

統一要求書について

今年度も 10 月～11 月にかけて組合の統一要求書をまとめる時期になりました。継続する課題、各支部からの意見や新たな要求を取りまとめ、組合の統一要求書として大学に提出し交渉します。組合員一人一人の声を執行委員会で検討し集約しますので、今年度も現場の声をお寄せください。各支部にも意見の抽出を依頼中です。

本紙では 2022 年度のを以下に一部抜粋してご紹介します。54 項目の課題を掲げており、優先事項を数点絞り 2023 年 3 月 7 日に実交渉を行いました。（詳しくは 2023 年度定期大会冊子、組合 HP をご覧ください。）



（１）労働・職場環境問題

1	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交渉中。令和 5 年 11 月には検証結果が報告される。
4	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。学生への影響大に對し検討。
		附属学校	一部不足ありとの報告。
		常勤職員	一人当たりの担当業務の増加。
		契約職員	常勤職分の業務が契約職員へ移行。さらには採用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。
6	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を提供。
	（ア）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。その処遇の透明化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。
	（イ）一般事務職員の処遇	職員	① 昇格（級）抑制の問題 ② 原因は複数あるが、人員不足の影響もあり残業増 ③ 副 GL 級を支援室長として配置することの管理職問題
7	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。
8	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。
9	ハラスメント対策と不当労働行為の禁止	全体	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。
14	病院における（看護職 2 交代制、医師の働き方改革）について	病院	2 交代制は 2017/10/1 から本制度化。また、医師の残業時間の上限増提案はこれから交渉予定。これに関して待機勤務（オンコール）や宿日直制度について変更多数。

(2) 給与・手当問題

24	契約職員の賃金等改善	契約職員	最低賃金レベルを少し上回る程度の状態にあり、ベースアップ要求を実施。しかし、職種間、号俸間の間差額の調整にとどまっている。
26	諸手当 (ウ) 年末年始手当	病院	震地区に関して手当の新設を要求。
	(キ) インフレ手当	全体	消費者物価指数 4%アップの冬以降、契約職員（パート職員）への一時金要求。
28	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。

(3) 雇用問題

33	契約職員等の雇用継続・安定化 (イ) 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。該当者の無期転換については今後の実態を見守り。
----	----------------------------------	------	--

(4) 労働時間・休暇問題

44	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ないか監視。個別の背サービス残業への対応。（SPD センター、クリニカル・スタッフ、運営支援部の一部について交渉）
		常勤事務	改善されない職員への 45 時間超の残業過多の状態について、4 月安全衛生委員会で見解表明（東広島）。
		契約事務	改善されないフルタイム契約職員の 45 時間超の残業過多の状態について団体交渉を申し入れ（霞）。
46	専門業務型裁量労働制の大学教員の勤務状況申告書について	大学教員	教員の健康・安全管理のため、時間管理ではなく把握という大学の立場に対し、過半数労働者代表を中心に対応。

団体交渉を行いました！ < 第 140 回 7/27 ・ 第 141 回 9/27 >

上記（表）の、No.6（ア）「たんぽぽ保育園の職場環境問題」は 9 月 27 日に、No.44「残業過多」は「医療政策室の業務範囲の明確化、業務量等」として 7 月 27 日に、それぞれ団体交渉を行いました。

とりわけ、たんぽぽ保育園の職場環境問題は事実認識の点で労使の齟齬が際立ち、平行線の交渉になりました。主題は「第 3 者の機関の設置を行い、この間の職場環境の変化に対して職員にアンケートを実施してほしい」という要望を掲げましたが、背景となっている「不当労働行為」「ハラスメント行為」についてのやり取りに終始しました。2021 年春から業務改革と称される種々の中で起きた契約病院技能員（清掃担当）の雇止めを含む全てはここで明示できませんが、今回、団体交渉の議事（発言録）一部をご紹介します。なお、弁護士間交渉で進めたこの 2 つに関しては、大学の立場は「なかったもの」として対応、組合の立場は「あったこと」として職場環境の改善へという主張であり議論は平行線でしたので、今後、仕切り直しとなります。特に、「不当労働行為」は組合の根幹、団結権を阻害するものですので、組合として全力で取り組んでいる課題です。また、ハラスメントに関しては、以前より繰り返し訴えていることですが、大学の組織構造の中で「ハラスメント相談室」の独立性の確保や権限の強化が課題です。人事部を含めた他部門の影響の有無、相談者の属性（上位職・下位職）に対し対応が等しく保障されているかどうかですが、今回の議論でもその疑念は払拭できませんでした。

（議事録全容を閲覧希望の方は書記局までお問合せください。）

日時：2023年9月27日（木）16：00～17：44（104分） 場所：本部棟 5F2 会議室

●大学4名 八田理事（財務・総務）、河村人事部長、三上制度企画GL、（書記）柳ヶ瀬主任 ※大学病院長の御出席は無し
◎組合7名 長岡委員長、川口前年度委員長、吉田副委員長、森書記次長、中山経理部長、和田書記次長、（書記）原嶋書記

「ハラスメント」について（議事録より）

●大学）大学としてはじめ、不当労働行為があったとされることについては、その前に（双方の）弁護士間で対応していた
だいたところもありますけども、もう一回改めて状況、内容を確認された上で、第3的機関の設置の必要性を検討して
回答することとした。（前回6/23の団体交渉に対する大学回答7/14は）不誠実に対応したわけではない。

◎組合）（大学回答7/14について）ハラスメント有無について、まず現状を把握されたとのことだが、■長への聞き取りか。

●大学）■長に聴き取ったり、副■長にも聴き取りました。

◎組合）問題の所在を確認する際に、問題だという相手（当事者）に「どういうことですか？」って聞いても自己に都合のいいよ
うな理由づけしかしないこと、十分ありえる。調査にはならない。■長の言うことを聞いたとききましたというレベル。実情が
どうだったのか、その聴き取りからハラスメントはありませんでしたという結論を導き出すのは厳しいと思う。

●大学）そういうのを考えると大学のルールにのっかって明らかにすることが妥当ではないか（ハラスメント相談室のこと）
（中略）

◎組合）相談室の役割とか、ハラスメントがあったかどうかまで認定できる権限を持っているのか。

●大学）ハラスメント相談室は、学長の直下に設置。相談者から事情を聴いて、その段階で、我々と一緒になんですがハラスメ
ントがあったかどうかの判断はそこではせず、ハラスメントに該当するのではないかと、恐れがある、よくあるのは被害
者とされている側の方が体調崩されている。その場合には遡及的に速やかに調査を学長に申し入れる。そうすると調査
会が設置をされて、調査がされて、かつ、緊急避難が必要な場合には物理的な隔離だったり。相談室が判断するわけ
ではない。

◎組合）相談室が学長に上申して、学長が調査会のメンバーを決めるのか。

●大学）そうです。

◎組合）そうするとやっぱり、大学が第3者じゃなくて第1者というか、大学が訴えられているんだとしたら当事者が調査会
を作るみたいな形にならないか。

●大学）当事者と関係のない方が調査をします。

◎組合）学外含めてか。

●大学）含めて。

◎組合）学内は全然入らないのか。

●大学）学内も入ります。

◎組合）割合は。

●大学）決まっていない。

◎組合）学長が何人か適当にか。

●大学）理事と副学長以上の方位のメンバーと学外者、大体3名程度。

◎組合）そこでハラスメントがあったかどうかを？

●大学）両者から話を聞いて、関係者からも話を聞いて判断。判断と言うか、あったかないの結論を導き出して大学に答申。
（中略）

◎組合）どれくらい中立性があるか。ハラスメントを受けた側から「こういう人を会議に入れてくれ」とは？

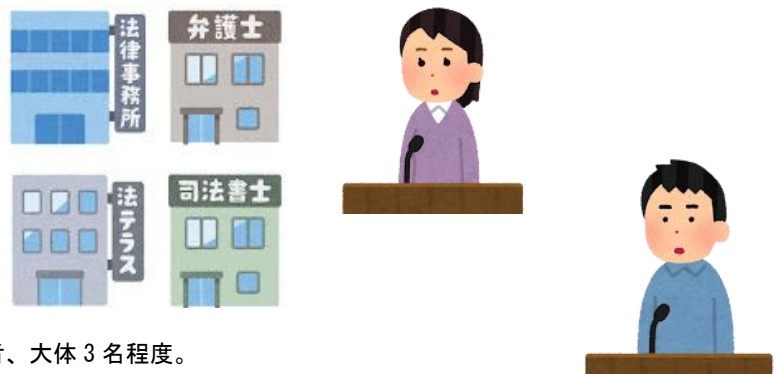
●大学）そうすると全く第3者的にならない。中立的にならない。

◎組合）大学は大学の関係者を選んで、学外者は中立だと思うが、ハラスメントを受けた側からメンバーが選べれば3人ずつ
ぐらい均等にいれば第3者と言えるかもしれないが。これでは第1者と第2者みたいな感じに（しかならない？）。

●大学）そういう風には考えていない。（委員の）部局の所属も全く違う、先生方であれば分野も違う、中立性は保たれてると。
（中略）

◎組合）中立的な立場という位置づけで相談室を提案されたが。

◎組合）問題はどれくらい中立性が担保されているのか、見せていただかなきゃいけない。



●大学) その議論を始めますと、相談室の存在意義の話になって議論が変わってくる。

◎組合) 組合の統一要求がある。現在 54 項目。そのひとつに「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」を掲げ問題提起を既に行っている。組合活動の 5 つの重点課題項目を掲げているうちのひとつになる。

(……続)

※組合はハラスメント相談室に行くことだけが認定方法ではないという立場。学内のハラスメント相談室、労働局、組合、弁護士と選択するのは本人の自由。入口をこれ(ハラスメント相談室)でないと認定しない、と一つに限定されず対応してほしいという主張。

「不当労働行為」について

労働組合法では「不当労働行為の禁止」として労働組合や労働者に対する使用者の一定の行為(不利益扱い、団体交渉拒否、支配介入が一般的な 3 類型)を禁止しています。今回はその一つとして■長が組合脱退届(案)を作成したということですが、①案を提示したこと、②情報提供したこと、その 2 重の意味において禁止事項が行われたという見解が組合弁護士のものです。また、団交申入要求書(2023/5/25)、および 2022 年度定期大会議案書(不当労働行為の記載箇所がある)を、組合 HP からの削除するよう大学から依頼を受けましたが、これもまた当組合の正当な組合活動に対する「不当労働行為(支配介入)」であるため拒否しました。なお、前者の要求書については HP 上「学内限定閲覧」の対応にしています。(以下、議事録より)

◎組合) (前略) そちらの立ち位置や考えが違ってきている、不当労働行為でも解釈が違う。こちらは法律の書籍を紐解いて不当労働行為について考えたことを(この部分は弁護士交渉だから)組合顧問弁護士に伝えている。「あなた方が気になる点を材料として持ってきてください」と言われますので、「こういう風に考えますよ」という形でもっていった。

◎組合) 例えば大学の弁護士の文章。(大学が「不当労働行為は無かった」根拠とされる大学の弁護士の 4/23 通知を読む。)

(長の A 氏が)「脱退届(案)」を作成して B 氏に交付し、B 氏がその内容を確認したうえで自己の意思で署名して当該脱退届を提出しました。その後、B 氏は、C 氏が組合を脱退したいことを知っていたところ(と)から上記の話をしたところ、同様に A 氏が C 氏からも相談を受けたために、B 氏の時と同様に A 氏が脱退届(案)を作成し、C 氏が内容確認の上、自己意思で署名して提出しました。なお、両名からは、脱退にしろく、脱退できたことに対して A 氏に感謝の意が示されました。したがって、B 氏及び C 氏が組合からの脱退を希望していたのであって、A 氏が脱退の働きかけをしたものではありません。」

※上記の氏名は本紙では仮名。結果、特別仕様の脱退届を組合が受理。

◎組合) BC 両名とも現副■長職。この報告を組合顧問弁護士から受け、反論があればということで弁護士に返した考えはこのようなもの。長の A 氏が作成した行為自体が様々な影響を考えると重大(違法)。また、社会でも話題になった WEB の替玉受験を彷彿とさせる事態である。「感謝される」を理由に■長職として、しては良いこと悪いことがある判断をもつかないのであれば、(略)問題が大きい。悩んでいる職員がいたのであれば、社会一般的な通常の方法で対応する方法を勧めることが本人の今後の為でもあり、上司としてのあるべき姿であると考え。この場合、「代わりにやってあげましょう」ではなく、「まず、決断したのであれば窓口に話をして手続きを進めなさい」ということが通常の方法として考えられる。(中略)

◎組合) 参考までに支配介入については、新基本法コンメンタール「労働組合法」日本評論社を読み上げ。

「支配介入の成立には、必ずしも具体的に組合員の団結活動が現実には妨害されて、労働組合の組織・運営に具体的に支障が生じたり、またその組合員が不利益を受けるといった結果の発生は必要ではなく、あくまで使用者の当該行為が組合員たる労働者を威嚇あるいは懐柔し、労働組合の組織・運営に干渉・妨害を行い、これを弱体化しようとした行為と評価できることで足りる。要するに組合員への不利益や労働組合組織の弱体化の原因または手段となる行為自体が禁止の対象とされているのである。」

◎組合) 判例を元にいろいろな事が(法学の本には)書いてあります。それを踏まえて、今後に向けて何ができると話し合いたい。こういったことを今後やってほしくないのが一番(求めること)。⇒組合独自のアンケートを実施する方向へ
※組合史上稀な弁護士間交渉であった上記 2 件は、当該部署の他の組合員の組合活動萎縮に繋がり由々しき事態です。

発行 広島大学教職員組合(東広島事務所 本部) 東広島市鏡山 1-7-2

(広大西口 西エネルギーセンター内) TEL/FAX 082-422-7556

内線(東広島 84) 5390 東広島以外からは 8 4 をつけておかけください。

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

挟み込みチラシのご案内

●諒和…家庭用常備薬

●伊藤ハム…冬ギフト

どうぞご活用ください!