

# 組合だより

第2号  
(通算 16号)  
07年 10月 19日

発行：九州工業大学教職員組合  
〒804-8550  
北九州市戸畑区仙水町 1-1

<http://www2.ocn.ne.jp/~kitunion/>

執行委員会のメールアドレス [kitunion@ninus.ocn.ne.jp](mailto:kitunion@ninus.ocn.ne.jp)

みなさんに組合の活動を知ってもらおうと、今回は組合員以外にも配布しています。組合は、組合員でない皆様の労働環境の改善にも全力を尽くしています。組合加入率の拡大は組合の発言力を伸ばし、大学に働く人々の生の意見を届けるチャンスにつながります。「力にはなれないけど頑張っ！」と応援して下さい。貴方の加入が「縁の下力」になります！窓口は上記のメールアドレス、または各執行委員まで。

## 【西垣執行委員退任・工学部長就任】

7月より今年度の新役員が活動を始めていましたが、そのうち西垣執行委員が10月1日に工学部長に指名されましたので、組合を退会することになりました。組合で長年尽力くださっていた西垣先生は、皆さんの声を十分汲み上げた工学部の運営を実行して下さることと期待します。尚、本組合規約には、執行委員を補充するという条項はありません。残りの執行委員8人で来年6月まで頑張りますので、組合員の皆様のより一層の御協力をお願い致します。(岡本良治)

## 【戸畑地区労働者過半数代表に新執行委員長が選出】

戸畑地区の労働者過半数代表者(以下「過半数代表」という)は、西垣前組合執行委員長が選出されていましたが、10月より工学部長就任にあたりその要件を失うため新たな代表者の選出が必要となりました。組合としては、労働者の権利を最大限維持するためには「過半数代表者は組合員が就くべき」という考えで、岡本執行委員長が立候補しました。

法人化後、過半数代表に複数の候補者が出たことがない経緯から、今回も同様だと楽観視していたところ、工学部総務係長が推薦されて候補者が2名となり、候補選出の選挙が行われました。

対応に立ち遅れたため、組合員へは投票のお願いだけとなりましたが、結果は77対74という僅差でしたが岡本執行委員長を選出できました。投票して下さった組合員にこの場を借りてお礼申し上げます。

過半数代表者は、労使協定締結の権利を持つ重要な役割を担います。本学にもいくつかの労使協定がありますが、その中でも「時間外・休日労働の協定」(通称：36(さぶろく)協定)は、使用者(大学)側は是が非でも締結を望むものです。労働者側は、就業規則の一方

的な変更など労働条件低下に繋がるものを阻止するためにも、36協定の締結権は重要です。

今回は僅差で維持できましたが、そもそも労働者の過半数以上が組合員であると自動的に労使協定は組合と締結することになります。労働条件の維持や向上を図るためにも、過半数組合の実現にご協力お願い致します。(井本祐二)

## 【2007年全大教職員研究集会報告】

9月22日から24日まで京都大学において第19回教職研集会が開かれ、本学から6名が参加しました。全国の他組合の取り組みなどを分科会ごとに報告します。

### 《助教》

助教の処遇について京都大学が行ったアンケートから問題点が挙げられ、議論されました。

- ・自分のテーマで研究をし、学生の指導もしているが、教授等の職務を助ける場面も少なからずある。その面を誰が担うのか。
- ・講義の負担だけが増えるのは理不尽だ。

全体的に現状維持、部局も模様眺めの段階です。組合としては独立した職務として法の裏づけを得たのだから、アカハラなどのない新しい大学秩序を構築する契機にしたいものです。(アブドゥハン恭子)

### 《サバティカル制度への取り組み》

多くの大学で様々な形で制度が整備されつつあります。東京大学、京都大学、一橋大学、愛知教育大学、名古屋大学などで制度化され、半年から1年間、講義等の研究義務、入試関係業務、部局管理運営義務を免除され、自主的調査研究に専念できるとされています。

事務職員にも研修期間を認めるところもあります。

- ・東京大学 1年間研修 無給 海外も含めて
- ・早稲田・明治大学 2年間の研修可 無給

各大学の制度を検討して本学でも実現に向けて働きかけていきたいと思っております。(アブドゥハン恭子)

## 《技術職員》

「技術職員の評価」がテーマでした。岩手大学、静岡大学、京都大学から報告が出され、その中でも岩手大学は技術職員の評価システムの試用期間が終わり実際に評価システムを運営しています。本学と技術職員の組織には、大きな違いはありませんが技術職員の長(工学部：技術部長、情報工学部：技術長に相当)は研修を受けて管理者となり、管理職手当が支給されて職員の評価を行います。管理者は技術職員の目標設定にあたり各技術職員と面談し助言も行います。評価の方法としては、この管理者評価の他に職員の自己評価があり、各々5段階評価の平均で評価されます。

静岡大学では平成19年7月から年度末まで人事評価制度の試行を実施していますが、技術系でも事務系の作った評価案を使用しているために技術職員の評価には合わないのではないかとの意見が出ているそうです。

本学では技術職員の評価について何も動きが無いのが実情です。少しでも早く技術職員の組織化を軌道に乗せ多種多様な技術職員の業務に対応した他大学の見本となる評価システムが実現できるように報告ができればと考えます。(浦 英樹、山本 克己)

## 《パート職員》

この一年、全国の大学でパート職員の労働条件が改善された大学がさらに増えました。法人化後のパートの雇止め問題に限れば、5年以上が岩手大、電機通信大、高専機構、滋賀大、東京大、信州大、名古屋大、京都大、国立天文台、京都工芸繊維大、北見工大、また学長が必要性を認めれば延長可となったところが東北大、新潟大、大阪大、大阪教育大、島根大となっています。始めは看護婦等専門職に限られていたのが事務職にも広がってきています。(詳しい報告は組合HPを見てください) やはり3年で仕事に慣れたところに任期切れではいかにも困るという現場の状況があるのではないのでしょうか。本学で認められていない忌引き休暇についても、2/3強の大学が有給で取れる状況にあり、財政的には大学側に響かないことを考えると当然要求しても良いのではないのでしょうか。

いずれにしても要求のある人が立ち上がらないと力にはなりません。一人で悩まずに組合に加入して一緒に要求していきませんか。(葉山牧子)

## 《男女共同参画》

京都大学から昇格の現状と女性研究者支援センターについて報告がありました。

事務職員の専門職員への昇格において男女の格差が歴然としていることから、大学側に細かな要求を出しています。女性研究者支援センターではニュースレターを発行し、研究会や交流会など活発に活動しています。

それから名古屋大学の企画、女性研究者支援策は参考になります。

- ① 育児中の研究者を対象に特別研究期間制度やフレックスタイム勤務制、短時間勤務制の制度化を検討する。
- ② HPにすでに業績が同等なら女性研究者を採用すると明記しているが、さらに継続的な女性教員の増加を実現する。

その他、男女共同参画についての多項目にわたるアンケート結果が報告され、学内に組織を立ち上げる大学が増えていることがわかります。その組織でハラスメント防止に関する方策を講じている大学も多いようです。

若い組合員の中では男女共に育児に関する就業形態について関心が高いのですから、今後その面に力を入れていく必要があると思います。次世代育成支援対策推進法の制定に基づいて、大学は行動計画を示さなければならないことになっています。本学のものはおざなりなものですから、育児休業や介護休業の柔軟な活用について具体的に取り組んでいきたいと思います。

(アブドゥハン恭子)

## 【全大教九州地区単組代表者会議報告】

9月29日に福岡で行われた会議に岡本委員長が出席し、情報交換しました。

他大学の組合で取り組んでいる主な課題は以下の通りです。

- ・九州大学：教員組織の編成・人事管理・校費の学内配分についての改革と教員任期制
- ・大分大学：運営交付金、賃金・労働問題、教員の任期制
- ・長崎大学：夏季一斉休業に関する団体交渉
- ・熊本大学：地域手当非支給大学としての賃金闘争とボーナス要求
- ・鹿児島大学：学長選挙民主化のための活動

### 全国の国公立学校にお勤めの皆様の生涯福祉を 教職員共済生協が応援します。

<http://www.kyousyokuin.or.jp/>をご覧ください

火災や災害に備えたい方には…火災共済(掛金全国一律、住宅の新旧不問)

交通事故に備えたい方には…自動車共済、車両共済(保険)

病気やけがに備えたい、死亡や障害に備えたい方には…トリプルガード(医療共済)、新・終身共済、交通災害共済

資産形成や老後に備えたい方には…年金共済

総合見舞金制度…総合共済(毎月わずかな掛金で、火災・住宅災害・災害見舞・入院休業・傷害・死亡・後遺障害・介護・個人賠償・退職等幅広い保障をします)