



広報紙

ひろば

No. 108

2024年9月20日発行

配布対象 広大全教職員

【ニュース】

- 加入忘れはありませんか？
- 組合活動方針と団体交渉事案の紹介
「不当労働行為救済申立」について
- 一粒のチョコレートの中に19(1)(寄稿)

発行

広島大学教職員組合

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

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

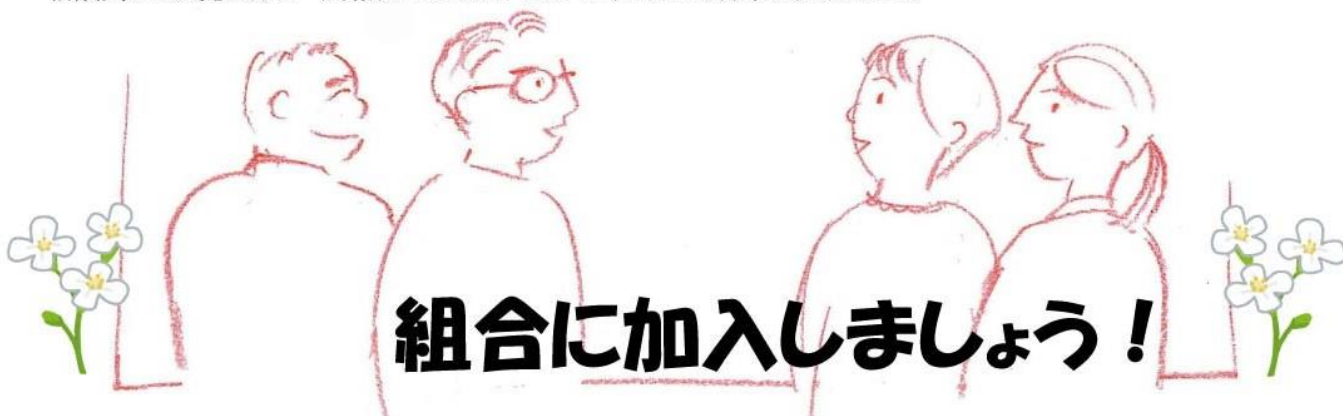
4月就職の方、加入忘れ？ないですか？ 10月着任のみなさま歓迎します

組合では7月定期大会を経て8月から新役員体制になりました。構成員のみなさまに2024年度組合定期大会議案書の2023年度活動報告を一部(団体交渉事案)を紹介します。何よりもあなたの加入を歓迎します。

「1. はじめに」

昨年5月に新型コロナウイルス感染症が5類に移行して1年余りが経過し、授業や会議等も対面で行なえるようになりました。しかし他者との接触の自粛が求められていたコロナ禍の期間に失われてしまった人の絆を取り戻すのは本当に大変です。さらに広島大学では、4研究科への再編という大きな改組が、コロナの非常事態宣言が始まったばかりの2020年4月と重なったために、運営方針も十分に練られることのないまま新組織が発足したのが実情です。こうして、これまで本学が培ってきた良質な教育・組織の喪失と人間関係の希薄化が並行して進行し、回復しないまま今日に至っています。

こうした複合的な問題を抱えた現状にあって、私たち教職員組合はさまざまな活動を行なってきました。学長選出方法の透明化について統一要求書を出し、昨年度に組合員を中心に全構成員向けに行なった「学長の業績評価アンケート」を取りまとめたうえで、「組合提言」を発出しました。「新たな教員個人評価制度」についても組合への説明を求めましたが、大学執行部は全学説明会だけでお茶を濁し、その説明会でも構成員から種々の問題が指摘されました。人勸に沿った給与・賞与の引き上げとパーターとなった「基盤研究費の大幅削減」については、大学へ要求を出すとともに、組合員および全構成員から意見を募り、広報紙「ひろば」にて2号にわたり特集を組みました。



職場環境(ハラスメント、時間外労働時間等)の改善や雇用の安定に関する個別案件についても、専門部の協力を得ながら粘り強く取り組んでまいりました。

人件費の削減による人員不足や配置の偏り、あるいは資質や能力に欠ける長の存在といった労働環境では、身体的・精神的に厳しくなります。自身の業務をこなすのに精一杯で同僚や職場全体への気配りの余裕を失い、広島大学に帰属意識や愛情をもてないまま働いている構成員が増加しています。

大学が組織的に大きな問題を抱えるなかで、教職員組合は大学当局に対して対等の立場でモノ申すことのできるほぼ唯一の組織です。負担を怖れて組合加入をためらう構成員が増加することは、長い目で見れば構成員が自らの首を締めていることになりましょう。一人一人の力は小さくとも団結することにより、大学に対して私たちの願いを届けることができます。

(略)

さて、今年度は2023年7月29日に開催された定期大会の場で第4号議案(2023年度活動方針)として承認いただいた方針にもとづき、以下の5つの項目を主たる課題としさまざまな活動を行ってきました。(2ページに続く)

(1 ページ目からの続き)

くわしくは組合 HP へ

5つの活動方針！！

- (1) 雇用問題 (雇用の安定化・安心化)
- (2) 労働・職場環境問題 (環境の安定化)
- (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)



※ 2023 年度個別相談 80 件 (前年度から継続 30 件) の内、(1) の雇止め 5 件はすべて阻止しました。

団体交渉の増加！

課題を実現するための具体的行動について

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。

この間、議題に応じて団体交渉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ってきましたが、2023年度は協議レベルでは解決しない事案が多く発生しました。そのため、オンラインでの出席、組合専門部委員の助力等で対応しました。なお、今年度は組合員個別事案が多くあり、役員代理交渉だけではなく本人が出席した場合、大学に実情が伝わりやすく交渉の進捗が早い傾向がありました。

憲法 28 条 (団結権、団体交渉権、団体行動権) により団体交渉は労使対等な交渉の仕組みを保障するものです。互いに誠実に議論し結論を得る場として重要です。主な団体交渉は以下。

交渉事項等 (団体交渉計 9 回、内、大学病院・霞地区案件 6 回)

A. 医療政策室の組合員 (複数名) の業務分担と量等について ←現場の組合員出席！

- | | | |
|---------------|------------------|-------------------------|
| 第 1 4 0 回団体交渉 | 2023 年 7 月 2 7 日 | ★人事計画の失敗 |
| 第 1 4 7 回団体交渉 | 2024 年 5 月 3 0 日 | ★過重労働 (業務過多および時間外労働の増加) |
| 第 1 4 8 回団体交渉 | 2024 年 7 月 2 4 日 | ★36 協定 (時間外労働の上限規定) 違反 |

B. たんぽぽ保育園 (大学病院) の職場環境問題 (2021 年からの継続事案) ←今後、現場の組合員出席予定！

- | | | |
|---------------|------------------|-------------------------|
| 団交前協議 | 2023 年 9 月 2 2 日 | ★雇止め |
| 第 1 4 1 回団体交渉 | 2023 年 9 月 2 7 日 | ★職場アンケートより職場環境への疑問や不安あり |
| 第 1 4 6 回団体交渉 | 2024 年 5 月 1 3 日 | ★大学の不誠実交渉 ほか |

C. 契約職員の本給表改定 ←2023 年度分の要求は一部実現！

- | | |
|---------------|------------------|
| 第 1 4 2 回団体交渉 | 2023 年 1 月 1 7 日 |
|---------------|------------------|

D. 組合員 F 氏一般職主査の危機的労働条件 (昇格、昇任、残業) ←本人出席！

- | | | |
|---------------|------------------|-------------------------|
| 第 1 4 3 回団体交渉 | 2023 年 1 月 2 2 日 | ★人事計画の失敗 |
| (継続) 団交前協議 | 2024 年 4 月 2 6 日 | ★過重労働 (業務過多および時間外労働の増加) |
| (継続) 団交前協議 | 2024 年 6 月 2 5 日 | ★36 協定 (時間外労働の上限規定) 違反 |

E. 組合員 K 氏大学教員の昇任問題 ←要求実現！

- | | | |
|---------------|------------------|---------------------|
| 第 1 4 4 回団体交渉 | 2023 年 1 月 2 5 日 | ★昇任審査の不当な停止、放置を動かせ！ |
|---------------|------------------|---------------------|

F. 看護職員の夜勤協定締結要求 ←看護部組合員、専門部 (OB 含む)・医務連役員も出席！

- | | | |
|---------------|------------------|--|
| 第 1 4 5 回団体交渉 | 2024 年 3 月 1 9 日 | ★平均値ではなく一名に対する夜勤回数の増加に対し、個別への夜勤回数の制限を要求、継続交渉中。 |
| (継続) 協議 | 2024 年 7 月 1 日 | |

他略

ええっ大変、
ただいま
組合側弁護士 VS 大学側弁護士
不当労働行為救済の審査中！

広報紙「くみあい通信 10 月号」
不当労働行為とは→



大学病院の院内保育園である「たんぽぽ保育園」の雇止め (清掃職員、事務職員) は交渉により回避しましたが、これらを取り巻く職場環境問題について継続して交渉中です。当該保育園に関しては、子育てする病院職員が安心して働ける職場を、また安心して子どもを育む場をつくらうという願いから 2009 年の園の大学直営化運動、2021 年保育士を契約病院専門職員から常勤化 (承継職員化という) する等の要求を行ない実現してきました。その流れの中、2021 年からの経営合理化と銘打った一連の改革があります。このたび 6 月 27 日付で上述の団体交渉について次の 2 点を広島県労働委員会へ大学の不当労働行為として救済を求めました。「広労委令和 6 年 (不) 第 1 号広島大学事件」として審査が進んでいます。今後、10 月 16 日 (第 3 回)、12 月 4 日 (第 4 回) の審査予定です。

- (1) 正当な組合活動に対する支配又は介入行為を行ってはならない (根拠: 労働組合法第 7 条 3 号違反 (支配介入))
(2) 2023/6/23 ~ 2024/5/13 実施の団体交渉要求「第 3 者的機関の設置」に対し理事 (財務・総務担当) が形式的かつ頑な対応を繰り返したが、誠意ある対応を行うよう求める (根拠: 労働組合法第 7 条 2 号違反 (誠実交渉義務違反))

(2) について補足です。組合は園が風通しの良い職場環境になるようにと「第 3 者的機関」の設置要求について、適任者候補を難波博孝氏 (当時コミュニケーション担当副理事、2024/4 ~ 安田大学教育学部教授、教育学)、佐々木宏氏 (当時 2021 年度組合書記長、2024/4 ~ 北海道大学大学院教育学部准教授、社会学) を推薦、期待する具体を提案しましたが、それに対し理事 (財務・総務担当) は持ち帰ると主張、文書により整合性がない理由の拒否回答を行われました。もう一つ、1 名の方が園長を兼ねた各部門の幹部兼任をしていることにより、園長として「忙しい」を理由に、また副園長 3 名の方も同じ理由で御出席できないのであれば、その多忙さを含め配置について、任命責任者である病院長、学長に問題を問うべき事案です。なぜ、園の具体を把握されていない財務・総務担当理事、人事部のみが園の職場環境の交渉をされているのでしょうか。

(2)

はて？

身上調書について

Q(組合) アンド A(大学)

毎年5月頃、ある職種の職員に「身上調書」の提出が求められています。それに対し個人情報取得、管理への関心が高まっています。この5月には組合員の疑問を集めて大学に質問し回答を得ました。以下一部抜粋して掲載します。

Q1 大学はこれを何に使うのか。

何に使うの？

A 人事管理及び障がい者雇用状況報告のための在職状況の把握に関して利用するもの。



Q2 設問の以下2つはどういう理由で聞いているのか。2枚目のシート「身上調書記入要領」の7

(1)「家族が広大在学中かどうか」

…(1行目略)…また、広島大学(附属学校を含む)に在学している場合は「広大在学中」欄に「チェック」を付すこと。

A 学生の情報を取扱う部署への異動を調整する際に、家族に本学在学中の学生がいる場合は、情報漏えい等にも留意し、職員の異動を調整する必要があるため。

(2)「2親等以内の親族又は同居者の小・中・高等学校の教諭がいるかどうか」

「特記事項」欄は、小・中・高等学校の教諭が2親等以内の親族又は同居者にいる場合は、必ず記入すること。

A 入試に関わる部署への異動を調整する際に、親族等に該当者がいた場合は、情報漏えい等にも留意し、職員の異動を調整する必要があるため。

Q4 大学のどこの部署が管轄している調査か。

A 財務・総務室人事部人事グループが担当しているもの。



Q5 調査対象者の範囲(該当職種、該当地区等)

対象は？

A 職種：一般職員(GL級以上の者を除く。)、再雇用職員、契約専門職員、契約一般職員、契約病院専門職員、契約病院一般職員 ※一般職員(GL級以上)は、個人調書(文部科学省が作成した全国統一の別様式)を提出
地区：全地区

Q10 身上調書において、例えば「本人の障がいの有無」では、本人が他者に申告したくない様々な心身の障がいの種類や程度があるかと考えますが、大学人事グループではどの程度把握されようと考えているのでしょうか。設定された障がいの種別、程度に対し、これらは告知しないと虚偽記載とされ、懲罰等の対象になるのでしょうか。

A 7)で回答したとおり、国立大学法人等の公的機関は2.8%の法定雇用率を達成することが義務付けられていることから、法定雇用率の報告上必要となる障がいの種別、程度の情報を把握することとしています。
なお、これらの情報を申し出ないことにより懲罰等の対象になることはありません。

どの範囲で閲覧しているの？

Q11 人事グループから各所属の長にいつのタイミングで、どのような案内や指示をされているのでしょうか。また併せてどの範囲の者に対し、当該身上調書の閲覧を可能とされているのかを教えてください。

A 例年、5月に各グループリーダー等に対して、5月末日までに人事グループに提出いただくよう依頼しています。
また、人事グループに提出された身上調書については、人事グループリーダー及び人事副グループリーダーが業務に必要な際に閲覧しています。

Q13 「職務上の希望事項等」について記載した場合、上長から面談の場等で職員にフィードバックはされるのでしょうか。記載した場合は面談で取り上げていただきたいと考えます。

A 上長との面談において、職務上の希望事項に記載された内容についても確認されているものと考えています。

フィードバックは？

Q15 上記14)に関連して、異動については、異動の見込みのない契約職員全体に、同設問を問う必要性の有無について教えてください。たとえば、当該契約職員に対し、身上調書を基に異動の調整をしたケースがあるのでしょうか。ある場合は過去5年間程度の年度毎の件数をお教えてください。

A 学生の情報を取扱う部署、入試に関わる部署で採用する契約職員については、採用時に確認しています。
また、採用後に状況が変わり、親族等に教諭となった者がいる場合は、慎重に対応する必要があることから、契約職員に対しても同設問を設けています。

全ては以下のQRコードよりご覧いただけます



一粒のチョコレートの中に

広島大学名誉教授

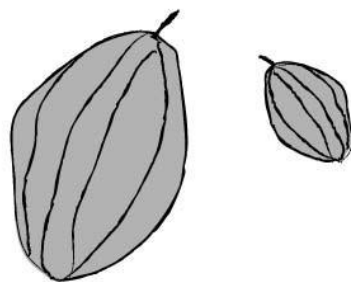
佐藤清隆

19 カカオショック (1)

1. カカオシヨックとは？

今年に入ってカカオ豆の国際価格が急騰し、4月にはキロ当たり10米ドルとなり、その後は7ドル前後ですが、これは昨年初頭の約3倍です。まもなく世界中のチョコ製造者は高騰した価格のカカオ豆を使わなければならず、対応に苦慮しています。これがカカオシヨック（カカオ危機ともいう）です。

カカオシヨックの主な原因は、昨年、世界のカカオ豆の6割以上を生産する西アフリカで発生した大雨や干魃と、カカオの病害です。カカオの花が受粉できずに結実率が低下した「直接被害」に加え、弱ったカカオの木を病害が襲う「間接被害」が発生しました。直接被害はこれからも頻発し、被害が深刻なため、先物市場でカカオの価格が上がっているのです。



2. 恐ろしいカカオ膨梢ウイルス病 (CSD)

カカオが生育する熱帯雨林地域では病原体が発生する確率が高く、病原体の媒介者も多いため、カカオ栽培の歴史は病害との闘いの歴史でもありました。カカオの実（ポッド）が腐るブラックポッド病や、枝が密集する魔女の箒病がその代表ですが、今回、西アフリカを襲っているのはブラックポッド病とカカオ膨梢ウイルス病（CSD）です。ここでは、恐ろしいCSDについて説明します。

CSDは100年ほど前にガーナで発見されましたが、DNAウイルスによって引き起こされ、媒介者はコナカイガラムシです。罹患すると茎や根が膨張し、ポッドにも異常が見られ、最後はカカオの木が枯死します。CSDの発病率は30%以上で、罹患すると2〜3年でカカオ農園の生産性が約50%低下します。昨年からは今年初めまでガーナ全体で57万ヘクタールの農園がほぼ壊滅し、推定で4億5800万本の木が罹患しました。そのため、ガーナのカカオ農家の貧困率が増加しました。

CSDについては膨大な研究報告がありますが、ここではCSDの特徴をまとめます。

*罹患したカカオの熱処理と化学療法

ウイルス接種したカカオの苗を37.5℃で培養すると症状が改善するが、常温に戻すと再現する。ほとんどの化学療法に効果はない。

*コナカイガラムシの駆除

コナカイガラムシに寄生するアリが、天敵を追い払う。薬剤については、人体や天敵、カカオの木への毒性のため使用できない。

*ウィルス耐性

CSDに耐性を示したカカオから接ぎ木された木は耐性を獲得するが、その有効性の確認には少なくとも数年は必要である。

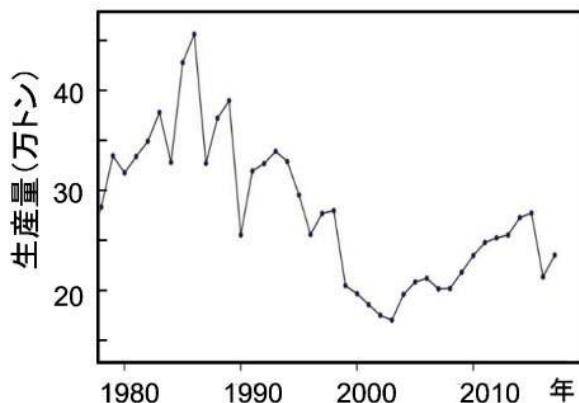
*当面の対策

感染源と病害の影響を最小限に抑えるため、ウィルス感染した木を焼却する。

図1には、近年のブラジルのカカオ豆の生産量を示しますが、1989年の魔女の箒病によって2000年前後には約3割まで激減し、今でも最盛期の半分です。今回のCSDは、魔女の箒病とは比較にならない被害をもたらすと予想されています。

では、カカオシヨックはこれからどうなるのでしょうか？

図1 ブラジルのカカオ豆生産量の推移



- ①挟み込みチラシの裏面の加入用紙を組合まで学内便等でお送りください。
- ②①が難しい方は以下のQRコードから仮申し込みをしてください。

*組合費（1ヶ月分）（常勤職員はボーナスからの徴収あり）

【常勤職員】 月給制：本給×0.7% 年俸制：基本年俸額を月給制に換算し×0.7%

【契約フルタイム】 本給×0.35%（上限1400円） 【契約パートタイム・非常勤職員・その他】 100～700円

+

*各支部費（単位 円／1ヶ月分）

事務0／図書0／総合科学50／文学50／教育100／法学・経済50／理・工学0／大学病院・霞120／生物生産0／附属中・高（小学校を含む）50／附属東雲0／附属福山100／附属三原幼・小・中0

2024年4月現在



QRコードにて
仮加入申込み受付中！

組合費と
支部費に
ついて