くみあいニュース

2003 年度 17 号
2004 年 5 月 25 日
島根大学教職員組合広報部（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

いよいよ規約改正手続きへ

- 島根大学くみあいも労働組合に
  4 月の法人化をうけ，わたしたちの組合はこれまでの国家公務員法のもとの「職員団体」から，労働組合法にもとづく「労働組合」へ移行しました．
  わたしたちが国家公務員ではなくなったことにともなうものですが，組合としては労働三権が回復したという意味で，これまでと大きな違いが生まれます．
  労働条件は，労働基準法に保護されながらも，それ以上の部分は，個別の，島根大学という法人との労使関係のもとで，決まっていきます．
  《交渉》は，大学側に交渉応諾義務と誠実交渉義務が生じ，交渉の結果妥結したことがらは，《労働協約》として，新たな労働条件となります．
  交渉がうまく進展しなかった場合には，《争議権》があり，最終手段として，要求獲得のためのストライキ（同盟罷業）も認められています．
  また，組合活動にたいする妨害や，交渉に応じない等の労使の紛争については，《労働委員会への申し立て》ができ，救済を受ける道があります．
- 一般職員と教育職員の壁を乗り越えて
  法人制度の下，いきなり基盤的予算配分の削減という大激震が走り，先行きに大いなる不安を抱かせるスタートです．一般職員の職場では，従来から積もりにつもった過重労働が極限に達しています．
  島根大学で，教育と研究の充実を目指すには，日常的に行う業務にこそ違いはあれ，一般職員と教育職員はともに手を携えて，本来の，ひとつの大きな目標に向かってすすむべきでしょう．
  組合は従来から，活動方針や要求に関する議論をとおして，またレクリエーションなどをとおして，職種をこえた職員の環を形成する役割を果たしてきました．上述したような厳しい環境であるからこそ，ますますその存在意義があるし，またその力が試されているともいえます．
- 規約改正投票へ
  今回，恒例の役員選挙にあわせて，規約改正の投票をお願いしています．また，選挙規定の改正も同時に提起します．
  これは 1 月 13 日に行った臨時大会で主旨を御説明したもので，最終的に全員投票で改正の決定をいただくものです．
  要点は次のとおりです．提案趣旨を併せて御説明いたしますので，投票の公示（新旧対照表）とともに御検討をよろしくお願いします．
  1. 名称を島根大学教職員組合から島根大学職員組合へ変更します（第 1 条；改正案での条項，以下同じ）

上述したように，大学における一般職員と教育職員の協働は必須であり，組合の役割は多大です．大学において，「教職員」は，「教員」と「職員」を併せて呼ぶときに用いられています．目的を同じくし，同じ職場で働く仲間として，それぞれの職員がそれぞれの職務を尊重しあうことを大前提として，組合はなりたっています．「教育職員」も，「一般職員」もともに「島根大学職員」であることを意識していることを高らかに謳うためにも，組合の名称を「職員組合」とすることを提案するものです．

2. 政治的中立の明記（第 5 条）
組合が，「組合員が主体的に、労働条件の維持改善、生活向上と諸権利の擁護拡大をはかることを主たる目的とし、また大学における教育・研究の発展および大学運営の民主化をすすめることを目的として」おり（第 7 条），その線で一致団結することをめざし，特定政治勢力のためだけに奉仕するものでないことを明らかにするために，「特定の政党、候補者を支持し選挙運動、選挙資金の提供を行うことはしない」ことを盛り込むことを提案するものです．
3. ストライキ（同盟罷業）の開始手続きの明記（第 24 条）
労働組合法第 5 条第 2 項 8 号に，「同盟罷業は、組合員又は組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票の過半数による決定を経なければ開始しないこと」が規約に含まれていることが求められていることにともなう措置です．この要件を満たしていなければ，「労働組合」としての認定を受けられず，労働委員会への申し立ての資格を有しないこととなるので，必須です．もちろん，この条項を立てたからといって，わたしたちは積極的にストライキを打つというわけではありません．ストライキは最終手段であり，そのことによって労使ともに深い傷を負うことを自覚し，慎重の上にも慎重を期す必要があります．そのことを具体化するために，法で求められている過半数ではなく，3 分の 2 以上を要件として提案しています．
しかし一方で，この権利を放棄するわけではなく，最終手段としてその権利を保有していることを意識し，活用しながら活動して行くことも，確認しておきたいことです．
4. 専従役員をおくことができること（第 39 条）
人的にも財政的にも，現段階でこのような措置はできませんが，組合の活動強化の重要なひとつの方策として，可能性を明記することを提案します．
5. 中央執行委員の定数を 1 削減して 9 とする（選挙規定第 13 条）
現行の 10 名を，近年は教育 3，法文 2，総合理工 2，生物資源 2，職員 1 というように運用してきました．今回，教育を 1 削減（従来附属学校枠として運用してきた．今回教育支部と合意済み）することで 9 とすることを提案します．
なお，今回の役員選挙は，同時の投票にもかかわらず，この改正を先取りし，定数 9，そして教育支部への配分 2 という形で実施いただいています．手続きが前後することを御容赦いただきたくお願いいたします．

6 月 18 日 定期大会へ

先のニュースでお示ししていた予定を先に延ばし，6 月 18 日開催と変更させていただきます．今回の選挙で新役員と新規約の体制を整え，2004 年度 1 年間の活動方針や予算案などを提案させていただきます．

各支部での代議員の選出や議案に対する討議，そして当日は代議員だけではなく，多数の組合員のオブザーバー参加を期待しています．

予算方針に関する説明会を求める意見書

組合では，5 月 13 日付で次のような内容の意見書を学長宛提出し，説明会実現を求めています．

今年度の学内予算配分を示され，そのなかで各学部の教員が教育と研究に使うことのできる経常的な経費が，昨年度に対して大幅に減少することが明らかになっている．

各学部の教授会において，予算額の提示はなされたが，その決定の根拠となる今年度の，そして今後の島根大学の運営方針について，教員が理解できるような説明はなされていない．

教員組織においては，提示された予算配分案のままでは，従来行ってきた学生教育の水準を維持することさえも困難だという，意見ばかりが聞かれる．基本的には競争的配分を求める意見をもってきた階層にも，不満の声が聞かれる．今年度拡大させた，政策的，競争的配分については，その配分の結果に対して，従来に増して十分な評価が必要だが，それについても不安視，疑問視する意見がある．競争的配分の拡充はやむなしとしても，予告，説明のない中で急激な変更を行うことは，今年度の教育と研究を大幅に阻害し，結果，今後の活動に多大な悪影響が残ることが心配される．

今回の予算配分は，教育研究に関する方針とともに示されなければ，島根大学が掲げる理念「学生が育ち，学生とともに育つ大学」とも整合しないものとなる．このままの状況が続くことは，大学の設立の目的である，教育と研究の業務の本体を担っている教員の士気の低下をまねくであろう．

全学の教員に対し，予算を軸に，今後の島根大学の教育と研究の方針を明確に説明し，意見を受け付けるための説明会を，大学の責任において開催すべきだと考える．

質問書への回答

組合が 5 月 13 日付で学長宛に提出していた質問書への回答期限の 21 日，人事課経由で回答が寄せられました．概要は次のとおりです．

Q1　就業規則第 51 条第 3 項の解釈について
「業務の都合上必要がある場合」は，臨時的な業務についての規定であって，恒常的な変更をここに含めることはできないと考えるが，妥当でしょうか．

A1　そのとおり．

注解　つまり，就業規則の変更なしに恒常的変更はできないと認めているわけです．

Q2　大学が加入している保険について
大学と過半数代表者との交渉の中で，大学側は，大学が保険に加入し，学生事故等への賠償はここから支弁される旨の答弁を行っている．この件について，次の点について回答ください．

組合　約款を添付して回答が寄せられました．

Q3　労働条件の周知について 4 月 1 日に法人化され，就業規則によって労働条件が規定された．常勤職員，非常勤職員を問わず，全職員に労働条件が明示される必要がある．当該職員が属している職種にいくつかの勤務時間がある場合など，当該職員がどの勤務時間に該当するかなどの事項はどのように周知するのでしょうか．

A3　承継職員には変更なしの通知を個別ではなく行ったが，新規職員へは必要性認識しながらも未だできていない．

くみあい日誌

4 月 26 日	臨時支部長会議
4 月 28 日	第 24 回中央執行委員会
5 月 12 日	第 25 回中央執行委員会
5 月 13 日	異常な超勤に関する声明文全員配布
5 月 13 日	予算配分説明会要請意見書
5 月 13 日	大学への質問書（3 項目）提出
5 月 15 日	全大教臨時大会（代議員：長山）
5 月 15〜16 日	全大教単組代表者会議（代表：長山）
5 月 17 日	第 6 回支部長・専門部長会議
5 月 18 日	四役会議
5 月 19 日	第 1 回選挙管理委員会

◆ 教職員共済「トリプルガード」のおすすめ

---これからのライフプランの参考に---

死亡・障害・入院・手術の他、ガン・生活習慣病・女性特定疾病にも備えられる「トリプルガード（団体生命・医療共済)」の定期募集・更新の時期となりました。この 機会に教職員共済「トリプルガード」を検討いただき、ぜひこれからのライフプランの参考になさってください。

☆　もし、入院したら・・・１日いったいいくらかかるかご存知ですか？

１日あたりの入院費用平均額は12，900円程度といわれています。実際は共済組合からさまざまな付加給付が受けられる教職員の場合は、もっと低い金額ですみそうです。ファイナンシャルプランナーの多くも、保険や共済等にすべてを頼るのではなく、貯蓄の活用も考慮し、入院保障額として日額5，000円～10，000円を推奨しているそうです。しかし、緊急の入院等で保険の利かない差額ベッドの部屋に入れられると、自己負担はかなりの金額になります。

教職員共済の医療共済は最高10口の加入で１日10，000円（1 口1，000 円)、1 泊 2 日以上の入院に対し年間 180日まで保障されます。ガン入院ならその倍額 20，000 円の給付で入院日数は無制限です。

☆　ガンに備えた医療保障を！！

ガン入院の場合は 1 日の給付が一般疾病の倍額となり、入院日数も無制限です。さらにガン診断オプションをつければ、一時金による保障がプラスされます。

加入例　　医療スタンダード 5 口･ガン診断オプション 5 口加入

- 掛金(61 歳未満掛金摘要)
- 年額　30，350円（月払 いの場合　2，655円/月）
- 保障　ケガ･病気入院　‥‥　日額　　5，000円
  ガン入院　‥‥‥‥‥日額　10，000円
  ガン診断　‥‥‥　一時金　100万円

医療スタンダードには「長期入院」「手術」「退院」の保障もついています。

トリプルガードの定期募集は 5 月下旬頃から 6 月にかけて行われます。
教職員共済に加入している方には、自宅宛にご案内を送付しています。
教職員共済未加入の方でリーフレットご希望の方は、組合までお知らせください。