

2006 年度島根大学職員組合重点要求項目

島根大学職員組合

1 賃金に関する要求

1.1 ラスパイレス指数が低く賃金水準が低いことを認め、その改善に努めること。

文部科学省の調べ（「国立大学法人等の役職員の給与等の水準（平成 17 年度）」について >別添 >資料 3(1): http://211.120.54.153/b_menu/houdou/18/07/06072502/001/003.htm）によれば、島根大学の常勤職員の賃金水準は、対国家公務員比（ラスパイレス指数）で 80.9、対国立大学法人で 94.5 と、非常に低い。職員の労働条件の改善、意欲の向上のために改善に努めることを要求する。

1.2 2006 年度減給を行わず、4 月にさかのぼって昇給を行うこと。

2006 年 3 月 31 日の賃金改定分について改定を取消し、4 月にさかのぼって支払うこと。

1.3 2006 年度人勤にしたがうことなく、100 人規模の民間調査相当のベースアップを行うこと。

人事院の民間調査対象の比各企業規模が 100 人であれば、月例給 1.16%、ボーナス 0.05 月のアップであった。これに相当する給与表の改定を行うこと。

1.4 大学教員に対しても教職調整額を新設し、教員の賃金を引き上げること。

教員の賃金を私立大学との比較で同等となるよう引き上げること。

1.5 助教に対する職務職責に見合う給与表の見直しを行うこと。

従来の助手の職から助教となることにともなう職務職責の増大に見合う賃金の引き上げを行うこと。

1.6 非常勤職員（時間雇用）へのボーナスを支給すること。

時間雇用職員に対してもボーナスを支給すること。

2 採用・待遇に関する要求

2.1 個人評価について

2.1.1 評価者への研修を継続的に毎年行うこと。

評価者への研修は 1 回だけで終わらせず、毎年実施すること。

2.1.2 評価のための作業を簡素なものとすること。

評価疲れを招かない簡素な作業とすること。

2.1.3 納得性のある制度となるよう、制度への意見の集約、検討の方法を明確なものとすること。

本格的な人事評価制度を初めて導入しようとするものであるにもかかわらず、制度の内容について事前に十分な説明や意見集約もなく（わずか 1 回の説明会）、試行を実施するという強硬な手段が職員のモチベーションを上げることにつながるとは考えられない。意見の聴取の方法を改善するとともに、その意見を公表し、制度にフィードバックできるしくみを整えること。

2.1.4 評価の試行を本格施行時と同じ評価基準で行ったうえで、十分なフィードバックをかけること。

2007（平成 19）年 1 月昇給にあたっての試行と、2008（平成 20）年 1 月に実施するとしている本施行において、それぞれ絶対評価と相対評価といったように評価方法にちがいがあるようでは試行の意味を成さない。本施行での評価方法による試行を行った上で、十分な意見聴取とそれを制度に反映させるフィードバックをかけること。

2.1.5 部下による管理職の評価を制度に盛りこむこと。

職場内の相互の信頼性をまし、また職員の評価が公正に行われることを保障するため、管理職の評価者に部下を加え、この方式による試行を行うこと。

2.1.6 技術職員の評価に技術職員が関与できる制度とすること。

技術職員の職務の専門性、特殊性に鑑み、組織化・集約化の進んでいない非施設系もふくめた技術職員の評価には技術職員が関与できるような制度とすること。

2.2 個人評価の査定昇給への適用について

2.2.1 試行の結果を公表し、十分なフィードバックを行うこと。

2007（平成 19）年 1 月昇給時の施行結果を公表し、それについての意見聴取を十分に行い、その結果を公表した上で制度にフィードバックをかけること。

2.2.2 納得が得られない段階で拙速な導入をしないこと。

前項の議論が十分つくされず、おおかたの納得が得られていない段階での拙速な導入を行わないこと。

2.3 昇格について

2.3.1 基準を公表すること

島根大学の昇格基準を明確にし、これを公表すること。

2.3.2 昇格の改善をはかり、一般職員については退職時 5 級を実現すること。

賃金格差の是正の観点から、退職時給を少なくとも 5 級とすること。

2.3.3 上位の役職への内部登用枠を拡大すること。

有為な人材の活用、職員の志気の向上の観点から、上位職への内部登用を積極的に進めること。

2.4 任期制について

2.4.1 既存のポスト、既採用者への適用は行わないこと。

労働契約の不利益変更である任期制の適用を行わないこと。

2.4.2 新設ポストへの設置にあたっては、任期制を前提としないこと。

限定的な大学任期制法の趣旨を鑑み、新設ポストへの任期制を前提とすることなく、十分な議論を行うこと。

2.4.3 昇任時の導入は行わないこと。

昇任の引替条件として任期制を付すことを行わないこと。

2.5 非常勤職員が安心して働ける職場に

2.5.1 日々雇用職員の 3 年期限を撤廃すること。

1 年契約 2 回更新の 3 年期限ではなく、3 年更新の契約とすることで最大任用期間の延長をはかること。

2.5.2 日々雇用職員の任用中断を撤廃すること。

2.5.3 経験・能力に応じ、正規職員へ登用する制度を確立すること。

非常勤職員のうち、優れた能力、経験を有するものを正規職員へ登用すること。そのために必要な職員採用制度を確立すること。

2.5.4 非常勤職員（時間雇用）への契約更新通知を早期に行うこと。

2.6 女性教職員の採用と登用

2.6.1 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。

国大協は、2010 年までに女性教員比率を 20% に引き上げる方針を打ち出している。一方、島根大学の女性教員比率は 15%(平成 18 年度)にとどまっている。昨年度と比較してわずかな改善はみられるものの、依然として健全な比率とは言えない。男女比率の積極的是正をはかることにより実質的な機会均等を実現するための措置を要求する。

2.6.2 女性職員の上位の役職への登用を増やすこと。

島根大学においては専門員以上の女性職員は一人もいない。大学の管理運営においては多様な経験、価値観を持つ人材の意見が反映されることが不可欠である。身近なロールモデルの存在は、女性の能力発揮と人材育成にもつながるものと考える。男女両性の意見がバランス良く反映されるよう、女性職員の上位職への積極的登用を要求する。

2.7 高位号俸教務職員の問題

2.7.1 教務職員のうち高位号俸者について、本人の希望により教育職員、技術系職員、事務系職員への職種がえを行うこと。

3 勤務時間に関する要求

3.1 教員の労働時間制度の変更を検討するにあたって、組合と十分協議を行うこと。

3.2 サービス残業の撤廃を進め徹底すること。

4 休日・休暇・休業制度に関する要求

4.1 非常勤職員（時間雇用）の夏季特別休暇日数を3日間とすること。

非常勤職員の間で、日々雇用職員と時間雇用職員との待遇の差のある賞与、退職金の支給、夏季特別休暇日数のうち、夏季特別休暇日数について3日とすること。

4.2 休日に出勤させる際には、本人の意向によって休日給の支給、代休の取得が可能であることを明確にすること。

4.3 日々雇用職員の育児休業の取得の可能性を広げること。

4.4 育児休業の時間単位取得を可能とすること。

現状では育児休業の取得方法が数ヶ月、一年のように固定化されており、業務あるいは教育研究の中断や遅れ、育児休業取得後の職場復帰への不安感が少なくない。育児休業を、時間単位で取得できる制度、および短時間勤務の制度の制度化など、子育てをしながら仕事を続ける環境作りを進めること。

4.5 非常勤職員の病休を有給化すること。

非常勤職員が大学運営に欠かせない存在になっているにも関わらず、その労働条件は非常に劣悪な状態にある。そのなかでも休暇等の制度的保障が不十分で、正規職員と比較すると有給とみとめられてる事項は半分にも満たない。その中にあっても1番必要とするのが病気休暇の制度保障である。非常勤職員の病休を有給化すること。

5 研修・兼業

5.1 サバティカル制度を制定すること。

教員の多忙化が進む中では、研究に専念できる時期の確保が研究と教育の改善のために必須である。そうしたなか、かつての在外研究員などの制度がなくなっている。大学独自に、島根大学に働く教員のサバティカル制度を設けること。

5.2 教員の兼業を積極的に評価すること。

教員の兼業は、地域社会の教育、文化、行政等に対する大きな貢献の意義があり、また教員自身にとっても意味のあるものである。大学としてこれを積極的に評価し、それを奨励すること。

5.3 一般職員の研修を充実すること。

法人化後の大学に働く職員は、これまでも増して専門性を有し、それぞれの能力で大学に貢献できるようになるべきである。そのことは、本人にとっても大きなモチベーションとなる。そのために、一般職員の研修の機会を充実すること。

6 大学運営に関する要求

6.1 より開かれた風通しのよい大学に

6.1.1 学長・理事の評価の制度を設けること。

法人化後、大学の運営がこれまで以上に社会の評価をうけるようになった。そして国立大学法人の制度がトップダウンの意思決定を軸とするものであり、学長・理事の権限と責任は大きなものとなった。学長・理事による大学運営の成否が大学の将来とともに、そこに働く職員の利益も左右する。こうした状況の中で、職員の声にも耳をかたむけた運営がなされるよう、職員による学長・理事の評価を制度化すべきである。

6.1.2 わかりやすい大学の方向性（ビジョン）の提示とアクションプランの策定をすること。

法人となった大学にあって、職員の中に大学のビジョンが見えず、働き甲斐を見出しにくいという気が広がっている。明確な方向性を示した上で、それを実現するアクションプランを策定提示すること。

6.2 事務機構改革

6.2.1 グループ制の中間的な評価を、職員の代表も含めて十分に行うこと。

グループ制を導入したが、これに対しその必然性に疑問を持つ職員も多い。これにたいする評価を職員代表も含む構成で行うこと。

6.3 事務量の削減、事務作業の効率化

6.3.1 具体的な大学の方向性を提示したうえで、ボトムアップ方式で業務改善を進めること。

大学の進むべき方向性を明確にした中で、実際の現場でのアイデアを活かし、実効性のある業務改善を進めること。

6.3.2 部署による繁閑の調整を積極的に行うこと。

6.3.3 時期による繁閑の調整を積極的に行うこと。

6.4 教育研究の充実

6.4.1 研究費および教育基盤費を充実すること。

教育・研究経費が決定的に不足している。なかでも、基盤的な教育経費が不足し、学生への教育を提供するためには、個人の経費負担を強いられているのが現状である。学内での予算構造を再検討し、基盤的教育に支障をきたさない予算を配分すること。

6.4.2 安心して教育できる環境を整備すること。

1. 教育業務上の事故時の補償体制を明確化し、教職員に周知すること。
2. 自家用車の業務使用の改善を行うこと。
3. 教員の過重労働を軽減すること。

6.5 事務系職員の養成

6.5.1 目指すべき職員の姿の提示と人材育成の方針の策定を行うこと。

法人となった大学において求められる人材の姿を明らかにし、それに見合う人材育成方針を策定し、実施すること。

7 職員の福利厚生に関する要求

7.1 授乳、搾乳室としても使える、男女別の休憩室または休養室を部局建物ごとに設置すること。

労働安全衛生規則第 613 条（休憩設備）、第 618 条（休養室等）に基づく休憩室または休養室を部局ごとの整備すること。女性職員の間で休憩室への要望は強いにもかかわらず、既設の休憩室には休憩設備すらなく常時施錠され、まったく使用不可能なものも存在している。部局の建物ごとに男女別の休憩室または休養室（横になれるような畳敷きの部屋；授乳室、搾乳室としても使用可能なもの）を設置すること。

7.2 職員のメンタルを含めた健康面に十分配慮すること。

7.2.1 改修など建物の工事に伴う体調不良を来す教職員への対応を適切にすること。

教育学部棟の改修等、内層に使われる材質の問題で体調不良を来す教職員が出ないように十分配慮すること。もしもそのような事象が発生した場合には適切に対応すること。

7.2.2 女性職員に対し、乳癌検診を行うこと。

大学では職員の健康診断として 35 歳以上の女性に対し子宮がん検診を実施しているが、乳がん検診は実施されていない。乳がんは日本女性のがん罹患率の第 1 位となっており、最近「ピンクリボン」でも検診を受けることによる早期発見の重要性がうたえられている。乳がん検診も大学実施の健康診断に加えること。

7.2.3 職場におけるあらゆるハラスメントの発生を防止すること。またハラスメントが発生した際の対応を適切におこなうこと。

1. ハラスメント防止規定を整備し、発生時に組織的に対応できるようにすること。
2. セクシャル・ハラスメント防止規定の点検・修正を、現場で対応している相談員の意見を踏まえておこなうこと。
3. 法人化以降ほとんどおこなわれていない、あらゆるハラスメントの発生を防止するための意識啓発活動をおこなうこと。
4. 法人化以降ほとんどおこなわれていない、セクシャル・ハラスメント相談員に対する研修会をおこなうこと。

8 組合としての要求

8.1 組合費についてのチェックオフ制度を導入すること。

8.2 全学的に組合室を措置し、貸与すること。

2006 年 12 月 19 日 中央委員会決定