

組合だより

第5号 (通算 19号) 2008年4月21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

【事務職員アンケートの報告】

2007年12月に全大教から要請があった「事務職員アンケート」を実施しました。常勤の事務職員124名に配布し、回答は30名、回答率24.2%でした。全体の約1/4の回答だったため、全体の意見を反映しているものとは言えませんが、少なくとも異動に関して問題意識があり、より高いもしくはより広い能力や知識を得たいと思っているように見受けられます。人事評価制度においては、必要だという意見がある反面、評価結果が適正に反映されているかは疑問の余地があります。今年度より、従来の「勤務評定」に替わる評価システムが運用されることになりました。正当な評価を求めると共に、異議申立システムをきちんと整備するよう要請していきます。

【保健センターに医師がいない！】

今年度新規採用の常勤事務職員は一人もいません。また、保健センターでは戸畑地区と飯塚地区の2名の医師が3月で退職しました。その後任の補充はなく、管理責任者がいないので診療所の休止届を出しているとのことで、看護師、保健師がいるものの、診察や処方薬は出せない状態です。外来の医師も月に3時間だけで、診察ではなく健康相談という形です。現在の体制では怪我の応急手当はできるものの、病気の場合は病院を紹介することしかできません。産業医が6月から週に半日来ますが、これも診察ではなく、相談ということで投薬などはしないそうです。学生にとって何か具合が悪いときに気軽に診てもらって当座の薬をもらえる所がなくなることは非常に心細いことです。(年間延べ2300人(戸畑)、1000人(飯塚)の学生・教職員が保健センターを利用していました)

組合では前回の団体交渉の際に、医師2名の退職後のきちんとした体制を要求しましたが、そのときの回答は、少なくとも工学部に専任の医師を置くというものでした。10月採用を目指しているという話もありますが、学生の健康な大学生活を支援できる体制の整備を切に望みます。

【パート職員問題学習会の開催】

パート職員の雇用条件は、この半年間にかかなりの大学で改善されました。3月現在、雇い止め無しが金沢大、新潟大、和歌山大、奈良教育大、島根大の5大学、雇用期間が5年になった大学は北見工大、秋田大、岩手大、東大、信州大、名古屋大、京大、京都工繊大、滋賀大(6年)九大の10大学です。また学長が必要性を認めれば延長可が東北大、新潟大、大阪大、大阪教育大、島根大、電気通信大です。

これは、3年で事務が交代することでの実務上・運営上のデメリットが認識されてきたからではないでしょうか。本組合では団体交渉の度に改善要求をしましたが、まだまだ知識が足りません。そこで法律の専門家を招いて学習会を計画しました。3年雇用の撤廃の正当性や現場の状況、大学運営の在り方等を法律上の考え方や労働者の権利が守られているヨーロッパ諸国の現状なども交えて学習できたらと思います。

戸畑地区 5月8日(木) 17時30分より

総合教育棟1F 第3会議室

飯塚地区 5月9日(金) 17時30分より

研究管理棟3F 第1セミナー室

講師 平山博久弁護士 (北九州第一法律事務所)

たくさんの方のご参加をお待ちします。特にパート職員の方はぜひご参加ください。

「大学・大学院改革、戦略的投資で人材育成を」

野依良治理化学研究所理事長

(2007年11月19日朝日新聞「私の視点」より)

日本の高等教育が揺らいでいる。理由の一つは公財政支出の貧弱さだ。総額2.6超億円、対国内総生産でわずか0.5%、OECD加盟国中、最低の水準だ。(中略)「壊れた器にいくら水を注いでも意味がない」とは経済界などからの意見である。まさにその通り、大学・大学院教育の質の向上と確保に向けた本格的な改革が必要だ。大学が追求すべきは単なる財政の健全化ではなく、最高学府としての教育理念の合理的実現だ。もっとも重要な点は、若者が知への憧憬と畏敬の念を抱くこと。(後略)

☆ 九工大教職員組合は こんな成果を挙げてきました！

ホームページ <http://www2.ocn.ne.jp/~kitunion/>

執行委員会のメールアドレス kitunion@ninus.ocn.ne.jp

2006年度の成果

- ・ 非常勤、パート職員の特別休暇(夏季休暇)を新設
- ・ 2005年の人事院勧告に準拠した賃金引下げに反対(結局は、2006年度末に大学側が「違法な不利益変更」である一方的な賃下げを強行採用)
- ・ 非常勤職員の常勤化
- ・ 教務職員問題の解決
- ・ 昼の休息时间(15分)獲得
- ・ 就業規則の解雇関係条項に、「被解雇者及び職員の過半数代表者に対して事前に説明し、納得を得るように誠実に協議を行うこと。」の基準を設置
- ・ 非常勤職員の年度末(3/31)雇用空白を撤廃
- ・ 夏期3日休業日を設定
- ・ サバティカル休暇制度検討を提案
- ・ 助教任期制導入見送りについて同意
- ・ 裁量労働制導入にあたって、各人が同意したうえで導入し、裁量労働制導入で過重労働にならないように配慮することを確認(また、2月に限り超勤手当の支給を要求し、2007年度実現)

Q&A

Q: 過半数代表者がいるから、組合は不要では?

A: 就業規則に対して労働者の意見を述べることはできますが、労働条件や賃金等の交渉(労使交渉)など、労働者の権利を守るための積極的な活動ができるのは組合だけです。

Q: 組合に入って、良かったことは何?

A: 新米の組合員に聞いてみました。
「なんといっても、情報網。これまでは、何がどう動いているのか、その流れすら分からなかったけど、組合で全国の動きが見渡せるようになった。」
「労使の難しい協議の現場を見ることが出来た。大学の苦しい立場も分かったし、その中で自分ができるように仕事をすべきかを考える機会にもなった。」

Q: 組合に入ると昇給できない?解雇される?

A: これらは不当労働行為あたり法律によって禁止されています(労働組合法第7条)。

2007年度の成果

- ・ サバティカル制度について検討委員会を組織し前向きな検討がなされていることを確認
- ・ 国立大学の教育研究水準の確保と教職員の処遇改善に関する要望書を学長に提出
- ・ 戸畑地区過半数労働者代表に現委員長が選出
- ・ パートタイム職員の忌引き有給休暇の新設
- ・ 人事院勧告による本学の給与改定方針について「今年は人事院勧告に準拠し、4月に遡及」することで合意
- ・ 事務職員へアンケートを実施

過半数組合を！

このように様々な成果を挙げてきましたが、組合の組織率はまだまだ過半数に達していません。過半数に達することで大学に対する要求が通りやすくなり、労働環境の改善につながります。2年ほど前に使用者側(大学執行部)の一人が「今の組合は過半数じゃないから労使交渉しても意味がない」ととれる発言をしましたが、その意識もなくなり、スムーズな交渉が期待できます。

法人化後、過半数組合を組織した大学が現れてきました。民間企業では、組合は入って当たり前の制度であり、今後、大学もその傾向を強めていくことでしょう。この九工大でも、強力な「過半数組合」を、ぜひ一緒に実現させましょう！！

組合加入申込書

2008年 月 日

氏名：

所属・職：

連絡先(TEL)：

メールアドレス：

※この申込書を近くの執行委員にお渡しいただくか、メールをお送りください。 kitunion@ninus.ocn.ne.jp