

他大学より

和歌山大学臨時職員に一時金、一律5万円を獲得

和歌山大学教職員組合発、国立大学法人で初めて臨時職員に対して、一時金が支給されることになりました。平成22年3月1日(基準日)在職する臨時職員へ、3月17日に一時金として《特例報奨金》を支給すると昨年の秋の交渉を経て、今年度回答を引き出し、実現させました。

一時金とはいえ、長年の「臨時職員にボーナスを！」の要求実現の取り組みが、学長の年頭挨拶で、学長自らの言葉で、臨時職員への感謝の言葉を引き出し、1月15日付、役員会にてボーナス支給の方針が決定しました。この取り組みについて紹介します。

組合では、統一要求書に掲げています。これからの活動に活かして行きたいと考えています。ぜひ、みなさんのご意見をお寄せください。

和歌山大学教職員組合では、2008年8月に出された人事院指針「相当長期にわたって勤務する職員に対しては、期末手当に相当する給与について勤務期間等を考慮の上、支給するよう努めること」を押し出し、大学の構成員として、臨時職員の労に報いるために、期末勤勉手当の支給を強く要求し、大学と交渉を持ち続けてきました。

※人事院は全大教との交渉で、相当長期とは10月と回答しています。

■ 2009年10月29日第1回団体交渉では、

学長からは「臨時職員の方々の貢献がなければ大学は成り立たない状況であることは私も認識しているし、正規職員全員が認識すべき事項だと思う」や、理事からは「科研費とか外部資金も入れて大学を支えているのは事実である」と大学の構成員として、大学の立場をはっきりさせています。この日は、大学側からはっきりとした回答はなかったが、「この12月に支給するのは難しいが、出すことを前提に前向きに検討・議論を進めている」との回答をもらう。

■ 11月27日過半数代表者への学長説明会では、

学長から「第I期中期目標の最終年度でもあり、今年度末に特別の措置として期末手当を支給するよう

検討している」と説明がされた。

■ 2010年1月15日役員会方針決定される。(裏面参照)

特例報奨金の支給について役員会方針決定として、「基準日に在職する短時間臨時職員に、一律5万円を3月17日に支給する」と発表。

■ 1月21日「臨時職員への特例報奨金の基本説明会」では、

- ◎ 数年前から組合からの要請があった。
- ◎ 多数の臨時職員が大学運営を支えてくれることに感謝し、実現させることにした。
- ◎ 1月15日役員会で、基本方針を決定。
- ◎ 1月22日に開催される財務委員会で、予算確保を議論する。

この説明会ではその後、質疑応答がされ、あくまでも今回かぎりの一時金である。来年度以降についての持続の可能性については、総人件費抑制改革があり、中長期的な視点で考えたいとのこと。

以上のように6月や12月に支給される定期的な期末手当が支給されると約束されたわけではないですが、組合がこれまで、一生懸命に大学側への働きかけが伝わり、全国の国公立大学では、初めてとなる

成果を上げました。

この一時金については、組合へ臨時職員さんからの意見が「秋の前向きに検討中は、楽しみにしていた」「仕事への励みなる」「うれしい」「モチベーションもさらにあがる」「厳しい社会情勢の中での支給はとてありがたいです」「5万円でもいただけるのはうれしい、今回に限らず、ずっと続くといいのですが」と多数寄せられています。

あきらめないで、大学の働く環境を良くするために
パート職員へのボーナス支給を強く押し出しましょう！

和歌山大学教職員組合では、これを定期的な期末手当としていくために、「みなさんの力を組合に集めて待遇改善しよう！！」と組合員拡大のとりくみを行い、継続的な「期末手当」制度への実現に向けて、春の取り組みを行うとの予定だそうです。

金沢大学では、きっと規模が小さい大学だから実現したのではと思われそうです。しかし、今回は規模の問題ではなく、和歌山大学の学長発言は、重いものがあります。非常勤職員は「大学の一構成員であり、大切なパートナーだと考える」と述べています。金沢大学も、そのような考えにたっていただき、ぜひ、パート職員にボーナス支給を実現してほしいです。

パート職員の担う業務は多くの場合は臨時的、季

節的業務ではなく、教育・研究・医療の水準維持・発展のためには、不可欠な恒常的な業務です。

非常勤職員のみなさんが、気持ちよく働けている職場もありますが、まだまだ差別的待遇が大学内に蔓延し、不当な扱いを受け、一人で抱え込んでいる状況も聞こえてきます。

常勤職員も相次ぐ不補充により、長時間労働をしいられ、過大な仕事量に苦しめられ、心身を病む人が増えています。

これまで、放置されてきたパート職員の仕事について、その「位置づけ」を確かなものにさせていく必要があります重要となっています。常勤職員と共に仕事をされる上司からも、「こんなに頑張るパート職員さんへボーナス何とかならないか」との声も多く聞かれます。民間の6割の企業が、ボーナスを支給している実態があります。常勤職員にとっても、多忙化の中では、なくてはならない大切なパートナーです。パート職員と一緒に働く仲間として、思いやりを持っていると思いますが、ぜひ、さらに、応援をしていただきたいと思います。

「同じ仕事なら常勤も非常勤も同じ賃金」という声はどんどん広がっています。

私たち金沢大学でも、教職員のみなさんが等しく、元気に人間らしく働くことが出来るよう、和歌山大学の経験に学び、あきらめないでボーナスを実現させましょう。

国立大学法人和歌山大学臨時職員特例報奨金の支給について

平成22年1月15日
役員会決定

1 趣 旨

和歌山大学教職員を支え、日頃から本学の教育研究、社会貢献、管理運営等諸活動に尽力をいただいている臨時職員の方々に、法人としての謝意を表し、国立大学法人化後の第一期中期目標期間の最終年度に当たる平成22年3月に一時金として特例報奨金を支給するものです。

2 特例報償金の概要

平成22年3月1日（基準日）に在職する臨時職員に、基準日の属する月の給与の支給定日に以下のとおり特例報奨金を支給します。

(1) 支給範囲及び支給額

ア 支給の要件

基準日に在職する短時間臨時職員（臨時職員就業規則第2条第3項各号に定めるものに限る。）

■ 就業規則第2条第3項定める職

- | | | |
|-----------|--------------|-----------|
| (1) 事務補佐員 | (2) 技術補佐員 | (3) 技能補佐員 |
| (4) 臨時用務員 | (5) 産学官連携研究員 | (6) 研究支援員 |
| (7) 技術支援員 | | |

※ 非常勤講師、〇〇カウンセラー、〇〇コーディネーター、ティーチング・アシスタント、リサーチ・アシスタント、その他の臨時職員には支給しない。

※ ただし、基準日に休職及び停職している者は除外する。

イ 支給額

50,000円

3 支給方法

平成22年3月の給与の支給定日に、平成22年3月の給与（平成22年2月実績）と併せて支給します。

4 今後のスケジュール（予定）

- | | |
|--------|-------------------------|
| 1月15日 | 役員会 |
| 1月（未定） | 教職員過半数代表者、（教職員組合）への内容説明 |
| 2月（未定） | 経営協議会・役員会 |
| | 臨時職員給与規程の一部改正／改正周知／施行 |
| 3月17日 | 一時金の支給 |



退職にあたって

退職にあたって組合から一言と依頼されたので、「23年間パート職員として・・・」と書き始めると意外にすらすらと書き進んだ。ところができたものは愚痴と恨み言が満載の文章になってしまった。これはいかんと書き直すと、今度はどちらにもいい顔した優等生みたいな文章になり、ここではたと思い当たった。どのように書いたところで、同じ立場の人からは共感を得られるだろうし、反対の立場からは笑止千万と思われるだろう。そう、その矛盾こそパート職員の問題であったのだと。

バブル経済が膨らみ始めた1987年春、私は金沢大学医学部にパート職員として採用された。定員削減が強化されつつあった時期で、私も定員内職員退職後の補充だった。教室内の事務全般、講義実習に関する事務仕事、教室整備、実験補助、実験動物の飼育管理、後には留学生に対する公私に亘る支援等々。医学部の一教室で研究者が教育と研究に専念できるよう、この職務は必要不可欠と心得てやってきた。時代の変遷とともに用務も変化した。常に自分で効率化を図りながら、いわゆるスキルというものを蓄積してきたつもりである。

ふり返ればこの20年余り、パート職員の待遇は賃金に直接関係しない部分では漸次改善されてきた。ところが賃金については3年前の新規採用から時給930円で固定という信じがたい後退となってしまった。労働力を提供して収入を得たい人と、

即戦力を安く求める側の要望が合致して成り立つこの契約関係は多くの矛盾を孕む。現在の所得格差の社会問題そのものである。今年度組合の取り組みで「パート職員に年間5万円の一時金を」との要求がある。年収で定員内職員の3分の1以下といわれるパートの賃金を考えるとぜひ実現させて欲しいと願っている。そのことで意欲がわくようなら、長期間継続更新を希望する職員にとっても、またより習熟した技能を求める側からも共に利益となるはずだ。

パート職員は年度ごとの1年契約であるため退職金はなし。必要と認められれば契約を更新できるが、そうでなければ再雇用はない。私の場合幸いそこで22回更新され、今に至った。この間さまざまな体験をし、たくさんの人に出会い、ゼニカネを度外視して多くのことを得た。それらはこれからの私にとって財産となるだろう。皆様長い間お世話になりました。ほんとうにありがとうございました。(パート職員 赤堀 康子)



共同通信配信記事より転載 2010年3月10日付

京大が授業料免除を拡大 半額7百人増、不況に配慮

京都大は10日、経済的に困窮している学生を支援するための2010年度の授業料免除枠を、09年度より7千万円分拡大、半額免除の学生を前期、後期合わせ延べ約700人増やすと発表した。

大学によると、授業料は年53万5800円（法科大学院は80万4千円）。09年度に全額または半額免除された学生は延べ4646人で、計約7億4千万円分だった。景気低迷などの影響で申請者は

ここ数年増加傾向にあり、09年度は延べ5309人が申請した。

免除による減収は09年度の場合、国からの交付金約7億1千万円と大学支出の3千万円で補てん。10年度の交付金はほぼ同額だが、大学の支出を1億円に増額する。

免除の対象は学部の学生から博士課程の大学院生まで。成績や保護者の収入を勘案して選考する。西村周三副学長は「学生にはアルバイトを少しでも減らして勉学に専念してもらいたい」としている。



新入教職員 お誘いキャンペーン

JOIN US!

入ってみて わかります 組合の大切さ 組合のあたたかさ 4～6月組合員拡大期間

いよいよ新年度が始まります。多くの教職員が金沢大学の一員に加わる機会を逃さず、組合員の拡大を図っていきたく思います。ぜひ、春のお誘いキャンペーン期間中に、まわりの教職員さんへ、声かけをよろしくお願いいたします

組合の役割は大学に働く教職員の待遇（給与、地位、労働条件など）を改善することだと思います。教職員の待遇は「労働協約」や「就業規則」に基づいていますが、これらは、使用者（学長）と労働者（教職員）との合意の下で定められるべきものであり、団体交渉権をもつ教職員組合の存在が重要になってきます。

組合は、大学との粘り強い交渉の結果、2009年の人事院勧告に準拠した賃金引き下げに対して大学から代償措置を引き出しました。

また、未払いとなっていた超勤費の差額分を支払わせました。法人化以降給与計算の基準が労働基準法となり時間単価が高くなったにもかかわらず、大学は2009年4月まで新基準に基づいた支払いを行っていませんでした。組合は労基署に大学への指導を求めるなど粘り強く交渉した結果、2008年7月～2009年3月までの未払い分を支払わせることができました。

この他にも、超過勤務の縮減やサービス残業の改善、附属学校園教諭の待遇改善、非常勤職員の有給での夏季休暇やパートタイム職員の忌引休暇（有給）の取得、2006年からは非常勤職員の常勤化（事務職員登用）制度の実施などを、団体交渉を通じて勝ち取ってきました。

これらは、組合員であるか否かに関係なく金沢大学の全教職員の利益に繋がっています。

一人では小さな力でも、多くの仲間がひとつになれば大きな力になります。

普段は限られた人とはしか接する機会がなくても、組合ではさまざまな職場の人と交流することができます。この機会に、是非、組合に加わり、一緒に働きがいのある大学にしましょう。



* **キャンペーン期間中の新規加入者へ** *
* **歓迎のお祝いとして図書券3千円を進呈** *
* **（支部・分会には還元金をお届けします）** *

組合は、教職員の要求を実現できるよう、団体交渉を通じて大学の執行部に働きかけています。組合員が多数になれば組合の交渉力もより強まり、要求が実現する可能性が広がります。未だ加入されていない方は、是非組合に加入してください。組合を通して大学に意見を表明していきましょう。

き り と り せ ん

金沢大学教職員組合 加入申込書

ふりがな _____ 申込日 _____ 年 _____ 月 _____ 日
氏 名 _____ (男・女) 生年月日 _____ 年 _____ 月 _____ 日
部局名 _____ 職場 _____ 内線 _____
職 種 _____
連絡先 電話 _____
E-mail _____ (職場・個人用)

記載された個人情報は、組合が適切に管理し、組合員名簿に記載する他、組合からの各種ご案内に利用させていただきます