



第2回団体交渉報告

非常勤職員が大学にとって大切な位置を占めており、待遇改善必要性の認識は確認！

4月4日(水)の16時45分より、今年度2回目の団体交渉を行いました。今回の交渉では、主に非常勤職員と女性に関する問題について組合より要求をしました。組合からの要求と大学側からの主な回答は以下の通りです。



非常勤職員に関する要求

組合：日々雇用職員の3年期限を撤廃すること。

大学：繰り返しの任用は、法制度上期限のない職員とみなされる恐れもあり、雇用管理上の問題もある。変えるつもりはない。

組合：日々雇用職員の任用中断を撤廃すること。

大学：一部撤廃しているものもあるが、長期化すると退職手当、期末・勤勉手当の増大につながる。手当の見直しも併せた検討が必要である。

組合：経験や能力に応じ、正規職員へ登用する制度を確立すること

大学：一般職員の採用は統一試験の合格者の中から採用することにしている。特殊技能者の場合は別であるが、その他は考えていない。

組合：時間雇用職員への契約更新通知を早期に行うこと。

大学：少なくとも30日前までには通知するよう周知徹底を図る。

組合：日々雇用職員の育児休業取得の可能性を広げること。

大学：育児休業は取得できることとされている。部分育児休業も、時間単位で取得できることとされている。

女性に関する要求

組合：女性教員の採用を増やす方策を具体的に検討・導入し、その比率を拡大すること。

大学：今後、具体策を男女共同参画推進委員会及びそのワーキンググループで検討する。

組合：女性職員の上位職への登用を増やすこと。

大学：現在でも除外している訳ではない。その年齢層の女性数が元々少なかったため。今後は、女性採用数も増加しているの
で、増えると思われる。

組合：授乳、搾乳室としても使える、男女別の休憩室を設置すること。

大学：設置を検討している。

組合：女性職員に対して乳がん検診を行うこと。

大学：予算上の問題があるため、検討したい。松江市の制度などを利用して欲しい。



みんなで組合員拡大に向けて頑張りましょう！！

現在、全大教を中心として各大学の組合では組合員拡大に向けた取り組みが盛んに行われています。また、多くの大学で取り組みが実を結び、組合員の大幅な拡大につながっています。

他大学の組合員拡大成功例(4月)

東北大 14名, 新潟大 78名, 芸術大 2名, 富山大 2名, 金沢大 11名, 京大 127名,
神戸大 12名, 山口大 22名, 熊本大 9名, 琉球大 35名

島根大学職員組合でも組合員拡大は大きな課題です。中央執行委員会と各支部からの代表が作業部会を立ち上げ、組合員拡大の取り組みを検討中ですが、組合員拡大のためには、作業部会のメンバーだけでなく、組合員である皆さん一人一人の協力が必要です。

4月になり、皆さんの周りにも新任の方が着任されたことと思います。新任の方には是非声をかけ、組合加入を勧めてみてください。また、数年前に着任された中にも声をかけていない方はいませんか？まずは、声をかけてみてください。組合加入のきっかけを待っている方、組合の存在がよくわからず入っていない方がいるかもしれません。

声をかけるとき、組合について聞かれ答えられずに困った、あるいは勧誘の機会を失ったという組合員の方もおられると思います。組合には以前作成したQ&Aの記載されたパンフレット「一人でがんばれますか？あなたも組合へ」がありますので、それを持って勧誘に回られることをお勧めします。また、組合員拡大作業部会では、新たに勧誘時の手持ち資料として「くみあいQ&A(仮称)」を作成中です。これを手にして勧誘に行けば、自信を持って勧誘できると思います。完成次第、再度お知らせいたします。

中央執行委員会では、現在から6月まで、組合員拡大キャンペーンとして、以下のような特典を設けました。新規加入の方と勧誘者の方が対象です。

組合員拡大キャンペーン(～6月)開催します
キャンペーン中の新規加入者には特典有り



特典:新規加入者には生協500円券プラス6月まで組合費免除
勧誘者にも生協500円券プレゼント



若手教員による座談会を実施しました。

今回は特別記事として若手組合員(教員)4名が集まり「若手座談会」として話し合った内容を掲載します。

若手教員の生の声としてお読みください。

A: 「今回は大学側が行う評価について、自由に話をしましょう。大学側は評価結果を基本給に反映させようとしています。このことに対する意見や考えをお願いします。」

B: 「やはり評価と給与は別ものじゃないですか。給与は生活費としてのものなので、仕事の評価を反映させるのはいかかなものかと。評価結果を手当の形で支給するならわかります。基本給は評価によって上下するものではないと思います。」

C: 「給与が上がることは嬉しいですけど、評価によって給与が上がるよりも、研究費や研究に専念できる時間をもらえたほうが嬉しいですね。」

D: 「科研でエフォートを書きますよね。自分の申請した研究に対して 20%とか書きますけど、委員会や会議が多くて、実際には20%も時間を割くことができていないし、正確なエフォートは(研究に割ける時間が少ない現状を考えると)怖くて書けません。やはり自分の本務は研究だと思うし、楽しんで働き甲斐のある仕事だと感じるためには研究をもっとできる環境になって欲しいですね。大学の自己評価でもウェイトを設定しますが、研究4、教育4、その他2となるのが理想ですね。」

C: 「大学の運営や地域貢献など教授がしっかりとマネージメントしてくれたり、対応してくれたりすれば良いですが、実際には下(准教授以下)に仕事が回ってきているのが現状ですね。」

B: 「人によって仕事量の格差が激しいと感じます。全く運営に関わる仕事をしない人もいます。このような現状だと、研究をするために運営の仕事ができないふりでもしたくなりますよね。できないふりをすれば運営の仕事は回ってこないだろうし。」

C: 「明らかにすばらしい人は評価して良いと思います。また、明らかに仕事をしていない人は給与を下げられても仕方ないかもしれません。しかし、評価で給与が上下するよりも、まずは仕事を平等に配分するシステムを作って欲しいですね。」

D: 「職階に見合った仕事がしたいですよ。このままでは自分たちが40~50代になったとき、全く研究をしてきていないと言われるですよ。それが不安ですね。」

A: 「私は島根大学に採用されて感じたことは、驚くほど会議が多いということでしたね。」

B: 「私は授業よりも会議が多いです。会議のための会議や作業部会も多いですね。運営に関して、より良くしたいと発言すると新たな仕事を任せられ、会議が増える。自分で自分の首を絞めていますね。」

D: 「教員がしなくてはならない仕事が多いと感じます。このままでは未来がないですね。」

A: 「仕事量が多く、エフォートのかけ過ぎている委員会もありますよね。かなり負担が大きいような気がします。これからはもっと業務を落とす努力をしないとイケないのではないのでしょうか。」

C: 「大学で力を入れることについては、専門部署を作ってやれば良いのですよ。」

A: 「他大学ではサパティカル制度があるようですが、このような制度を作って欲しいですね。」

D: 「大学側は制度を作ると言っています。生物資源にはあるそうですよ。」

A: 「私は(生物資源ですが)制度があることを知りませんでした。」



C: 「サバティカル制度で研究している間の給与は支給されますか？」

D: 「大学院手当などはないですが、基本給は支給されるはずですよ。しかし、大学側は制度を作ると言っているけど、現状では制度を利用して海外などに行ける状況ではないですね。」

B: 「授業と研究だけすれば良くて、運営などの仕事は免除されるなど、いくつかのオプションがあるような制度を作ってくれればいいですね。」

D: 「今日の話に基づき、大学側には過度な委員会を改めることと、研究に専念できる環境や制度を作することを要求していきましょう。」

このように、若手4人による約40分の熱い議論が交わされました。

保障の相談は教職員共済へ！

教職員共済は、全国の教職員のために保障事業を行う共済生協です。営利を目的とせず、有利性・安全性・将来性・継続性という4つの信頼の原則にたつ消費生活協同組合法にもとづく組織です。

突然の入院に備えて**医療共済**

<例> 入院1日あたり5,000円(ガンは倍額保証) + 手術・長期入院・退院の特約が付いて月々の掛金はわずか1,750円。入院1日から保障します。

他にも生命共済、年金共済、終身共済、火災共済など割安な掛金で組合員の皆さまの必要に答える保障を用意しています。詳しくは組合までお問い合わせください。

安心のカーライフに**自動車共済**

すべての契約に24時間事故受付、24時間365日安心のロードサービス、示談交渉等が付いています。

<例> 1500cc, 30歳以上保障の場合
対人無制限, 対物無制限, 人身障害5000万円, 搭乗者1000万円の基本掛金は85,060円
・さまざまな割引
新車は10%引き, 2台目以降は15%引き, 初めてのご契約者は15%引き, エコカー・福祉車両は5%引き等。