

島根大学職員組合

## 第 35 回教研集会

# 「給与を取り戻すために仲間を増やそう」

## 給与削減問題と組合員拡大を考える

### レポート集

日時：2012 年 12 月 14 日 18:00～

会場：法文学部棟 2F 多目的室 1

#### 1. 中央執行委員会報告

「給与削減，退職手当削減問題そして組合員拡大にどうつなげるか？」

中央執行委員会書記長 小林和広 氏

#### 2. 支部報告

「こんな数字はまずいんじゃない？知ってる？島根大学の事務系職員の給料の対国家公務員指数は全国ワーストワン」

昨年度の現状分析を受けて

総合理工学部支部 高橋和文 氏

「今後組合で取り組むべき課題の整理：法文支部のランチミーティングの取り組みから収集した情報をもとに」

法文支部 関耕平 氏

「教育学部支部の現状と課題」

教育支部 富竹徹 氏

「生物資源支部での活動状況」

生物資源支部 巢山弘介 氏

「前職での組合活動と島根大学での組合活動を比較する～僕の組合活動記」

職員支部 小畑宗平 氏

# 島根大学職員組合 2012年度 教職員研究集会

中央執行委員会報告  
報告 小林和広(書記長)

## 臨時給与削減問題

裁判を起こした単組 裁判で国大協を動かそう

福岡教育大学, 高専機構, 高工ネ研

現在, 裁判を検討中の単組

ほぼ裁判を決めた単組  
福島大, 山形大, 新潟大, 富山大

検討中の単組  
北大, 電通大, 学芸大, 静岡大, 名大, 和歌山大, 阪大, 京大, 大分大

## 大学提訴の記事

1版 2012年(平成24年)11月28日 水曜日 朝日

### 「国家公務員に準じ 給与の減額は違法」 福教大教授、大学提訴

震災復興財源に充てられた国家公務員の賃金引き下げに合わせて、国立大学の教職員の賃金を同様に引き下げたのは違法だとして、福岡教育大(福岡県宗像市)の教授4人が27日、大学側を相手取り、もともと賃金との差額計約100万円の支払いを求めて福岡地裁に提訴した。

国家公務員の賃金は、震災復興のため今年4月からは平均7・8%引き下げられている。国立大学は法人化されており、教職員は国家公務員ではないが、福岡教育大側は国の要請を受け、今年7月と2014年3月末の教職員の賃金を国家公務員同様に減らすことを決定。教授クラスは9・77%減になった。原告側は7月11日の減額分の支払いを求めた。福岡教育大は「国立大学は差額を捻出する」と反論している。

## 裁判の進め方

チャンピオン方式

少人数の1カ月分の給与返還請求の形

訴訟で回復を求める賃金の総額が大きくなると印紙代が大きくなるため

判決の結果、給与返還が認められれば、その判決理由を使って、残りの給与返還を交渉する

島根大学では交渉の席で、他大学における臨時給与削減問題の裁判においても大学側の敗訴という判決が出れば、給与はお返すするという発言が出ました。

## 裁判にかかる費用

概算で 200 万円から 300 万円

- 1) 裁判所に支払う印紙代 「民事訴訟費用等に関する法律」  
例えば、原告 1 人平均 3 万円請求\*30 人=訴訟の金額は 90 万円。印紙代は 9000 円。
- 2) 弁護士との委託契約に共通価格はないが、100 万円程度が相場。
- 3) 法廷傍聴などの組合員への交通費等が必要。  
仮定、1 回の傍聴 20 人×2000 円=40,000 円  
4 万円×15 回傍聴=60 万円  
高裁に控訴となった場合は、交通費等が大きくなる。  
(高専は東京地裁なので交通費が最大の経費となる)
- 4) 資料のコピー代等の実費

## 裁判の進み方

- 第一段階；主張整理（これが一番長い。半年くらい）  
双方の言い分及びそれを裏付ける紙ベースの証拠を出し合う。事実論及び法律論  
月 1 回くらいの割合で主張書面と証拠のキャッチボール。  
主張整理の最終段階で和解が入ることがある。
- 第二段階；立証準備及び立証（3 ヶ月程度）  
証人尋問の準備及び証人尋問  
尋問は訴訟のハイライトであり、その準備が重要。
- 第三段階；判決及び和解段階（怒濤のごとくだが、最終書面を書けば長い）  
証拠調べを踏まえて最終書面（総括主張）を経て、判決  
判決の心証を基軸とした和解が入ることもある

## 判決が出たらどうするか

訴訟の請求対象とした不払い賃金以外の時期・範囲への波及  
組合員への波及

いずれも、団体交渉を行い、判決理由の普遍性を活用する。  
→法人側が受け容れない場合には訴訟も辞さない

### ・ 敗訴の場合

判決理由の活用：有利な部分を活用し、団体交渉を進める。その中で法人が、  
国に対して運営費交付金の確保と労使自治の確立などの要望活動を強化させる  
ことなどを要求していく。

裁判で勝訴すれば、全国の国立大学法人等で給与返還要求が起こることになる。

最高裁で確定すれば、大学法人も出さざるをえなくなる

## ボーナスは通常通り支給のケースも

名古屋大学、名古屋工業大学などではボーナスは通常通り、支給となった

大学間での人材確保競争も背景にあるのかも？

名工大で地域手当を増額して、名大から流出？

ただしどのような工夫をしているのかは各大学の機密？

島根大学ではどんな工夫が考えられるのか？

給与面で

給与以外で 何らかの福利厚生への要求はできるのか

## 震災復興経費はどこに流れたのか？

9月9日NHKスペシャル「東日本大震災 追跡 復興予算19兆円」

2011年度第3次補正予算で確保した復興予算9.2兆円のうち4分の1、約2兆4,500億円が被災地以外に使われていると報道しました。

経済産業省の電気自動車の燃料電池開発の補助金(15億円)

公安調査庁の「被災地域における治安確保・調査基盤の強化」テロ対策として2,800万円、車14台の購入

文部科学省は老朽化した国立競技場の補修費に3億3千万円

農林水産省は反捕鯨団体対策などに22億8,400万円。

そのほか、被災地以外の道路工事などの公共事業にも使われていた

## 退職手当削減

退職手当の財源が削減されるので、当局も何ともできない

例えば、理事の退職手当を削減して、一般職員へ回すこともできない

制度上の問題だから、提訴するしかないのか？

友好的提訴もありうるのでは？(陰ながら応援するという意味か？)

## 就業規則の不利益変更

労働契約法

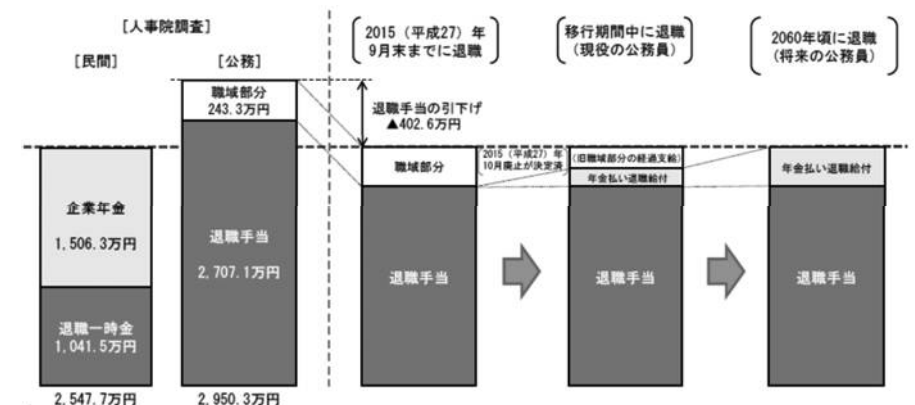
第9条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合には、この限りでない。

第10条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

第四銀行事件最高裁判決

- ①労働者の被る不利益の程度
- ②使用者側の変更の必要性の内容・程度、
- ③変更後の就業規則の内容自体の相当性、
- ④代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況
- ⑤労働組合等との交渉の経緯、
- ⑥他の労働組合又は他の従業員の対応
- ⑦同種事項に関する我が国社会における一般的状況等

## 国家公務員における退職手当削減



官民格差是正のためと説明される

## 段階的引き下げである

1. 官民均衡を図るために法律上設けられた「調整率」を、次のとおり段階的に引き下げる。

<期間>	<調整率>
現行	104/100
平成25年1月1日～平成25年9月30日	98/100
平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100
平成26年7月1日以降	87/100

<参考>段階的な引下げ措置については、過去の引下げ時の段階的措置に比べ、1回当たりの引下げ幅を2倍程度とし、かつ、引下げ間隔を1年から9か月に短縮。

## 早期退職制度

### Ⅱ. 早期退職のインセンティブ拡大

#### 1. 早期退職募集制度の導入

各大臣等が、年齢、職位等を特定して早期退職募集を行い、職員が応募し認定を受けて退職した場合、官側都合による退職として退職手当を算定するとともに、2. の措置の対象とする。

#### 2. 定年前早期退職特例措置の拡充

【適用対象年齢の下限】

50歳(定年前10年) ⇒ 45歳(定年前15年)(政令事項)

【割増内容】

定年前1年につき一律2%割増(最大20%)

⇒定年前1年につき3%を上限とした割増(具体的な割増しは政令事項)

#### 3. 施行期日: 公布日から1年以内の政令で定める日

## 議論のポイント

「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」報告書概要

### ■退職手当引下げにおける段階的引下げ措置

#### 【検討のポイント】

- 民間では大きな引下げの場合には段階的に引下げを行うのが一般的であること
  - 就業規則の不利益変更に係る判例法理等を踏まえると、引下げを一時に行うことは訴訟リスクの可能性が高いレベルであると考えられること
  - 退職手当が退職後の生活保障の性格を有すること等を考えると、引下げを一時に行うことは生活設計に大きな影響を及ぼし得ること
  - 国家公務員の労働基本権が制約されている中で一方的に不利益を課すには手続的にも慎重であるべきこと
- ⇒段階的引下げ措置を講ずることが適切との意見が多数。

そのわりにはたった1日で法案通過しているけれど・・・

## 実際どれだけ減るのか？

(例1) 教授 (教育職(一)5級63号俸 536,700円 勤続年数38年 定年退職)			
	退職年月	退職手当額(円)	差額(改正後-現行)
現行	(H25.3.31)	34,317,576	
	H25.3.31	32,482,062	▲ 1,835,514
	H26.3.31	30,646,548	▲ 3,671,028
改正後	H27.3.31	29,116,953	▲ 5,200,623
(例2) 課長 (一般職(一)6級54号俸 407,800円 勤続年数38年 定年退職)			
	退職年月	退職手当額(円)	差額(改正後-現行)
現行	(H25.3.31)	26,175,384	
	H25.3.31	24,780,708	▲ 1,394,676
	H26.3.31	23,386,032	▲ 2,789,352
改正後	H27.3.31	22,223,802	▲ 3,951,582
(例3) 看護師長 (医療職(二)4級110号俸 379,500円 勤続年数38年 定年退職)			
	退職年月	退職手当額(円)	差額(改正後-現行)
現行	(H25.3.31)	23,747,760	
	H25.3.31	22,449,870	▲ 1,297,890
	H26.3.31	21,151,980	▲ 2,595,780
改正後	H27.3.31	20,070,405	▲ 3,677,355

※平成24年3月定年退職者の、職名別平均号俸により計算。  
 ※俸給の調整額は考慮していない。  
 ※退職手当の調整額は、その級に60月在職したとして算出。

## 今後、予想される不利益事項

### 1. 人事院勧告は55歳超の昇給抑制を勧告

		A	B	C	D	E
55歳以下	8号俸以上	6号俸	4号俸	2号俸	0号俸	
55歳超	4号俸以上	3号俸	2号俸	1号俸	0号俸	
55歳以下	8号俸以上	6号俸	4号俸	2号俸	0号俸	
55歳超	2号俸以上	1号俸	0号俸	0号俸	0号俸	

若い層は1号俸回復 でも朝三暮四ではないか？

「特例減額期間が終了する2014年4月から実施する方向で2013年中に結論を得るものとする」

### 2. 公務員宿舎の縮小と家賃等の大幅値上げ

## 危機管理体制の問題

### 東日本大震災の教訓

大学の防災体制は機能しているのか？

#### 名古屋大学

学生へヘルメット支給→井戸水の確保→非常用トイレの準備

#### 信州大学

屋外でフィールド調査していても非常用放送が聞こえるように要求

## ところが・・・大学の執行部のあり方

### T大学における爆破予告事件

危機管理能力のなさを露呈した対応

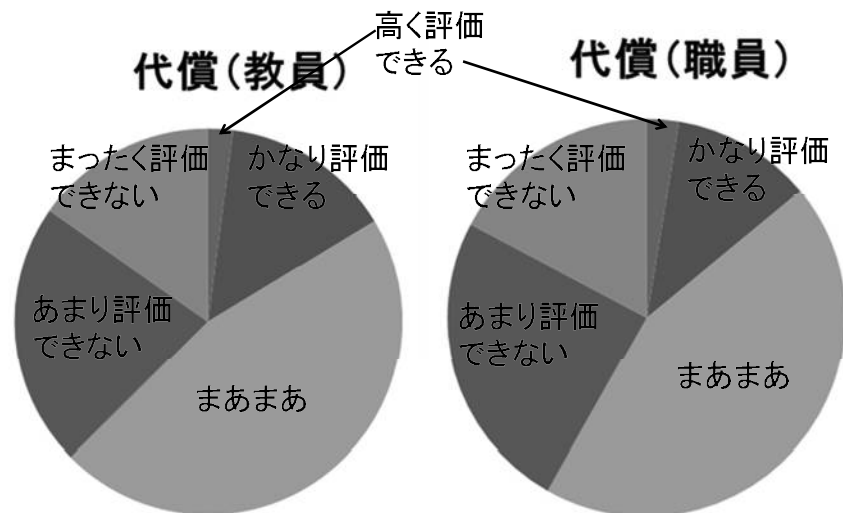
## 島大組合アンケート結果から

アンケート回収数 530枚

	性別		職種
女性	251	教員	205
男性	275	職員	317

	勤務場所		組合加入
松江	264	組合員	198
出雲	263	非組合員	310

### 代償措置の評価



### 教員の代償措置の評価

	教員のみ	職員のみ	全体
高く評価できる	1.5%	2.2%	2.1%
かなり評価できる	18.2%	11.6%	14.2%
まあまあ	37.9%	52.4%	46.2%
あまり評価できない	21.7%	22.2%	22.2%
まったく評価できない	20.7%	11.6%	15.3%

松江, 出雲間での評価の差はほとんどない

松江では非組合員の方が評価が低い

### 職員の代償措置の評価

	教員のみ	職員のみ	全体
高く評価できる	3.0%	2.2%	2.5%
かなり評価できる	12.6%	9.8%	11.1%
まあまあ	40.4%	44.4%	42.9%
あまり評価できない	19.7%	26.9%	23.8%
まったく評価できない	15.2%	18.2%	16.7%

出雲地区での評価がやや高い

松江では非組合員の方が評価が低い

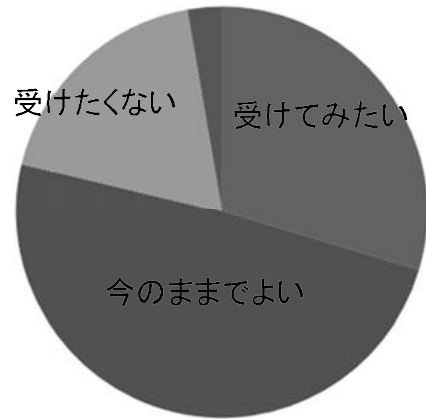
### 島根大学の子育て支援の評価

	女性	男性	合計
十分である	3.7%	3.1%	3.6%
ある程度整っている	41.9%	28.8%	35.1%
どちらともいえない	34.4%	35.4%	35.1%
どちらかといえば不十分である	14.5%	17.9%	16.1%
不十分である	5.0%	13.6%	9.4%

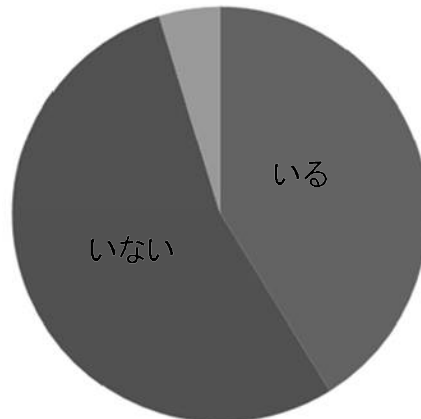
出雲地区では評価が高い

## メンタルヘルス

メンタルヘルスの検診を受けてみたいか

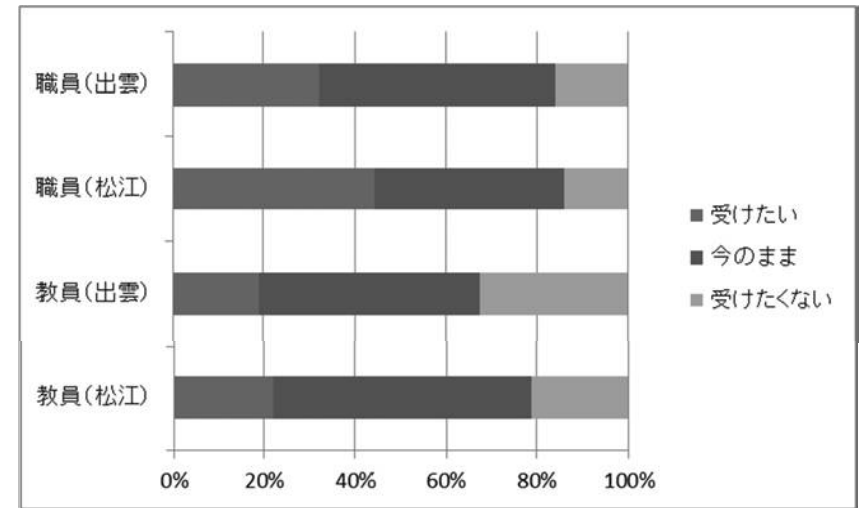


メンタルヘルスの検診を受けた方がよい同僚がいる？

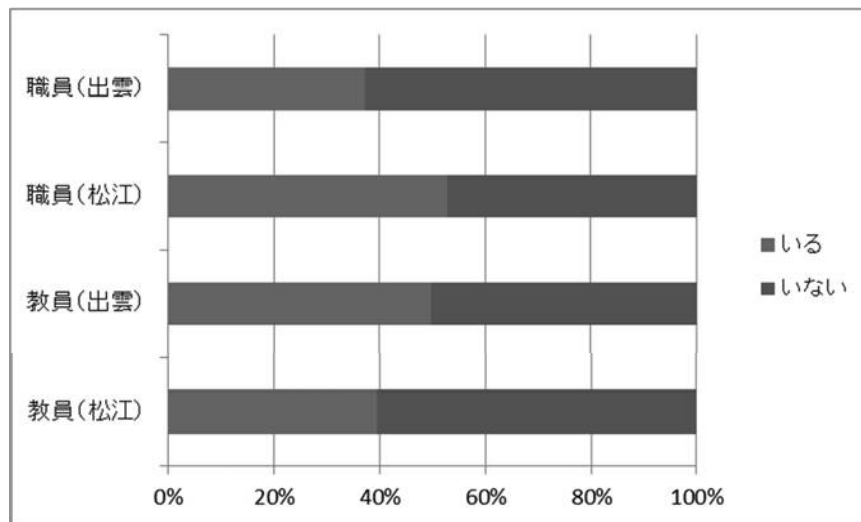


希望者にメンタルヘルスの検診を受けられるようにするのは代償措置になるのかも？

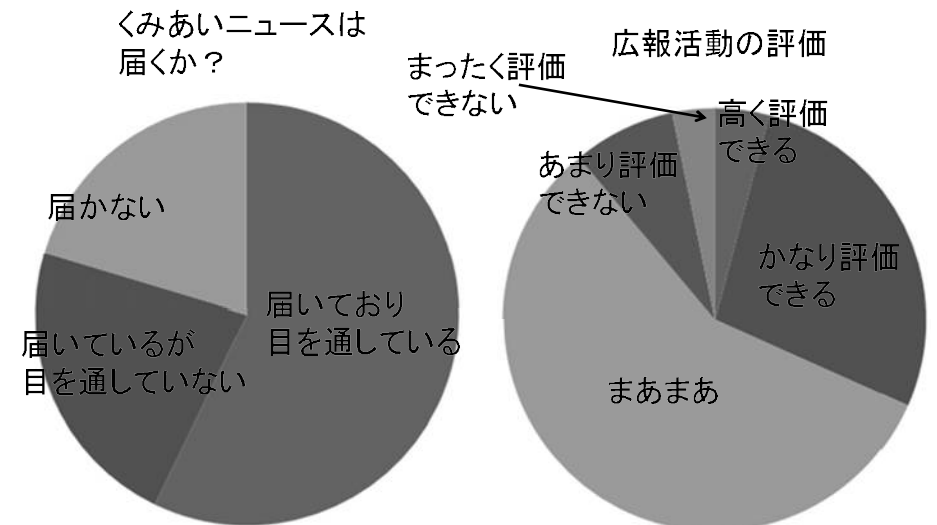
## メンタルヘルス検診の希望



## メンタルヘルス検診を受けさせたい同僚



## 組合広報活動の評価





「こんな数字はまずいんじゃない？」

知ってる？島根大学の事務系職員の給料の対国家公務員指数は全国ワーストワン」

昨年度の現状分析を受けて

2012年度総合理工学部支部支部長 高橋和文

昨年度、総合理工学部支部は、存続することがとにかく大事、忙しいときは無理な活動はしないというスローガンのもと、比較的安気に時が推移していましたが5月になって、震災復興援助のための給与削減と言う事件が生じ、日ごろ動じない総理工の組合活動も鳴動しました。その時K先生が調べて紹介して下さった島根大学職員の給与水準の資料に少なからず私はインパクトを受けました。教員の給与の方はそれほどでもないけれど(といっても全国的に決して高い水準ではありません)、島根大学事務職員の給与は公務員を100とする年間給与指数が全国の最下位なのです。しかもここ4年ほぼ不動で全国の国立大学事務系職員の平均がほぼ86.7という数値でほとんど動いていないのに、平成19年から22年にかけて79.7 79.1 78.6 78.2 と下がりっぱなしなのです。それでも19年、20年は琉球大学が最下位(78.9 78.1)だったのですが21年からはついに島根大学が最下位を占めるようになりました。ちなみに指数が4年間7割台から抜けられないのは琉球大学と愛媛大学と島根大学の三大学だけですが、残念なことに島根を除く両大学とも指数は上昇傾向で7割9部を越えています。

表1 職員の給与水準(抜粋) 国家公務員の給与を100とした指数

	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
浜松医科大学	80.8	79.7	80.2	79.8
滋賀医科大学	81.6	81.0	81.0	79.8
福井大学	81.9	80.6	81.0	79.8
愛媛大学	79.7	79.5	78.9	79.0
琉球大学	78.9	78.1	78.7	79.9
島根大学	79.2	79.1	78.6	78.2
全国立大学法人	86.7	86.7	86.7	86.8

ところでこの数値がどうして低いのがよく分かりません。国立大学法人の給与は一定の規律で決まっており、違ってくるのは、通勤手当とか住居手当、扶養手当などの個人的に適応されるもので変わってくるみたいです。一方で「国立大学の職員の年収ランキング」というのを調べてみますと、島根大学は高いわけでもありませんが、他大学と遜色のない年収を得ています。たとえばご近

所の中国地方五大学の中では一番の数字を得ているのです。(表2)

表2 国立大学の職員の年収ランキング 中国地方5大学抜粋

法人名	対象人員	平均年齢	平均年間給与額(千円)
鳥取大学	294	41.6	5,380
島根大学	327	45.9	5,792
岡山大学	537	41.6	5,511
広島大学	571	41.9	5,636
山口大学	332	41.1	5,286
全国	25,739	42.9	5,839

ただしここに書かれているデータでは平均年齢が 45.9 歳と圧倒的に高いのに気づきます。このポイントが愛媛大学(46.4 歳)琉球大学(46.6 歳)と共通であることに気づきました。そこで職員の平均年齢が 46 歳を超える大学をさがしてみますと、これ以外には福井大学(46.3 歳)、浜松医科大学(46.9 歳)、滋賀医科大学(46.9 歳)の三つがありそれらの大学はともに平成 22 年の給与水準はそれぞれ 79.8 と 79.2 と 79.8 で東の方の大学では数少ない 7 割台を示す大学となっている事がわかります。(表1)

何か答えを見た気がしないでもないですが、それにしても島根大学の傾向の程度が著しいとは思いませんか? 平均年齢が高いといっても最上位からは 6 番目、給与指数にどう反映されているのか、その理由は見えてきませんが、ワーストワンにならなければならない理由になるためには、理不尽な原因がどこか手当の支給に隠されているような気がします。島根大学と同じ平均年齢 45.9 歳の富山大学の指数も、全国的に見れば低いのかもかもしれませんが 指数 80 はいずれの年も越えています。(ただしこれは寒冷地手当の支給がいくばくかの影響をもたらしている結果かもしれません)

これ以上は、個人の手当の支給にかかる問題となるので、私個人の資格ではメスを入れにくい問題となりそうです。しかしいつもこの様な話題になると比較として登場するはずの鳥取大学(平成 22 年で 82.9)にも数字的に離されており組合として何か原因を探る必要があるのではないのでしょうか。いやな話ですが、関連して言うと平成 23 年度の都道府県別のラスパイレス指数も島根県は低い方から 3 番目の県で平成 22 年度の下から 6 番目と併せて何かを暗示しているような気がします。拙い、とりとめのないレポートになってしまいましたが、こんなことで No.1 の地位を頂くのは、組合として何かメスを入れなければならないのではと思い問題提起した次第です。

## 今後組合で取り組むべき課題の整理

：法文支部のランチミーティングの取り組みから収集した情報をもとに

教研集会 法文支部報告

関耕平

法文支部では、事務職員、外国語教育開発センターをはじめとした各種センター教員と、3回にわたってランチミーティングを開催しました。

事務職員との懇談は、非組合員も含め行いました。法文支部の管轄外ですが、同じ職場の仲間として日常的に顔を合わせることで、情報交換できたことは大変意義深い機会でした。

また各種センター教員の方々とのランチミーティングを2回にわたって実施しました。センター教員の方々には法文支部所属ですが、日常的にご一緒する機会が少なく、普段の様子もわからないことが多く、さらに、条件も違い、取り組むべき課題も多いことを再認識しました。今後は、所属長懇談などの取り組みも行う予定です。

本報告では、こうしたランチミーティングで収集した情報をもとに、報告し、全学的に取り組む必要がある問題や課題について議論できればと思っています。

### 事務職員との懇談から

- ・ 休暇取得と職場の雰囲気
- ・ 正規化試験資格について
- ・ 労働契約法改正にともなう変化について
- ・ 毎年の労働契約更新をめぐって

### センター教員との懇談から

- ・ 学内組織運営関連の情報過疎
- ・ 「機構化」による組織編成変更とそれによる改善可能性
- ・ 研究費等予算の配分と執行のありかた
- ・ 任期付き教員の「昇進」
- ・ 自己評価をめぐって

## 教育学部支部の現状と課題

### 1. 教育学部支部の現状

#### 1-1 組織率 - 5割を下回る現状 -

特任を除く	47% (39名/83名)		
特任を含む	43% (45名/104名)		
特任・保管センを含む	43% (47名/109名)	いずれも附属を除く	
2012年度当初	教員 83名 (管理者 3名を除く)	特任 21名	計 104名
2012年7月段階の組合員	教員 39名 (管理者 3名を除く)	特任 6名	計 45名

特任を含む組合員数は 2009年度から 2012年度まで、50名 48名 49名 45名。

#### 1-2 役員歴

役職を問わず、役員について年数と人数を、分かる範囲で表にすると以下のようになり、最多の6年の人数を除いて、ほぼ同じで、年数の平均は2.8年。

役員歴(年)	0	1	2	3	4	5	6
人数	6	6	8	6	6	7	3

### 2. 組合員拡大に対する課題

#### 2-1 組合のメリットと組合員のメリット

給与削減率の減少は組合役員の活動あればこそである。組合のメリットをもっとアピールしていきたい。ただ、組合員でない人もその恩恵を受けられるという状況もあり、組合員ならではのメリットをどうアピールしたらよいのだろうか。

「もしも組合がなかったシリーズ」のような形で組合をアピールするという方法もあるが、仕事が増えますね。

#### 2-2 教職員多忙化の影響

役員としての活動、組合員としての学習会やレクへの参加、アンケートへの回答など、いずれも時間を要するものであり、どの教職員も多忙化している現状が、それらを難しくしている大きな要因ではなからうか。この課題の解決はかなり困難である。

お願いを断りにくい人が役員を重ねているという現状に対して、役員歴を点数化して、それに応じて役員についてもらうという方法もある。しかし、「役員を課されるならば、組合を辞める」という人へはどう対応すればよいのだろうか。

給与だけでなく、退職金も減額されそうな現状だからこそ、組合に希望の灯りを見いだしたい。

## 生物資源支部での活動状況

生物資源支部長 巢山弘介

今年度、松尾先生（総務）、高橋先生（会計）とともに支部役員を務めさせていただいております。支部長の怠慢により、これといった支部活動ができていませんでしたが、11月30日（金）の11:50～12:40の間、「昼食会ならびに意見交換会」を開催しました。「豪華お弁当（1人1000円）を手配する予定です」をころし文句？としたメールを11月13日と26日に会計から送信していただいたところ、10名（役員3名+7名）の参加者がありました。支部長からの開催趣旨説明、新規加入の先生からのご挨拶の後、開宴しました。短い時間でしたが、日頃疑問に思っていること、改善して欲しいと思うこと、学部長、あるいは大学に要望したいことなど、ざっくばらんに話し合う場となったと思います。以下、主な話題の概要を列挙します（順不同）。

- 入試業務や保護者面談等の代休をその週内に設定せよと言うが、実際は休めないことが多い。柔軟な代休の設定ができないのか？
- 休憩室はさほど利用されていない。例えば、5名以上の来客との打ち合わせなど、教員居室では手狭な場合に利用できるよう「多目的室化」できないか？
- 夏場の節電に向けて網戸が設置できないのか？
- 窓がひどく汚れてきたが、安全面から教員や学生では拭かないように言われている。ならば、定期的に業者を入れて拭いてもらいたい。
- 支部長会議の議事録にあった「学部版事業仕分け」について、例えば、無駄な文書類の廃止等があるのではないか？
- 支部長会議の議事録にあった「法文支部のスキー企画」は、温泉・料理・酒なども楽しめる、上手な組合員がコーチしてくれる等、多彩な内容があれば、参加者が増えるかもしれない。
- 今回の新規加入の経緯を聞き、組合員拡大には日頃のお付き合いや声かけが大切だということを再認識した。
- この会に参加して、職員金問題のことを詳しく聞けたし、頭にも入った。普段はメ



ールやチラシが来ても仕事に気が行っていてそういうモードでないので、読まないことが多い。こういう会に参加している時は「組合員モード」になるので、話が頭に入る。貴重な機会だ。

その他、シダックスの法人・団体仮カードを配布したところ、大変好評でした。

また、その後、メールで下記のようなご意見がありました。

- 現在身障者用トイレには温水便座が設置されているが、男女共用なので使いにくいという話も耳にする。節電に反するかも知れないが、せめて1トイレ1箇所、あるいは、偶数階に1箇所程度でも良いので、温水(あるいはせめて暖房)便座があればと思う。女子学生で、膀胱炎など体を冷やすことによる体調不良者がいると聞く。服装の問題もあるが、トイレで体を冷やさない対策も必要ではと思う。
- 産休、育児休業中の授業について、非常勤講師を依頼できる場合はいいが、タイミング次第では、授業があるために早めの復帰を考えざるを得ない状況が生じる可能性もあると思う。時間短縮勤務で対応出来れば良いが、現在規定では授業1コマあるいは2コマといった勤務は設定されていない。もっと柔軟な対応が出来れば良いと思う。

今後もこのような交流の機会を持つとともに、皆様のご意見に沿って年度内に学部長交渉を行いたいと考えています。

## 前職での組合活動と島根大学での組合活動を比較する～僕の組合活動記

職員支部 小畑 宗平

### 1. 加入のきっかけ

前職の採用～ 民営化前の2006年4月

採用されたその日にいきなり勧誘 よくわからないうちに加入。  
何かよくわからないが、新人歓迎会をするので、来いと休日に呼ばれて参加。

その後の活動～ 毎月1回ぐらい何かしらの名目で飲み会、春レク、ボーリング大会、ソフトボール大会、運動会、スキー、国民新党の決起集会 etc.

### 2. 組織率

12局、40名、非組合員3名

### 3. 組合費

月5千円、さらに組合の保険に加入させられ月 1,500 円

### 4. 違い

組合に入っていないと仕事にも支障が出る(行事に参加できない、情報を共有されない)  
組合の力が強い(専従は局長より強い権限を持っている)

### 5. これから

とりあえずなんかよくわからないうちに入れてしまう。(4月に何か催し物をする)