号俸未満の教員	9	7	3	抑制号俸未満の教員	3	1	0
抑制号俸の教員	3	1	0	抑制号俸の教員	3	1	0

年俸制(II)				令和7年4月1日変更			
職員区分	昇給区分／昇給号俸数			職員区分	昇給区分／昇給号俸数		
	A	B	C		A	B	C
抑制号俸未満の教員	8	6	3	抑制号俸未満の教員	2	1	0
抑制号俸の教員	2	1	0	抑制号俸の教員	2	1	0

※(I)よりも(II)のほうが昇給区分が緩やかであり、手当なども月給制に近いようになっていくことが特徴です。

(I)(II)ともC区分(…大多数である60%がC(良好)区分ですが)であり、抑制号俸未満である教員も昇給が0になりました。

②抑制号俸の教員

年俸制(I)(II)においては、年齢による昇給号俸の抑制は行わず、一定号俸以上の者に対して抑制がかかる仕組みとなっている。

令和7年4月1日変更	
職名(級)	抑制号俸
助教(2級)	1 2 5
講師(3級)	8 4
准教授(4級)	8 5
教授(5級)	5 5

令和7年4月1日変更	
職名(級)	抑制号俸
助教(2級)	1 2 5
講師(3級)	7 2
准教授(4級)	6 9
教授(5級)	号俸によらずに抑制!

(2)

③号俸を圧縮 年俸制(Ⅱ)の基本年俸額(これを÷12にすると月額です。月給制との比較のため月額を記します)。本紙では略しますが、基本年俸額のほかに業績年俸額があり、これらを合計して年俸額となります。

2級(助教)				3級(講師)			4級(准教授)			5級(教授)		
号俸 (切替後の 新号俸)	号俸の 圧縮	基本年俸額 (円)	÷12=月額 (円)	号俸の圧縮 (旧号俸)	基本年俸額 (円)	÷12=月額 (円)	号俸の圧縮 (旧号俸)	基本年俸額 (円)	÷12=月額 (円)	号俸の圧縮 (旧号俸)	基本年俸額 (円)	÷12=月額 (円)
1	無	3,136,800	261,400	旧1~13	4,083,600	340,300	旧1~17	4,723,200	393,600	旧1~24	5,592,000	466,000
2	無	3,163,200	263,600	旧14	4,102,800	341,900	旧18	4,743,600	395,300	旧25~28	5,690,400	474,200
3	無	3,188,400	265,700	旧15	4,122,000	343,500	旧19	4,760,400	396,700	旧29~32	5,791,200	482,200
4	無	3,211,200	267,600	旧16	4,140,000	345,000	旧20	4,776,000	398,000	旧33~36	5,889,600	490,800
↓略	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
8	無	3,286,800	273,900	旧20	4,215,600	351,300	旧24	4,826,400	402,200	旧49~52	6,246,000	520,500
↓略	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
36	無	3,996,000	333,000	旧48	4,688,400	390,700	旧52	5,192,400	432,700	旧100	12,164,400	1,013,700
↓略	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	~36号俸が終		
69	無	4,203,600	350,300	旧81	5,056,800	421,400	旧85	5,511,600	459,300	※号俸にかかわらず		
↓略	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	※69号俸以上	昇給抑制	C(良好)ランク者は		
72	無	4,219,200	351,600	旧84	5,070,000	422,500	旧88	5,524,800	460,400	昇給抑制		
↓略	↓	↓	↓	※72号俸以上昇給抑制			~105号俸が終 5,648,400			470,700		
125	無	4,509,600	375,800		~105号俸が終 5,193,600	432,800						
↓略	↓	※125号俸以上	昇給抑制									
		~141号俸が終 4,603,200	383,600									

	2級(助教)	3級(講師)	4級(准教授)	5級(教授)
号俸間の差	月額(円)	月額(円)	月額(円)	月額(円)
1~2号俸	2,200	1,600	1,700	8,200
2~3号俸	2,100	1,600	1,400	8,400
3~4号俸	1,900	1,500	1,300	8,200



(3)

大学教員(5級教授)の昇給抑制について(続)

昨年2025年4月施行の当該抑制について、広報紙112号、117号、118号にわたってお知らせしました。なお、続報として2025(令和8)年12月26日に柳澤財務・総務担当理事メッセージがありました。下記の対応がなされます。(2027(令和9)年1月定期昇給から施行予定)

	A 区分	B 区分	C 区分
現状	10%	30%	60%
変更結果 (実質)	10%	35%	5% 55%

5級教授のC(良好)区分の方は昇給がない中、モチベーションアップとなるよう、C区分の上位者5%をB区分にし、昇給を可能とするものです。この結果として、上記の区分割合になります。

運用方法として、C区分の上位者5%は個別評価のPI基準の累積点(3年間分)で判断されます。そしてB区分になった場合は、累積点は0にもどります。

組合内部で議論しました。情報があればお寄せください。



組合支部

なぜ、他大学ではさほど話題にならないのに、本学では切実な問題となっているのか？それは、本学は独自設定の領域区分内での競争であり、かつ評価基準が厳格という問題から、結果A・Bランクが固定化される可能性があり、それでは誰でもがA・Bはとれないからではないか(想像)？それは、今回の改定要素は複数あり、正確に制度全体を俯瞰、把握することが難しい状態があるのではないか(想像)？そうであれば、どうするか。

(1)

2026（令和8）年4月期の就業規則改正等について

制度改正

- 質問 no5
1. ユニバーシティ・アドミニストレーター（U X A）の創設について・・・p. 15
 2. ティーチング・アシスタント等の時間給について・・・p. 40
 3. 船員の宿日直勤務について・・・p. 43
 4. 遺伝カウンセラーの職の新設について・・・p. 46
 5. 救急車受入れ時の手当の新設（暫定）について・・・p. 53
 6. 入試手当の支給時期の見直しについて・・・p. 55

規則等の整備

- 反対 no29
→取下に
7. クロスアポイントメント手当の算式及び決定時期の見直しについて・・・p. 67
 8. ソーシャルデータサイエンスプログラム担当教員の始業・終業時刻及び休憩時間の規定について・・・p. 74
 9. 経済対策特別手当及び診療報酬改定暫定調整手当の休職時の支給割合について・・・p. 76
 10. 教育研究系契約職員の共同研究等特別手当の対象制限について・・・p. 80
 11. 競争的研究費特別手当・共同研究等特別手当の規定の整備について・・・p. 83
 12. 指定職本給表における勤務成績割合及び年俸制導入促進費対象職員に対する業績年俸増額の規定の整備について・・・p. 94
 13. 国際貢献活動休業をした職員の賞与の除算規定の整備について・・・p. 98
 14. 処分等を受けた職員に対する業績年俸の規定の整備について・・・p. 106
 15. 業績年俸の取扱要項における応当日及び期間計算方法に関する規定の追加について・・・p. 113
 16. 特別休暇の名称の条文への記載について・・・p. 120
 17. 無期雇用契約転換の申込み手続に関する取扱要項の様式の改正について・・・p. 122
 18. 育児・介護休業法の改正による再雇用職員就業規則の規定の追加整備について・・・p. 126
 19. 附属学校の時間外規定の整備について・・・p. 128
 20. 複数身分を有するパートタイム契約職員及び非常勤職員の労働時間上限の規定について・・・p. 133
 21. 病院における1月以内の変形労働時間制の整備について・・・p. 138
 22. 1月以内の変形労働時間制の勤務パターンの変更について・・・p. 144
 23. 復職支援要項において引用する別規則の別表の番号の修正について・・・p. 150
 24. 国際貢献活動休業規則における引用する法律の条項の修正について・・・p. 152
 25. 事務・技術系契約職員期末手当額表における職名の整備について・・・p. 154
 26. 契約病院看護師等の本給の表化について・・・p. 159
 27. 大学院生の研究員の本給における専門職学位課程の追加について・・・p. 164
 28. 特別休暇の名称の変更について・・・p. 166
 29. 学内者による客員教員業務の整備について・・・p. 168
 30. 勤務1時間当たりの給与額に関する規定における対象条項の整備について・・・p. 171
 31. 本給の調整額及び特別調整手当に関する規定における表現の統一について・・・p. 171
 32. 特殊勤務手当（放射線取扱手当）の支給対象者の整備について・・・p. 172
 33. 深夜とする時間帯の明確化について・・・p. 172
 34. 年俸制（Ⅰ）職員の昇給に関する取扱要項における「職員」表現の整備について・・・p. 177
 35. 客員教員の選考方法の整備について・・・p. 179
 36. 通勤手当における引用規則の整備について・・・p. 179
 37. 広島大学におけるハラスメント等の防止等に関する規則の運用指針における引用条文の整備について・・・p. 181
 38. 海事職員の職名の整備について・・・p. 183
 39. 基金室長にかかる職階の整備について・・・p. 188

※改正案それぞれに対する組合意見は組合ホームページの「過半数代表」のページをご覧ください。

2025年度決算

1. 2025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. 2025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. 2025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. 2025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. 2025年度決算報告の説明

※ 主なポイントについて

●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
2025年4月1日から2026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	(13,596,861)	(13,894,170)	(△297,309)	
組合費収入	13,596,861	13,894,170	△297,309	
2. 雑収入	(160,000)	(184,955)	(△24,955)	
雑 収 入	160,000	184,955	△24,955	特約店会費、広報紙広告挟み込み料、カンパ受領等
3. 積立預金取崩収入	(0)	(674,455)	(△674,455)	
退職金積立預金取崩収入	0	674,455	△674,455	書記1名退職積立分の取崩
4. 特別会計繰入金収入	(5,430,000)	(7,976,267)	(△2,546,267)	
労働金庫特別会計繰入金収入	420,000	420,000	0	労働金庫特別会計の収益振替
商品幹旋事業特別会計繰入金収入	10,000	10,000	0	商品幹旋事業特別会計の収益振替
闘争資金積立特別会計繰入金収入	5,000,000	7,546,267	△2,546,267	闘争資金積立特別会計の取崩しを振替
5. 預り金等収入	(1,500)	(3,378,161)	(△3,376,661)	
支部預り金収入	0	293,460	△293,460	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	2,850,522	△2,850,522	社会保険料・所得税・住民税の預り金等
立替金収入	0	164,827	△164,827	霞支部の活動費の立替分を徴収
労働金庫特別会計立替金収入	1,500	1,500	0	労金利用者への出資金返金を立替支払いしたものの返金
仮払金収入	0	67,852	△67,852	専従職員2名から労働保険を徴収
6. 前年度繰越金	4,742,502	4,742,502	0	
収入合計	23,930,863	30,850,510	△6,919,647	
II. 支出の部				
1. 人件費	(14,695,065)	(15,323,282)	(△628,217)	
給与諸手当	12,607,073	12,464,764	142,309	専従職員2名の給与諸手当
厚生費	2,087,992	2,049,173	38,819	社会保険料の事業主負担分等
退職金	0	809,345	△809,345	専従職員1名(12月末退職)
2. 事務局費	(1,790,000)	(1,786,841)	(3,159)	
通信費	290,000	301,305	△11,305	電話、郵便・宅配便、ネット関係使用料
消耗品費	50,000	52,022	△2,022	事務用品、消耗品
備品費	50,000	85,294	△35,294	冷蔵庫、本棚、組合看板等
図書費	70,000	52,840	17,160	新聞購読料等
印刷刊行費	540,000	484,330	55,670	大会議案書、用紙・インク代、保守料、組合結成70周年記念誌・組合動 議チラシ発注代
雑費	790,000	811,050	△21,050	公認会計士・弁護士顧問料、広報紙レイアウトデザイン料、振込手数料 等
3. 会議費	(300,520)	(256,842)	(43,678)	
大会費	98,520	80,612	17,908	大会議案書の送料、補助員1名手当、交通費、飲料代等
支部連絡会議費	60,000	51,000	9,000	弁当代
執行委員会費	142,000	125,230	16,770	交通費、弁当代
4. 事業費	(1,086,400)	(531,863)	(554,537)	
専門部費	383,000	259,694	123,306	四役会議等の弁当代、会計補助、専門部報奨費、組合活動・レク行事 等
組織強化費	153,400	76,018	77,382	加入促進費、新勧グッズ、支部活動援助金等
行動費	550,000	196,151	353,849	労働争議の動員費・交通費、全大教参加費等
5. 資産購入支出	(300,000)	(0)	(300,000)	
備品購入支出	300,000	0	300,000	
6. 特定預金支出	(543,530)	(543,538)	(△8)	
退職金積立預金支出	533,530	533,538	△8	退職金積立預金への入金(専従職員2名分)
事務局支部特定預金支出	10,000	10,000	0	5名×@2000
7. 特別会計繰入金支出	(0)	(3,000,000)	(△3,000,000)	
闘争資金積立特別会計繰入金支出	0	3,000,000	△3,000,000	闘争資金積立特別会計の定期預金へ積立
8. 預り金等支出	(0)	(3,372,047)	(△3,372,047)	
支部預り金支出	0	293,460	△293,460	各支部へ支部費を支払い
その他預り金支出	0	2,848,321	△2,848,321	社会保険料・所得税・住民税等
立替金支出	0	164,827	△164,827	霞支部の活動費を立替支払い
仮払金支出	0	65,439	△65,439	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	18,715,515	24,814,413	△6,098,898	
次年度繰越金	5,215,348	6,036,097	△820,749	

(労働金庫特別会計)

収 支 計 算 書

2025年4月1日から2026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	(17,000)	(16,601)	(399)	
全労済手数料	17,000	16,601	399	事務手数料
2. 雑収入	(400,000)	(406,467)	(△6,467)	
受取配当金	400,000	406,467	△6,467	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	558,974	558,974	0	
収入合計	975,974	982,042	△ 6,068	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(600)	(770)	(△170)	
雑費	600	770	△170	収益振替時の振込手数料
2. 預り保証金返済支出	(4,500)	(1,500)	(3,000)	
預り保証金返済支出	4,500	1,500	3,000	退職者への労金出資金返金
3. 一般会計繰入金支出	(420,000)	(420,000)	(0)	
一般会計繰入金支出	420,000	420,000	0	収益の振り替え
支出合計	425,100	422,270	2,830	
次年度繰越金	550,874	559,772	△8,898	

(商品幹旋事業特別会計)

収 支 計 算 書

2025年4月1日から2026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	(13,000)	(18,102)	(△5,102)	
諒和(旧 大日商事(株))※1	7,000	8,467	△1,467	家庭常備薬販売手数料
伊藤ハム	6,000	9,635	△3,635	販売手数料
2. 預り金収入	(450,000)	(378,411)	(71,589)	
商品幹旋預り金収入	(450,000)	(378,411)	(71,589)	
大野石油	220,000	83,239	136,761	ガソリン代
諒和	150,000	169,340	△19,340	家庭常備薬代金
伊藤ハム	80,000	125,832	△45,832	ハム代金
3. 前年度繰越金	204,629	204,629	0	
収入合計	667,629	601,142	66,487	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(1,300)	(1,430)	(△130)	
雑 費	1,300	1,430	△130	振込手数料、残高証明書発行料
2. 預り金支出	(450,000)	(378,411)	(71,589)	
商品幹旋預り金支出	(450,000)	(378,411)	(71,589)	仕入代金支払
大野石油	220,000	83,239	136,761	ガソリン仕入
諒和	150,000	169,340	△19,340	家庭常備薬仕入
伊藤ハム	80,000	125,832	△45,832	ハム仕入
3. 他会計繰入金支出	(10,000)	(10,000)	(0)	
一般会計繰入金支出	10,000	10,000	0	収益の振り替え
支出合計	461,300	389,841	71,459	
次年度繰越金	206,329	211,301	△4,972	

※1: 2022年5月社名変更

(闘争資金積立特別会計)

収 支 計 算 書

2025年4月1日から2026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	(57,951)	(55,007)	(2,944)	
闘争資金積立預金利息収入	57,951	55,007	2,944	ゆうちょ・三菱UFJ・もみじ・労金 0.125%、広銀0.11%
2. 積立預金取崩収入	(5,000,000)	(7,511,485)	(△2,511,485)	
闘争資金積立預金取崩収入	5,000,000	7,511,485	△2,511,485	資金振替・三菱UFJ解約に伴う処理(三 菱UFJ定期預金の取崩)
3. 他会計繰入金収入	(0)	(3,000,000)	(△3,000,000)	
一般会計繰入金収入	0	3,000,000	△3,000,000	資金振替・三菱UFJ解約に伴う処理
4. 前年度繰越金	70,823	70,823	0	
収入合計	5,128,774	10,637,315	△5,508,541	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(6,500)	(7,480)	(△980)	
雑 費	6,500	7,480	△980	残高証明代、振込手数料
2. 特定預金支出	(45,451)	(3,034,373)	(△2,988,922)	
闘争資金積立預金支出	45,451	3,034,373	△2,988,922	資金振替・三菱UFJ解約に伴う処理、定 期預金分の利息を預金へ加算
3. 他会計繰入金支出	(5,000,000)	(7,546,267)	(△2,546,267)	
一般会計繰入金支出	5,000,000	7,546,267	△2,546,267	資金振替・三菱UFJ解約に伴う処理(三 菱UFJ定期・普通を労金普通へ振替)
支出合計	5,051,951	10,588,120	△5,536,169	
次年度繰越金	76,823	49,195	27,628	

総合貸借対照表

2026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	6,856,365	6,856,365
2. 固定資産		
(1)有形固定資産		
備品	337,054	
(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	43,085,582	
退職金積立預金	3,416,246	
事務局支部特定預金	275,040	65,319,922
資産合計		72,176,287
II. 負債の部		
1. 流動負債		
未払金	411,458	
預り金	448,245	859,703
2. 固定負債		
退職給付引当金	3,925,262	3,925,262
負債合計		4,784,965
III. 正味財産の部		
1. 固定資産等見返正味財産		△ 756,625
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	43,085,582	61,291,582
3. 次年度繰越金		6,856,365
正味財産合計		67,391,322
負債・正味財産合計		72,176,287

2026年度 予 算

1. 2026年度一般会計予算案

(1) 収支計算書

2. 2026年度商品斡旋事業特別会計予算案

(1) 収支計算書

3. 2026年度労働金庫特別会計予算案

(1) 収支計算書

4. 2025年度闘争資金積立特別会計案

(1) 収支計算書

5. 2026年度予算案の説明

※ 主なポイントについて

(一般会計)

2026年度予算(収支計算書)

2026年4月1日から2027年3月31日まで

(単位:円)

	2025年度決算額	2026年度予算額	対前年度増減額	備 考 主な使途・概算金額【千円】
I. 収入の部				
1. 組合費収入	(13,894,170)	(13,021,045)	(873,125)	
組合費収入	13,894,170	13,021,045	873,125	6月収入ベースに計算。人事院勧告の影響は1.1%増予測。
2. 雑収入	(184,955)	(153,000)	(31,955)	
雑 収 入	184,955	153,000	31,955	特約店会費【37】、くみあい通信広告挟み込み料【116】
3. 積立預金取崩収入	(674,455)	(3,925,262)	(△3,250,807)	
退職金積立預金取崩収入	674,455	3,925,262	△3,250,807	書記1名の退職(7月末)への対応
4. 特別会計繰入金収入	(7,976,267)	(2,700,000)	(5,276,267)	
労働金庫特別会計繰入金収入	420,000	420,000	0	労働金庫特別会計の収益振替
商品幹旋事業特別会計繰入金収入	10,000	10,000	0	商品幹旋事業特別会計の収益振替
闘争資金積立特別会計繰入金収入	7,546,267	2,270,000	5,276,267	闘争資金積立特別会計の定期預金の取崩しを振替【2000】、社債利息【270】
5. 預り金等収入	(3,378,161)	(0)	(3,378,161)	
支部預り金収入	293,460	0	293,460	各支部の支部費を徴収(書記局が代行)
その他預り金収入	2,850,522	0	2,850,522	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	164,827	0	164,827	霞支部の活動費立替を徴収
労働金庫特別会計立替金収入	1,500	0	1,500	労金利用者への出資金返金を立替支払いしたものの返金
仮払金収入	67,852	0	67,852	専従職員2名から労働保険を徴収
6. 前年度繰越金	4,742,502	6,036,097	△1,293,595	
収入合計	30,850,510	25,835,404	5,015,106	
II. 支出の部				
1. 人件費	(15,323,282)	(19,135,861)	(△3,812,579)	
給与諸手当	12,464,764	11,293,993	1,170,771	専従職員2名(常勤1名+契約1名、8月から契約2名)の給与諸手当
厚生費	2,049,173	1,874,763	174,410	健康保険・厚生年金・労働保険料等の事業主負担分
退職金	809,345	5,967,105	△5,157,760	専従職員1名退職(7月末)への退職金支払い
2. 事務局費	(1,786,841)	(1,885,000)	(△98,159)	
通信費	301,305	310,000	△8,695	電話、郵便・宅配便送料、NTT回線使用料、オンラインZOOM加入、メール等unionアカウントの利用者負担金他
消耗品費	52,022	57,500	△5,478	事務用品、消耗品
備品費	85,294	57,500	27,794	パソコンおよび周辺機器、室内設備
図書費	52,840	70,000	△17,160	新聞定期購読【40】、書籍【30】
印刷刊行費	484,330	590,000	△105,670	用紙【170】、インク【150】、機器管理【40】、外注印刷【230】
雑費	811,050	800,000	11,050	公認会計士【410】、弁護士顧問料【360】、振込手数料、印鑑証明書他【30】
3. 会議費	(256,842)	(300,520)	(△43,678)	
大会費	80,612	98,520	△17,908	交通費【43】、飲料等【6】、懇親会【30】、大会補助員アルバイト1名等【20】
支部連絡会議費	51,000	60,000	△9,000	弁当等(東広島6名/広島・福山・三原4名/1回×12月/霞1名)
執行委員会費	125,230	142,000	△16,770	弁当代として本部役員手当【130】、深夜交通費【12】
4. 事業費	(531,863)	(1,083,000)	(△551,137)	
専門部費	259,694	383,000	△123,306	四役会議役員・監査委員手当【73】、専門部報奨費【100】、団交・個別相談・弁護士・事業所間移動等経費【120】、懇談会・レク行事【90】
組織強化費	76,018	150,000	△73,982	支部活動援助金【90】、加入促進費・新勤グッズ【60】
行動費	196,151	550,000	△353,849	研修会等出張旅費【50】、弁護士成功報酬【400】、裁判闘争支援等【100】
5. 資産購入支出	(0)	(300,000)	(△300,000)	
備品購入支出	0	300,000	△300,000	保守終了の紙折機【300】壊れた場合、新規購入
6. 特定預金支出	(543,538)	(10,000)	(533,538)	
退職金積立預金支出	533,538	0	533,538	退職金積立預金への入金は無し(2名は契約職へ切替)
事務局支部特定預金支出	10,000	10,000	0	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. 特別会計繰入金支出	(3,000,000)	(0)	(3,000,000)	
闘争資金積立特別会計繰入金支出	3,000,000	0	3,000,000	
8. 預り金等支出	(3,372,047)	(0)	(3,372,047)	
支部預り金支出	293,460	0	293,460	各支部へ支部費を支払い
その他預り金支出	2,848,321	0	2,848,321	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	164,827	0	164,827	霞支部の活動費を立替
仮払金支出	65,439	0	65,439	専従職員2名の労働保険の概算払い
支出合計	24,814,413	22,714,381	2,100,032	
次年度繰越金	6,036,097	3,121,023	2,915,074	

(商品幹旋事業特別会計)

2026年度予算(収支計算書)

2026年4月1日から2027年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2025年度決算額	2026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	(18,102)	(17,000)	(1,102)	
諒和(旧 大日商事(株))	8,467	8,000	467	家庭常備薬販売手数料
伊藤ハム	9,635	9,000	635	販売手数料
2. 預り金収入	(378,411)	(280,000)	(98,411)	
商品幹旋預り金収入	(378,411)	(280,000)	(98,411)	
大野石油	83,239	0	83,239	特約店契約を解除
諒和(旧 大日商事(株))	169,340	160,000	9,340	家庭常備薬代金
伊藤ハム	125,832	120,000	5,832	ハム代金
3. 前年度繰越金	204,629	211,301	△6,672	
収入合計	601,142	508,301	92,841	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(1,430)	(1,400)	(30)	
雑 費	1,430	1,400	30	振込手数料
2. 預り金支出	(378,411)	(280,000)	(98,411)	
商品幹旋預り金支出	(378,411)	(280,000)	(98,411)	
大野石油	83,239	0	83,239	特約店契約を解除
諒和	169,340	160,000	9,340	家庭常備薬仕入
伊藤ハム	125,832	120,000	5,832	ハム仕入
3. 他会計繰入金支出	(10,000)	(10,000)	(0)	
一般会計繰入金支出	10,000	10,000	0	収益の振り替え
支出合計	389,841	291,400	98,441	
次年度繰越金	211,301	216,901	△5,600	

(労働金庫特別会計)

2026年度予算(収支計算書)

2026年4月1日から2027年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2025年度決算額	2026年度予算額	対前年増減額	備 考
I. 収入の部				
1. 事業収入	(16,601)	(17,000)	(△399)	
全労済手数料	16,601	17,000	△399	事務手数料
2. 雑収入	(406,467)	(400,000)	(6,467)	
受取配当金	406,467	400,000	6,467	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	558,974	559,772	△798	
収入合計	982,042	976,772	5,270	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(770)	(800)	(△30)	
雑費	770	800	△30	返金時の振込手数料
2. 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名)
3. 一般会計繰入金支出	(420,000)	(420,000)	(0)	
一般会計繰入金支出	420,000	420,000	0	
支出合計	422,270	423,800	△1,530	
次年度繰越金	559,772	552,972	6,800	

(闘争資金積立特別会計)

2026年度予算(収支計算書)

2026年4月1日から2027年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2025年度決算額	2026年度予算額	対前年増減額	備 考
I. 収入の部				
1. 雑収入	(55,007)	(435,600)	(△380,593)	
闘争資金積立預金利息収入	55,007	164,000	△108,993	ゆうちょ・もみじ0.375%、広島銀行が0.370%、労金0.4% 野村ホールディングス社債2000万の 利息2.716%(半期分非課税)
闘争資金社債購入利息収入	0	271,600	△271,600	
2. 積立預金取崩収入	(7,511,485)	(2,000,000)	(5,511,485)	
闘争資金積立預金取崩収入	7,511,485	2,000,000	5,511,485	
3. 他会計繰入金収入	(3,000,000)	(0)	(3,000,000)	
一般会計繰入金収入	3,000,000	0	3,000,000	
4. 前年度繰越金	70,823	49,195	21,628	
収入合計	10,637,315	2,484,795	8,152,520	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(7,480)	(7,500)	(△20)	
雑 費	7,480	7,500	△20	残高証明代
2. 特定預金支出	(3,034,373)	(126,500)	(2,907,873)	
闘争資金積立預金支出	3,034,373	126,500	2,907,873	ゆうちょ以外の4金融機関の定期預 金分の利息を預金へ加算しない
3. 他会計繰入金支出	(7,546,267)	(2,270,000)	(5,276,267)	
一般会計繰入金支出	7,546,267	2,270,000	5,276,267	社債の利息分を一般会計に移動
支出合計	10,588,120	2,404,000	8,184,120	
次年度繰越金	49,195	80,795	△31,600	

2026年度活動方針

(期間 2026年8月～2027年7月)

1. はじめに

国立大学法人化から20年以上が経過した現在、わが国の高等教育・学術研究を取り巻く環境は一層厳しさを増しています。長年にわたる運営費交付金の実質的削減に加え、近年の急激な物価高騰や光熱費の上昇は、大学の教育・研究活動のみならず、それらを支える事務・技術組織の運営にも深刻な影響を及ぼしています。

こうした状況は広島大学だけの問題ではありません。近年、国立大学では研究設備の更新や施設維持管理に必要な予算が不足し、教育研究環境の維持そのものが困難になりつつあります。また、国立博物館においても、収蔵品の保存管理や施設運営に支障を来すほどの財政難が社会問題として報道されており、我が国の学術・文化基盤を支える公的機関全体が危機的な状況に置かれていることが明らかになっています。

広島大学においても、人員削減や未補充による慢性的な人手不足、業務の高度化・複雑化による負担増大が進行しています。教員においては教育・研究・社会貢献に加え、各種評価対応や外部資金獲得業務が増加し、事務職員や技術職員においても限られた人員で多様な業務を担わざるを得ない状況が続いています。こうした状況は、職員の心身の健康や職場環境に影響を及ぼすだけでなく、大学の教育研究力そのものを低下させる要因となりかねません。

一方で、2025年度には組合が大学当局との交渉を重ねた結果、人事院勧告に基づく給与改定について広島大学においてほぼ完全実施を実現することができました。今年度、人事院勧告のほぼ完全実施を実現できたことは、近年の組合活動の中でも特筆すべき成果であります。これは、組合員の皆様の支援と団結によって勝ち取られた重要な成果であり、労働条件の維持・改善に向けた組合活動の意義を改めて示すものです。しかしながら、物価上昇が続くなか、賃金改善のみで職場の諸課題が解決されたわけではありません。過重労働、人員不足、非正規職員の処遇改善、研究基盤経費の確保など、多くの課題が依然として残されています。

また、2026年度は次期学長選考に向けた議論が本格化する重要な時期でもあります。大学運営の透明性と説明責任を確保し、広島大学が教育・研究・医療の発展と働きやすい職場環境の両立を実現できるよう、組合としても大学構成員の声を集約し、必要な提言と行動を行っていく必要があります。

広島大学教職員組合は、雇用の保障、労働条件の維持・改善、職場環境の向上、そして大学の民主的運営という組合本来の使命を堅持しながら、引き続き大学当局との建設的な対話と必要な交渉を進めていきます。同時に、組合員相互の連帯を深め、「困ったときには組合がある」と実感できる組織づくりを進めていきたいと考えています。

厳しい状況が続く今だからこそ、教職員一人ひとりの声を結集し、より良い大学と職場環境の実現に向けて力を合わせていきましょう。100年後にも世界に誇れる広島大学を次世代へ引き継ぐために

も、教職員が安心して働ける環境の整備は不可欠です。

(文責 羽倉義雄)

2. 基本方針

当組合の規約第2条(目的)では、「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、④大学の民主化を図ること」を目的としている(以下「組合の目的」)。

当組合は2007年度以降、この目的に基づいて重点項目を設定し、課題と方針を定めながら活動を進めてきました。

2026年度は、次項「3. 重点項目」において具体的な課題を示し、それに基づく活動方針を策定します。また、第1号議案「活動報告」に記載した継続課題についても引き続き取り組みます。これらの詳細については第1号議案との重複を避けるため、本項では省略します。

2026年度の重点課題としては、第5号議案「5年・10年先を見据えた組合運営の検討について」を中心に位置付けます。2025年度は大学との諸交渉が一定の成果をもって収束し、組合として重要な課題への対応を進めることができました。

一方で、世界情勢や学内情勢が変化するなか、組合が今後もその役割を果たしていくためには、自らの組織基盤や活動のあり方を改めて見つめ直し、将来を見据えた議論を開始する必要があります。

3. 重点項目における具体的課題

継続課題のうち、特に以下について継続し行動していきます。

- (1) 過重労働について(人員不足、未補充の影響)
- (2) 基盤研究費削減の今後を引き続き追及する
- (3) 大学教員の新しい個人評価制度と給与制度改定
- (4) 大学教員のテニユアトラック制度に関する諸問題に注視
- (5) 附属学校園の機能強化について(支部訪問等による連携強化)
- (6) 附属学校園の食育について(給食職員の定着に注視)
- (7) 契約職員の処遇改善(同一労働同一賃金問題、インフレと賃金)
- (8) 霞地区における諸問題(医療職の残業上限)
- (9) 乱立する新事業に対し、これまでの事業成果の報告を求める。「大学として何を行うか」については従事者の労働環境に直結する。(例 アリゾナ州立大学、大学病院の臨床研究の中核病院認定等、アイダホ大学 他)

4. 課題に対する活動

第1号議案「2025年度活動報告」に記載の団体交渉をはじめとする活動方法を引き継ぎます。
なお、今年度の重点内容を以下のとおり挙げます。

- (1) 広報紙というメディア（媒体）戦略の強化（継続）
 - ・各交渉を労使内のみで完結させず、広く構成員と共有化する
- (2) 組合で扱う内容、量の整理（継続）
- (3) 専門部への助力依頼（継続）
 - ・たんぽぽ保育園の新体制に対する事後アンケート実施
 - ・職の地位向上「歯科所属の契約言語聴覚士の処遇改善について」交渉
 - ・無期転換後の配置先の交渉（学術研究員）
 - ・看護職の夜勤協定締結後の現場アンケート実施、および継続交渉
(回数上限超の手当 2000 円/回、年末年始手当要求 等)
 - ・附属学校園諸問題検討委員会「交通費補助を県と同レベルに上げる 等」
- (4) 安全衛生委員会での改善要望を強化（新）

以下は、第5号議案「5年・10年先を見据えた組合運営の検討について」に含まれます。

- (5) 今後の書記局体制の検討（ワーキング・グループ）について新採用者対応（継続）
- (6) 組合員の増員活動の工夫。特に常勤職、大学教員のテニユアトラック採用者について（継続）
- (7) 組合組織の見直し（支部改編）
 - ・支部間での検討のみではなく、本部も交えた全体的な検討が必要。これらは役員選出方法の見直しに直結する。（継続）

以下は、以下は学長の交代を前提に取り組みます。

- (8) 学長選考への取り組み

学長の任期規則は、3期目の継続を可能とする改変が行われ、現学長の任期は現在3期目です（I期4年を3期の計12年、3期は2023（令和5）年4月1日～2027（令和9）年3月31日）。

2023年度に組合が取り組んだ「学長選考会議の透明化」、「越智学長業績評価アンケート」、およびそれに関する「組合提言」に対して、多くの反響がありました。しかし、もっと早く取り組んでほしかったという声をもいただきました。次回のアンケートは最終任期中（1年程度早めの2026年度）に取り組み、2期、3期の比較をも行うということを次年度2026年度に申し送ります。

- (9) 学長選考候補者への抱負アンケートの実施

学長候補適任者への推薦について（2026年5月20日）の公示があり、学長候補適任者の推薦2026年9月30日、学長候補者の決定2026年12月17日となっています。10月初旬の段階で、適任者へのアンケートを実施します。