くみあいニュース

2003 年度号外 7 号
2004 年 6 月 18 日

島根大学職員組合広報部（内線 2198，ダイアルイン 32-6407）
E-mail union-s@sula0007.soc.shimane-u.ac.jp
WWW http://sula0043.soc.shimane-u.ac.jp/kumiai/kumiai.html

島根大学職員組合 2004 年度定期大会特別決議

「学長は早急に交渉申入れに応ずるべきです」

私たちは，新しく法人となった島根大学において，私たち職員一人ひとりが，良好な労働条件のもと，もてる力を存分に発揮したいと考えており，そのことが今後の島根大学の発展につながることを確信しています．

しかるに，統合，法人化と続いた異常な労働条件は，一向に改善の兆候も見えず，また役員会が 4 月に出した第一次改善方針の実効性についても，残念ながら疑問を持たざるを得ません．

そうした中，第一次改善方針の成果に対する認識を質し，7 月を目途にまとめるとされる第二次改善方針を含む今後の改善策への意見を述べる機会を得るために，私たちは 6 月 10 日付で，6 月 18 日までの期日を設けて交渉を申入れました．その中で組合としては，学長多忙の中，本人に限らず，担当副学長との交渉もやむなしの態度を表明済みです．

本田学長は，組合に対して，自身で交渉に立たれるとの判断のこと，そのご判断はよしとしましょう．したがって，22 日までの外遊期間はやむなしとしても，帰国後速やかに交渉に応じられるべきです．「7 月 10 日まで」とする期日はあまりに遅すぎます．

私たちは，従来の国家公務員としての立場とはちがい，自分たちで労働条件を守るよりほか無く，その権利は法的に保障されており，団体交渉はその制度的な根幹をなしていることをあらためて確認します．

職員からのヒアリングのまとめをして方向性をはっきりさせてからの交渉を，という判断からだといわれますが，交渉は，組合が大学からの説明を受ける場ではありません．それぞれの段階で，責任ある立場で，正面から交渉を受けられることを改めて要請します．

以上，大会において決議します．

2004 年 6 月 18 日
島根大学職員組合

(第 1 面から)

大会決議「学長は早急に交渉に応ずるべきです」

組合は，6 月 10 日付で，「「事務系職場における勤務状況の改善について（第一次改善方針）：4 月 30 日付け」に関する交渉申入書」を大学に提出しました．

この申し入れについて人事課を通じて行った事前の折衝で，日程に関して組合側の要求と大学側の考え方に大きな隔たりがあり，埋まらないまま今日を迎えています．

組合側が日程を 18 日まで，としたのに対して，大学側は「7 月 10 日までのところで」，を譲りませんでした．

この点に関する組合の姿勢を，6 月 18 日に開催した島根大学職員組合定期大会において，次の大会特別決議として採択しました．

組合ではこの決議を大学にも提出し，早急な交渉の実現を勝ちとっていく方針です．御支援ください．

（参考：組合からの申入書）

2004 年 6 月 10 日

島根大学長
本田雄一殿

島根大学教職員組合
中央執行委員長 伊藤光雄

「事務系職場における勤務状況の改善について（第一次改善方針）：4 月 30 日付け」に関する交渉申入書

4 月 12 日（月）に行われた「事務局の人事管理についての緊急会見」の後，島根大学役員会から第一次改善方針が示されました．

しかし現在，未だ職場改善がなされた感は事務職員の間では薄く，逆に新たに休む職員も出ているのが現状です．

この第一次改善方針について，教職員組合職員支部において検討・情報交換等行った結果，以下の件について交渉を申し入れます．

つきましては，6 月 18 日（金）までに交渉の場を設けることを要求します．その場において以下の点について回答を求めます．なお，交渉の場には，学長あるいは責任ある副学長および，以下の第 3，第 4 の項目についての責任者である総務部長，財務部長（および必要であれば責任ある立場の管理職員）の同席を求めます．

記

1. 「第一次改善方針」の項目 3 において，各部署で幹部職員を中心として議論をする場を設け，改善・改革の話し合いをすることとなっているが，現在までの段階で議論の場を設けていない部署がほとんどであり，又は設けた部署でも係員にまで連絡が行き届いていない等，役員会の書面提起までで留まっており，実効がともなっていない．役員会としてどのように議論と提言運動を普及していく考えか．

2.「第一次改善方針」では緊急措置の提言しかなされていないが,「第二次改善方針」に向けての具体的方針はあるのか.
3.「第一次改善方針」項目 1 において，人事課における具体的緊急対策として病休者 2 名のポストに当該業務経験者 2 名を補充するとなっているが,
   - 6/10 付けで 2 名の人事異動がある旨聞いたが，病休者 2 名の係に 1 名のみの配置であり，どちらも当該業務経験者と言える職員であるとの認識か.
   - 「方針」では,「更なる玉突き併任，派遣職員，非常勤職員の配置について考慮」となっているが，その職員の前職場の状況も考慮されての異動であったのか.
   - 併せて病休者への対応はどのような状況であるのか.
   - 6/10 内示を受けた職員がまた休んでいる状況，4 月以降に新たに休んでいる職員がいる状況をどう考えているのか.

   についての認識.
4.「第一次方針」項目 2 に記されている，施設企画課における遅滞処理については，プロジェクトチームにより，残務整理が行われ，5 月で解散したと聞いているが,
   - プロジェクトチームは「解散」したのか.
   - 残務整理は本当に終了したとの認識か.
   - 今後，今回の業務が遅滞するような事態に陥らないための対策がなされているのか.
   - 業務内容の見直し，再編成，人員の見直しなどがどのように考えられているのか.

   についての認識.
5. 7 月 1 日付けの人事異動があるとした場合，人事異動についての基本的な考え方（超過勤務に関するヒアリング結果の反映，身上調書の運用方法等）について，また各部署の人員配置の再考もあるのかについてお答え願います．なお，身上調書は各幹部職員に提出していますが，その情報がどこで集約され，誰の責任において人事異動が行われるのか，についてもお答え願います.

（以上）

予算方針説明会意見書への大学からの回答

組合では 5 月 13 日付けで「予算方針に関する説明会を求める意見書」を出していました.
http://sula0043.soc.shimane-u.ac.jp/kumiai/kenkyuhi_ikensho.pdf
それに対して大学から 6 月 11 日付で回答がありました.
そこで学長は，学内手続きについて淡々と述べ,「説明会は必要ないと判断する」としています．私たちは，5 月 13 日に意見書を出した段階から事態は改善していないと考えています.
組合では，今後もこの問題を,「大学のあり方そのものに関する重大事」として，取り組んでいく考えです.