

# 2007 年度 鳥取大学教職員組合定期大会議案書

- I 中央執行委員長挨拶
- II 議案 1 2006 年度活動総括（案）
- III 議案 2 2006 年度決算（案）
- IV 2007 年度組合役員および選挙管理委員
- V 議案 3 2007 年度活動方針（案）
- VI 議案 4 2007 年度予算方針（案）
- VII その他

日時 2007 年 6 月 23 日（土） 13:30～

場所 工学部 24 番教室（工学部棟 2F）

# I 中央執行委員長挨拶

組合員のみなさま、こんにちは。

鳥取大学教職員組合も国立大学法人となってから3年が過ぎました。法人化によって教授も組合に加入できることになったことから、それまで組合員の経験もない私が中央執行委員会の委員長を務めさせて頂き、このたび、2007年度鳥取大学教職員組合定期大会の開催を迎えることが出来、本当に喜ばしいことです。

この間、以前は国家公務員法や人事院規則等の下で、国立大学の労働条件は全国一律であったのが大学ごとに著しく違うようになりました。具体的な例を挙げると、時間休暇を廃止した大学と存続している大学、昼休憩を45分間に短縮した大学と従来の60分間を踏襲している大学、センター試験担当職員に対して一律1日当たり6万円弱の入試手当を与えた大学もあれば振り替え休日に対応する大学、寒冷地手当の削減に訴訟を起こして当局に増額を認めさせた大学と削減案どおりに認めた大学等々、大学間の労働条件の差異は次第に大きくなってきました。

このような背景のもとで、鳥取大学教職員組合をこれからどのように持っていくかはひとえに組合員の皆様方および組合に未加入の教職員の方々の意識にかかっていることと思われまふ。今回の大会では組合員の皆様方だけでも、本学の労働組合の現状と抱えている課題をご理解いただきたくお願い申し上げます。

なお、私自身はこの3月に定年退職を迎えましたが、非常勤職員(非常勤講師)として9月30日まで辞令を交付されているので、9月末まで組合員として登録しています。10月から鳥取大学を去りますが過去19年間のうちで組合の委員長を務めた最後の3年間は、活動がままならなかったものの、それまででは知り得なかった多数の教職員の方々と交流でき、本当に良かったと心から思っています。この場をお借りして、深く感謝いたしますとともに、この3年間に私を支えてくれた多くの組合員の方々に厚く御礼申し上げます。

最後になりましたが、鳥取大学教職員組合のますますの発展を祈念し、併せて鳥取大学の末永い繁栄を心よりお祈り申し上げます。

国立大学法人鳥取大学教職員組合中央執行委員長 奥山 育英  
(平成19年6月21日)

## II 議案 1 2006 年度活動総括（案）

### 1) 昨年度の活動方針案の総括は以下の通りである。

- ① 組合員の拡大：昨年度からの組合費の減額を梃子に多くの教職員への組合加入を促す。  
チェックオフを機に加入活動を予定していたがチェックオフが本年度にずれこんだことから、これから行いたい。
- ② 労働条件の改善に関する団体交渉を積極的に実施し、合意事項は労働協約を締結する。  
前年度の団体交渉によって以下の労働条件の改善の回答があり実施されることになった。対象を組合員のみとするような労働協約の締結を提案したが、学長の賛同を得たものの事務担当者の全教職員を対象とすると言う主張が通り、労使協定に留まった。
  - ・ 従来個別に7月から9月の期間内にしか取れなかった夏季特別休暇が年間を通じて取れるようになり、この3日の特別休暇については時間休暇を認めることとした。
  - ・ ただし、「年次有給休暇の計画的付与」制度を適用して、有給休暇のうち3日間を、病院等一部の部所を除いて、全学一斉休暇とした。特別休暇を一斉休暇にしても良い。
  - ・ 非常勤職員は有給休暇が無いことから、計画的付与の期間は無給となることから非常勤職員に3日の有給休暇を新たに給付することとした。
- ③ 賃金削減および大学運営に関する情報公開を要求する団体交渉を実施する。  
団体交渉を実施し要求しているが実現されていない。一部会議の議事録は公開された。
- ④ 労使協議会の充実を図り、組合員への情報提供に資する。  
団体交渉に当該課題の最高責任者が出席しないことから結果的に労使協議会になることが多く、その結果はその都度、ホームページで広報した。
- ⑤ 労働者問題への対応（相談窓口の充実）。  
個別に委員長への電話、メール、手紙による相談があったが、相談窓口は徹底しなかった。
- ⑥ 組合費を効果的に利用し、広報普及活動の一層の充実を図る。
  - i) 組合ニュースの定期的発行  
インターネットの普及とホームページの利用によった。
  - ii) ホームページの更なるリニューアル  
やり方を検討したが実現できなかった。
  - iii) 支部との連携強化  
農学部支部とは連携が強化された。他学部は支部長にメールで連絡することどまったせいか、連携を強化できなかった。
  - iv) 組合員との意思疎通の拡大  
ホームページに頼った。
- ⑥ 規約の継続的な見直し。  
今年はしなかったが、当面の問題として組合費の集金方法がチェックオフにより変わったのでその点は早急な改正が必須である。
- ⑦ 職場代表委員会との連携の強化。  
職場代表委員会を解散させ、組合と一体化することになったので連携の強化というよりも、組合から過半数代表を出せば一心同体となった。
- ⑧ 勉強会、場合によっては講演会の開催。  
大西全大教委員長の講演会を実施したのに留まった。
- ⑨ 組合財産の確認…貸借対照表を作成し、保管責任を持つ。またチェックオフ制度の実現に備え、中央での名簿の一元的な管理に向けての準備を進める。

貸借対照表の作成は可能な状況になった。保管責任は組合の金庫が必要となろう。年度末になってやっと名簿の一元的管理にこぎつけることが出来た。

⑪ 組合費徴収方法の改善（チェックオフ制度の実現・振込口座の設置等）

本年4月から実施に入った。振込口座については従来どおり支部に任せているが、チェックオフに移行に伴い、中央費と支部費の配分を見直す必要がある。

⑫ 組合活動をより効果的に行うため、組合員の要求をできる限り掘り起こす。

能勢学長の施政に対してアンケートを実施する予定であったが、出来ないまま終わってしまった。

2) その他

① 書庫・書棚、金庫等まだ不足するものがあるが組合室の備品の設置・拡充を図った。

② 組合室のインターネットが非常に遅く実際の使用に耐え得るものでないため、当局と交渉している。生協の建物も同じで生協に光ケーブルを設置するときと一緒に行うとの回答を得ている。

③ 以下について当局に要求中。

- ・ 非常勤職員の超過勤務の許可、および勤勉手当廃止の撤廃。
- ・ 非常勤職員の大学設置記念日の有給休暇支給。
- ・ 湖山キャンパスの駐車場の有料化に伴う一律料金制の是正。
- ・ 技術職員の人事評価を実施している技術長に対する管理職手当を支給。
- ・ 昼休憩の15分時間延長。
- ・ 退所時刻の15分短縮。
- ・ 教員に対する永年勤続表彰制度の復活

## 2006 年度活動記録・資料

平成 18 年 7 月 15 日	平成 18 年度組合定期大会実施
平成 18 年 7 月 19 日	職場代表者委員会報告「時間休暇の付与」を学内メールにて回覧。
平成 18 年 8 月 1 日	臨時中央執行委員会開催
平成 18 年 8 月 11 日	8 月定例中央執行委員会開催
平成 18 年 9 月 20 日	9 月定例中央執行委員会開催
平成 18 年 9 月 26 日	組合員加入勧誘のためのビラ作成・メール配布を行い、組合員拡大活動を行った。
平成 18 年 10 月 10 日	10 月定例中央執行委員会の開催。議題は、 1 組合員拡大 2 医学部地域枠拡大について 3 備品整備 4 月例会計報告
平成 18 年 10 月 24 日	臨時中央執行委員会の開催。「組合員拡大に関して」
平成 18 年 11 月 7 日	組合ニュースに「准教授・助教等の新設に関する学内規則等の改正について」を掲載。
平成 18 年 11 月 28 日	11 月定例中央執行委員会の開催。 議題 1 当局との労使協議会 来年 1 月から始まる特定職員の査定給 チェックオフ 助教等職名改正と待遇変更について 教員人事の流れについて 鳥取大学の学術研究にかかる不正行為について(案)について 12 月 7 日(木)の労使協議会で当局へ申し入れる。

2 拡大運動中間報告 とくに進展なし

3 その他

18年度代議員大会の決議集について、訂正・追加があれば、笠田委員に連絡する。

平成18年12月7日 労使懇談会（対使用者側担当者）

平成18年12月8日 労使懇談会の報告をメールにより行った。

平成18年12月12日 12月定例中央執行委員会の開催。

議題

1) チェックオフの準備

2) 組合員拡大による新組合員の確認

3) 来年1月から始まる査定給への対応

平成19年1月9日 組合メール回覧「本年1月から定期昇給の廃止と査定昇給の創設」の件。

平成19年1月23日 組合HPに「早期退職制度の制定、非常勤職員給与規則改悪(案)」を掲載。

平成19年1月24日 1月定例中央執行委員会開催

平成19年1月26日 「過半数代表選挙規則の改定」に関する報告を組合メールにより回覧。

平成19年1月29日 過半数代表者への説明会からの報告。「早期退職制度の制定、非常勤職員給与規則改悪(案)」について

平成19年2月20日 2月定例中央執行委員会開催

平成19年2月26日 「過半数代表選挙規則の改定」の件を組合メールで回覧。及び組合HPに掲載。

平成19年3月7日 3月定例中央執行委員会開催。

配布資料

本日の議題のメール

大西全大教委員長からのメール

給与法の改正について(一般職の職員の給与改正に関する法律の一部改正を受けて)

議題1 団体交渉

3月13日の職場代表委員への非常勤職員(臨時雇用職員)の給与改正を受けてその後に行うこととする。

今回は人事委員会に提案する前に説明会を開くので過半数代表者の意見を早く欲しいとの要望があった。この点について十分吟味してからでも構わないのではないかという意見があった。

議題2 次期役員

委員長と八木副委員長の後任は二人が4月に定年退職するので、早急に決める必要があること、

過半数代表は4月1日交代なので、立候補者を決める必要があること、から人選を話し合っただけに終わった。

なお、中執委の負担が大きいので、専従書記長等の職員の雇用について議論し、他大学の事例を調べることとする。

議題3 13日の大西全大教委員長来学の準備

昼の講演予定を終業終了時刻午後5時15分の後からとする。

部屋はこれから交渉する。

昼は会食する。

拡大執行委員会は終業前の時間中にする。

以上の変更については、3月9、10日に単組代表者会議が東京であるので、その際に大西委員長に伝えることとする。

終了後会食する。

#### 議題4 その他

議題1にあるように、3月13日午前9時半から工学部社会開発システム工学科都市計画ゼミナール室(3512号室)で当局からの説明会を実施するので、都合のつく中執委も参加することとする。

チェックオフの学長への用紙を組合員へ配布する。

各支部へ組合費の中執委への納入依頼

鍵の所在を確認する。マスターキーは保管することとする。

#### その他

- ・八木委員が3月で退職するので挨拶があった。その後も出来る範囲で協力することのこと。
- ・奥山委員長も同様。ただし、引き続き組合員として残れそうなので、その場合は出来る範囲内で協力することのこと。
- ・組合室開所記念パーティを開催しようという意見が出た。
- ・次回は3月13日の大西委員長を交えての拡大中執委。午後4時頃からを予定。

平成19年3月9日	平成19年度鳥取地区事業場過半数代表者選挙の公示
平成19年3月13日	臨時雇用職員(従来の非常勤職員)の給与改訂説明会
平成19年3月13日	全大協大西委員長講演会
平成19年3月23日	団体交渉申込。労使協定締結。内容を組合メールにて回覧。(資料1)
平成19年3月28日	団体交渉。学長不在のため労使協議会に変更。
平成19年3月30日	「団体交渉結果のホームページ掲載予定、組合委員長と鳥取地区過半数代表の交代、お礼等」を組合メールで回覧。資料2参照
平成19年4月2日	労使協議会の結果を組合ホームページに掲載。内容は、資料3(ファイル31を参照)
平成19年4月17日	4月定例中央執行委員会の開催
平成19年5月11日	5月定例中央執行委員会の開催。次期に向けてのスケジュールの確認等を行なった。詳細については以下の通り:( )内は担当者。 <ul style="list-style-type: none"><li>・選挙管理委員会を来週月曜か火曜に開催し、次期役員立候補を公示する(副委員長)。</li><li>引き続いて選挙公示をする(副委員長)。引き続いて選挙日程を決める。(次回の中執)。</li><li>・昨年度の決算書を早急に作成する(会計)。</li><li>・昨年度の事業報告を早急に作成する(委員長)。</li><li>・規約における慶弔見舞金についての確認(委員長)。</li><li>・現行規約施行日の確認(委員長)。</li><li>・総会は規約どおり、5月中に開催する。遅くとも6月2週目まで(中執委)。</li><li>・組合員のメールアドレスが使えなくなっているので整備する。<ul style="list-style-type: none"><li>農学部・医学部は出来ている(副委員長)。</li><li>工学部も出来ている。(会計)。</li><li>地域学部は中執委および支部長に依頼する(委員長)。</li></ul></li><li>・総会準備のため、次回中執委を5月15日(火)に組合室で開催。<ul style="list-style-type: none"><li>開始時間は30分遅らせて、6時30分からとする。</li></ul></li></ul>
	以上
平成19年5月15日	第1回選挙管理委員会を行なった。内容は以下の通り： 平成19年5月15日 12:30～12:50 場所：組合事務室 出席者：岸本 覚(地域学部)、小笠原 拓(地域学部)、福間 三喜(工学部)、松村 一善(農学部)、八木 俊彦(元農学部) 欠席者：林 昭富(工学部)、三竿 善明(農学部)

## 議題

### 1 平成18年度選挙管理委員会委員長の選出

委員の互選により、岸本 覚氏（地域学部）を選出。

### 2 引継

平成17年度選挙管理委員会委員長の八木 俊彦氏（元農学部）より説明があり、引継を行った。次期役員選出業務の要点は次の通り。

2-1) 選挙日程は、役員立候補が予定通り1週間の受付期間内に終了すれば1ヶ月程である。順序と今年度の1例は下記の通り。

公示（全日程） 5月17日（木）

（1週間）

立候補締め切り 5月24日（木）

（1週間）

投票開始 5月31日（木）

（1週間）

投票終了・開票・投票結果の速報 6月7日（木）

（数日間）

詳しい投票結果の連絡をメールと文書で 6月11日（月）

### 2-2) 例年の難題

2-2-1) 役員の内、委員長と書記長の立候補が手間取るので、早めに準備する必要がある。

2-2-2) 点在組合員の連絡と投票

メール連絡は可能であるが、日程が詰まっていて遅延を防ぐには文書の連絡も必要。投票は支部のように一括して行えないので、委員長と各組合員との学内便か郵送によって行う。

以上

平成19年6月12日

6月定例中央執行委員会の開催

平成19年6月18日

2007年度定期大会招集と2006年度大会決議集の送付。

平成19年6月23日

平成19年度組合定期大会開催

要求書  
記

日時 3月26日から3月30日の間で労使の都合のつく日時

## 要求1. 鳥取大学記念日における非常勤職員の無給休暇の有給化

6月1日の鳥取大学記念日は休日であるが、正規職員は有給であるのに対し、非常勤職員は無給である。そこで、一部他大学で実施されているように有給化を要求する。

## 要求2. 教員に対する永年勤続表彰の復活

数年前から、教員は表彰される機会が多いからという理由で教員に対して従来の永年勤続表彰を廃止した。その後の経過を見ると、表彰や業績手当・査定給与による業績評価は、著しく偏っており、必ずしも教員が表彰されるチャンスがあるという理由はもろくも崩れ去っている。しかしながら、鳥取大学を支えているのは、戦場におけると同様に功ある者だけで勝利をおさめることは不可能であり名も無い兵卒の奮戦が必須であるごとく、多くの功無き教員の小さな力の結集であるといっても過言ではない。そのような多くの教員はほんの一握りの功ある教員の影に隠れ表彰される機会も無いことから、せめて永年勤続表彰で縁の下で目に見えない努力を讃えるべきであり、教員の永年勤続表彰復活を要求する。

## 要求3. 一律の駐車料金徴収制度の見直し

平成19年4月1日から自動車通勤する職員の駐車場である第2駐車場が有料化されることになった。財政窮乏の折、やむを得ないとの見方があるが、周知のごとく職員の給与は世間体ということで、低く抑えられている。このような時期にさらに駐車料金を徴収することは経営者として如何なものだろうか。しかも、所得に無関係に一律料金は弱いものいじめではなかろうか。高給の方々がこれを決定したと思われるが低所得層にも相談して、特例措置を早急に講ずるべきである。以上、駐車料金の見直しを要求する。

## 要求4. ボーナスの査定と査定昇給制度の査定結果の公表について

勤労意欲の増進の大きな要因は勤労の見返りである報酬にある。勤労意欲のインセンティブの向上を図るという理由で、業績手当の査定制度および従来の昇給制度と異なる査定昇給制度が採用されている。しかしながら、業績手当や査定給の査定の根拠が規則や要綱にあるものの実態とはかけ離れており、職員の勤労意欲のインセンティブの付与には程遠い。そこで、評価の透明性を高め評価者の独善性を排除するために、業績手当および査定給の評価結果のうちA,Bに関しては、名誉なことであり個人のプライバシーを損なうものとはならないことから、全職員に公開することを要求する。

以上、前回の団体交渉で、学長から組合に対する依頼事項「法律で決められたことは守らざるを得ないが、法律外のところで職員の労に報いるための実現可能な良い方策を組合からも提案して下さい」という言を受けてここに提案し、併せて要求するものである。

## 交渉1. 人事院勧告の取り扱いについて

平成17年度の人事院勧告で、「国家公務員の給与引き下げと冬の期末手当の引き上げ」があったが、鳥取大学では、公務員叩きの風潮にあって世間体を慮って、および時間的に間に合わないという理由で、給与引き下げのみが実施され期末手当の引き上げは為されなかった。ところが、この3月13日開催の給与規程および給与細則の改定・制定の労働者代表に対する説明会において、人事院規則の改正によって管理職手当の引き上げを4月から実施するということが示された。

公務員叩きの風潮は当時と変わっていないし、時間が無いという点では前回は人事院勧告から12月までの余裕があったと言えるが、今回は唐突であり時間はあのとよりもっと無いにもかかわらず、管理職関連手当の引き上げはすんなりと4月1日から実施する運びとなっている。



数多いセンター設立に加えて、今年度になって、副学長の増員、副学部長の増員と矢継ぎ早に管理職が増員されており、しかも非管理職職員の俸給はそのままである。法人化によって国立大学法人は、国家公務員と別れて独自の道を歩むことが可能となったが、公務員と法人の使い分けの基準が曖昧であり、労働者が納得できない点が多い。そこで、これからも出てくると思われる人事院勧告や規則の改正に対して、その適用を受けない筈の鳥取大学がどのように対応するかを交渉するものである。

## 交渉2. 学内 LAN の利用について

組合室の貸与、および学内 LAN の接続に関しては厚く感謝致します。しかしながら学内 LAN の接続は転送速度が非常に遅く実際の利用に当たっては、不便極まりなく使用していません。そこで、各研究室と同様に高速 LAN の接続を強く要望するものです。大学財政逼迫の折、経費は組合で負担して構いませんので、ご検討の程、よろしくお願い申し上げます。

—以上—

## 平成19年3月28日の団体交渉(労使協議会)結果

- ① 概報のように、3月28日午後9時半から10時半まで、団体交渉が開催された。  
当局は、高木総務担当理事、萩原総務部長、古川人事企画課長、村上人事管理課長、梅原労働衛生係長、書記として下垣人事制度係長  
組合は、奥山中央執行委員長、八木中央執行副委員長、笠田中央執行委員の当局6名、組合3名、合計9名が出席した。
- ② 組合は最終権限者として奥山委員長が出席しているが、学長は年度末で日程の調整がつかず欠席したことから、当局の出席者が最終権限を学長から委任されているかを確認したところ、すべてではないとの当局側の回答があったので、団体交渉でなく労使協議会に切り替えた。
- ③ 協議に先立って、3月13日の過半数代表者への意見に対する当局の回答書に関する扱いについて、当局と過半数代表者との認識を確認・調整した。  
当局：回答書は法的に規定されていないので出さなくしたままである。  
過半数代表：岸田前人事企画課長から回答書の説明会は今後特に何も問題とならない場合は回答書の提出だけで、説明会を行わないこととしたいとの要請を受けて、労働者側は了承した。ただし、問題がある場合には組合側から説明会を要求すればそのときには開催することを確認している。その後、1度も回答書は労働者側に届いていないので、当局にしたがって、労働者側も意見書を出さないことにしているだけであり、今までの回答書が届けば直ちに今回の意見書を提出する。  
ということで、決着がついた。ただし、労働基準監督署は就業規則等の改定にあたって、法律に則って労働者の意見書を添付書類として要求するが、無くても代わりに説明責任を果たしたことがわかる書類を添付すると受理される。したがって、意見書の有無に関わらず、説明会の開催あるいは開催しようとする意思表示を確認できれば受理されるから、意見書が無くても回答書を出さなくても当局はなんら困らないので、労働者側は苦労して意見書を出しても無意味なことが明らかとなった。ここでの結論は上述した「今までの回答書が届けば直ちに今回の意見書を提出する」という労働者側の言である。
- ④ 資料（組合ホームページ-組合ニュース-[30]）に沿って協議した。  
要求1. 鳥取大学記念日における非常勤職員の無給休暇の有給化  
最終決定者の学長が不在であることから、諾否の回答までは無理としても可能性の有無、検討のスケジュール等、具体的な回答は無かった。  
要求2. 教員に対する永年勤続表彰の復活  
これからは任期付教員の増加が見込まれることから、教員の永年勤続は無くなるのではなかろうかという感想があった。これも要求1と同様に、最終決定者の学長が不在であることから、諾否の回答までは無理としても可能性の有無、検討のスケジュール等、具体的な回答は無かった。  
要求3. 一律の駐車料金徴収制度の見直し  
企画調査会議で十分練って決定したことであり、駐車場にかかる経費から料金を決めたとのことである。その会議のメンバーには低所得層職員や非常勤職員は入っていない。  
要求4. ボーナスの査定と査定昇給制度の査定結果の公表について  
最終決定者の学長が不在であることから、要求1と同様に、諾否の回答までは無理としても可能性の有無、検討のスケジュール等、具体的な回答は無かった。

要求4と次の3行にある学長の言については、当局から特に異論は出なかった。

前回の団体交渉で、学長から組合に対する依頼事項「法律で決められたことは守らざるを得ないが、法律外のところで職員の労に報いるための実現可能な良い方策を組合からも提案して下さい」という言を受けてここに提案し、併せて要求するものである。

#### 交渉1. 人事院勧告の取り扱いについて

今回の管理職手当の引き上げは唐突であるという表現にクレームが付いた。前回に予告してあるという。組合側委員は1人も覚えていなかったのも、もしもそうならば、この部分は訂正すると約束した。(この後で調べた結果、「管理職手当の引き上げ」とは言っていないが「給与規定の見直し」は確かに予告していることが確認できた。今回の団体交渉は1月に要求したが、すぐ次に「給与規定の見直し」をするから、それが出してから団体交渉をしてはどうかと、当局から提案があり組合はこれを呑んだ経緯がある。しかし、「管理職手当の引き上げ」とは一言も言っていないので、この時節柄、一般職員の給与引き下げかと勘違いしたことが原因である。給与改訂は言われていて唐突ではないが、一度も聞いた覚えが無い「管理職手当の引き上げ」は矢張り唐突である。今後、人事院勧告に準拠するという事である。1 昨年ボーナスアップの不採用は、人事院勧告に準拠していない。これは時間が無いという理由であったが、今回の「管理職手当の引き上げ」は3月13日に持ち出してきて4月1日施行で、ボーナスアップのときよりも時間が無いが施行する。矢張り、部局長等管理職からなる人事委員会で決めるので、このようになるのであろうか。空恐ろしいことである。大学本来の機能からは教員が主であり管理職は従である。これも、最終決定者の学長が不在であることから、可能性の有無、検討のスケジュール等、具体的な回答は無かった。

#### 交渉2. 学内 LAN の利用について

生協の建物、大学センターも転送速度が遅くて困っているので、大学では300万円の予算で高速化を計る。組合はそのときに大学センターからつなげばこの問題は解決する。

以上、団体交渉は1時間と労働協約にあるので、時間を10分ほど超過した10時40分に閉会した。

文責 奥山育英(H19.4.1)

## 労使協定書

鳥取大学教職員各位

以下の5つの労使協定を平成19年3月23日に能勢学長と締結致しましたので、ご報告致します。有効期間はすべて平成19年4月1日～20年3月31日です。労使の双方あるいは一方から改定の申し出が無ければ、1年ずつですが自動更新です。

### 1. 超過勤務・休日勤務に関する労使協定

超過勤務と休日勤務の事由、対象者、延長勤務時間数、特別超過勤務等を協定したものです。

### 2. 一斉休憩適用除外に関する労使協定

業務上の都合によって、本来の休憩時間をずらすことを可能とする協定です。

### 3. 専門業務型裁量労働制に関する労使協定

研究に従事する教授、准教授、講師、助教に適用される裁量労働制に関する協定です。

### 4. 高年齢継続雇用に関する労使協定

年金支給年齢の引き上げによって、定年退職者が収入を全く失うことを避けるために、年金支給年齢までの間、雇用を継続できるようにする事に関する協定です。

### 5. 年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定

当局の指定する3日間(お盆次期)に大学を閉鎖することから全職員がその期間に有給休暇を計画的に取るものです。昨年の6月頃から当局と話し合っていたものです。

現物コピーは、いつものように

鳥取大学教職員組合のホームページ <<http://toridaikyouso.fromc.jp/>> の右下『鳥取大学鳥取事業場 職場代表委員会』をクリックすると記事のタイトルが出ます。タイトル[76]の『(76doc)』をクリックすると5つの労使協定書の現物コピーが表われます。

鳥取地区事業場過半数代表者 奥山育英

H19. 3. 23

2007年3月30日

団体交渉結果のホームページ掲載予定、組合委員長と鳥取地区過半数代表の交代、お礼等

教職員各位

去る3月28日当局と団体交渉を行いました。団体交渉ですから、最終決定権者である学長のご出席を要請いたしましたが年度末で時間が取れないということ、担当者が全面的な学長代行権限が無いということから、団体交渉でなく労使協議会になりました。その内容は、4月1日(日)以前に組合ホームページに掲載致します。

昨3月29日(木)に私の以前の職場、運輸省港湾技術研究所(港研)の片割れの独立行政法人港湾空港技術研究所(港空研)に呼ばれました。港研は、国土交通省に移行して国土技術政策総合研究所(国総研)になり、その後、国総研と上記の港空研に分離しました。分離直後は国立大学の非公務員型と異なり、公務員型独立行政法人でスタートしました。この4月1日から非公務員型となることから、経営陣は大学へ出向した先生方を集めて非公務員型独立行政法人に対する日頃の思い・意見・要望を吐露してもらい、4月からの非公務員型への移行後をより良く運営して行こうという趣旨の会合を計画したわけです。北海道大学から九州大学まで、14人の港研出身大学教授が旅費は港空研負担で集まりました。

会議では私のみが、査定昇給制度、ボーナスの業績手当、評価方法等、労働条件を問題にしました。多くの先生方は、研究課題、国際交流、研究費等を問題としていました。港空研の評価は、自己目標と達成度の本人からの提出および評価者による達成度を、いくつかの項目について棒グラフで表わし、それをもとに最終評価を決めるというものでした。評価者による達成度は直属上司、その上の上司と多くの段階の上司が関わって、初めて最終評価が作成されます。鳥取大学では評価者(学部長等)が1人で、査定給A、B、C、ボーナスの業績手当A、B、その他の評価を行います。港空研では直属上司から始まって相当上の上司までが1人の評価に関わり公平を期します。

優秀な評価者に対する個人的な俸給・ボーナス等のアップは全く無しということでした。驚きました。そこで、法に規定する勤勉手当の査定支給、査定昇給制度の実施方法を尋ねました。回答は「大きな声では言えないが、従来どおり順番制である」ということでした。ただし、評価成績優秀者には研究費の増額、国内・海外留学や研修への優先参加等で報い、成績優秀者が皆の目に見えるよう透明性向上に努め、鳥取大学のように好評価を得ているのに本人が全く気が付かないというようなことはありません。

鳥取大学は非公務員型独立行政法人で行政からの締め付けが緩いにもかかわらず、査定基準も評価基準も多くの問題を残しているのを知りながら(能勢学長は、数年以内の教育評価は不可能と断言しています)、杓子定規に査定給と業績手当を行政の要望どおりに実行しています。それに反して、行政からの締め付けが厳しい公務員型の港空研が評価の難しさを十分認識して、労働者の最大の勤労インセンティブである俸給は従来どおりの順番制で実施し、評価成績優秀者には別の方法で報いるという発想の柔軟さに感心しました。理事長は私の5年後輩ですが決断が早く、同席した2人の理事は理事長の言に素早く反応していました。鳥取大学で理事が「能勢学長がやっと我々の考え方に近づいてきた」と言っていたという話を聞くにつけ、学長のリーダーシップとは何かを考えさせられます。理事が学長の考えに近づくべきで、学長は自らの考えに従う理事を任命すべきです。理事候補者として「部局長経験者に限る」などと余りにも愚かな注文を付けるから、表では従っているものの裏では理事に舐められるのです。部局長経験者よりもずっと優秀で素晴らしい人材が学内には幾らでも居ます。

港空研のような職場で働いている労働者は幸福です。つくづく私はこのような雰囲気の中で育ったのだということを実感しました。19年前の出向者にまで声をかけるということもなかなか出来ないことです。また、経営陣に要求していることを港空研が実施していたので驚いたということは、鳥取大学に長く居て私の頭も相当狂って来たのでしょう。

非常勤職員については訊く時間がありませんでした。来月4月25日に国総研から講演を依頼されているので、その際に訊きます。非常勤職員の残業禁止の理由が、「非常勤職員には残業するような仕事は頼まない」というの

は全く現場を知らない者の発想です。従来の常勤職員が非常勤職員に代わっただけで仕事内容は同じです。少し残業するだけで翌日の業務が飛躍的に捗ることもあります。また、非常勤職員の業績手当無支給の理由は、「非常勤職員には業績を評価するような仕事をさせていない」ですが、本気でそのように思っているならば経営者失格です。もっとまじな理由を考えて下さいとしか言いようがありません。財政難の折から経営陣が屁理屈を作り出すのに同情いたしますが、あまり有効に使われていない学長裁量経費等の見直しを実行すれば、このくらいの予算はすぐ生み出せるでしょう。非常勤職員に最も不評な駐車料金の一律料金・年間一括支払いも同様です。テレビでは無利子・長期支払いが普通の時代です。大学ボケが始まっています。以前、学長が団体交渉の席上で述べられた「給与削減の折、法律に反しない箇所での労働者への優遇策」はどこへ行ってしまったのでしょうか。

今回は厳しく述べすぎたかもしれません。学長からの組合委員長に対する言、「経営陣に対する批判は必要である、これからもどしどしと言って下さい。」に甘えて言い過ぎたかも知れません。でも、鳥取大学の盛衰は1人1人の教職員のやる気にかかっています。馬鹿馬鹿しくてやる気をなくしたら、経営陣は存在意義を失い、成績優秀者も色あせ、鳥取大学は衰退します。

先の団体交渉で要求したことはすべて直ぐにでも実行できることです。是非とも実現をお願い致します。それで多くの方々がやる気を起こします。

最後に、私、奥山育英は明日3月31日鳥取大学を退職致します。もともと、ノンポリで他人任せの私が法人化による教授の組合加入可を契機に教職員組合委員長に要請され、右も左もわからないまま迷走して来ました。日本の社会にはそぐわない厳しい評価主義の時代に若い力を組合に注いで低い評価を受けるのは気の毒であり、定年間近で低い評価を受けても影響の少ない私こそ適役と自己暗示をかけて損かもしれない役を引き受けました。金銭的に少しは損をしたのかも知れません。幸い、鳥取大学管理者は、というかこの管理者も、小さな声に対しては厳しく痛めつけますが、大きな声に対しては大人しいという体質があるようで、私の損は少なかったと本人は思っています。皆様方からの相談事、励まし、本来ならば知らないままだった方々との交流など、金銭には代えられない大きな利得と喜びをいただきました。労働法にも詳しくなりました。

好き勝手なことばかりを言って書いて、ご迷惑をおかけした方々も数多くいらっしゃるかも知れません。その方々には深くお許しを請う次第です。これも鳥取大学を良くするための表現法の1つとお考え頂ければ幸いです。組合に関連しては、やり残したことのみ多かりきで、後ろ髪を引かれる思いです。やはり、本業が忙し過ぎて組合業務が全く出来ない時があります。有給で本業でしかも分業でき予算も設備も十分整っている当局は組合と較べて恵まれ過ぎています。労働条件を厳しくする方に精力を使う代わりに、働きやすい環境作りにも精力を使って下さい。困ったことに組合委員長も過半数代表者も後任が居ないということです。リーダーの最優先要件の1つは後継者を育てることと管理者に言いながら、自分の後継者に苦勞する羽目に陥っております。ただ、管理者は金銭や褒章で後継者を釣ることは出来ますが、組合委員長も過半数代表も釣る餌が無いので手の施しようがないことです。その上、若い人には当人に気の毒という意識が強いので、ついつい損害が少なくまた声の大きい年長者にお願いしてしまうので、余計難しくなります。

当分は過半数代表者の出番が無さそうなこと、4月から非常勤講師に任用されたので組合に加入していただけることから、後継者を見つけるまでは当座の務めを果たします。お目障りでございませうが、早く後継者を決めて消え去りますのでそれまでの忍耐強い我慢をお願いする次第です。併せて組合業務も勉強のうちと興味をお持ちの方は是非ともご一報下さい。

平成16年8月からの3年弱の短い期間ではありましたが、ご協力ありがとうございました。

平成19年3月30日

鳥取大学教職員組合委員長

鳥取地区事業場過半数代表

奥山育英

### Ⅲ 議案 2 2006 年度決算 (案)

#### [収入の部]

単位:円

費 目	決算額	予算額	差額	備 考
前年度繰越金	1,457,548	1,457,548	0	
組合費	460,150	785,000	-324,850	
地域学部支部	223,750	223,750	0	35人×12ヶ月@500+13,750
工学部支部	162,000	150,000	12,000	27人×12ヶ月@500
農学部支部	48,000	115,750	-67,750	8人×12ヶ月@500
直属部(事務局・附属図書館等)	18,000	80,250	-62,250	1人×12ヶ月@700 1人×12ヶ月@600 1人×12ヶ月@200
医学部・附属病院	8,400	215,250	-206,850	1人×12ヶ月@700
利息・配当金等	3,721	1,600	2,121	山陰合同銀行, 中国労働金庫
全大教旅費相殺額	301,400		301,400	※H18年度決算報告から新設
教職員共済還元金	128,736	140,000	-11,264	教職員共済事務代行手数料
合 計	2,351,555	2,384,148	-32,593	-32,593

#### [支出の部]

単位:円

費 目	決算額	予算額	差額	備 考
事業費	18,520	120,000	101,480	
定期大会費	3,150	10,000	6,850	参加者お茶代
教研集会費	15,370	60,000	44,630	全大教委員長との懇親会補助
娯楽親睦費	0	50,000	50,000	
業務運営費	49,146	300,000	250,854	
情宣活動費	0	100,000	100,000	
事務局費	39,420	80,000	40,580	レンタルサーバー, 文房具等
事務所維持費	9,726	120,000	110,274	ガス料金
女性部費	0	10,000	10,000	
慶弔費	0	50,000	50,000	
教職員共済事務費	20,000	20,000	0	教職員共済担当者
旅費	289,580	150,000	-139,580	
全大教関係費	514,000	543,700	29,700	
組合費	484,000	513,700	29,700	36人×12ヶ月@1,100(475,200円) H17年8月に遡る8ヶ月分 8,800円
購読料	30,000	30,000	0	全大教時報10部, 12ヶ月分
予備費	28,794	1,190,448	1,161,654	組合事務所物品(カーテン, スリッパ, プリンター等)
合 計	920,040	2,384,148	1,464,108	-1,464,108

#### ○次年度繰越金

収入総額(円)		支出総額(円)		繰越額(円)
2,351,555	—	920,040	=	1,431,515

### ○組合金融資産

1	特別積立金	定期預金	山陰合同銀行	1,003,088	円	2006/12/31
2	旧救援基金	ワリショー	商工中金	2,750,000	円	2007/2/28
3	出資金		中国労働金庫	50,000	円	2006/10/5

### ○組合備品


	ノートパソコン	DELL	1台	組合事務所
	拡声器		1台	組合事務所
	組合旗		1枚	組合事務所

### 2006 年度会計監査報告

鳥取大学教職員組合の 2006 年度会計収支について、会計帳簿及び領収証書、並びに預金通帳・現金等の監査を行った結果、厳正かつ適正に処理されていることを確認しましたので、ここにご報告致します。

平成19年6月15日

鳥取大学教職員組合 会計監査委員

古塚 秀夫 



## IV 2007年度組合役員および選挙管理委員

### ① 2007年度の組合役員の報告

2007年6月19日～23日に実施された組合員選挙（信任投票）により、2007年度の組合役員が以下のよう  
に決定しましたので、ご報告します。なお、開票結果の詳細については、既に選挙管理委員長より組合員  
に送付されていますので、そちらをご参照下さい。書記長については確定次第ご連絡します。

中央執行委員長	廣重 佳治（地域学部・地域教育学科・教授）
中央執行副委員長	佐藤 俊夫（農学部・国際環境科学科・教授）
中央執行委員	仲野 誠（地域学部・地域政策学科・准教授）
〃	茨木 透（地域学部・地域政策学科・准教授）
〃	早瀬 修一（工学部・物質工学科・助教）
〃	笠田 洋文（工学部・技術職員）
会計監査委員	古塚 秀夫（農学部・国際環境科学科・教授）

### ② 各支部より選出された選挙管理委員（各支部2名）の報告

地域学部支部	
工 学 部支部	福間三喜、林昭富
農 学 部支部	

## V 2007 年度活動方針（案）

基本方針：働く者の声を聞き，声によって職場を改善する。

- 1) 労働条件の改善  
諸手当（入試手当，寒冷地手当などを中心に），振り替え休日の実態を調査  
査定給（評価法の客観性と透明性の要求）  
労使交渉の追求とルールづくり
- 2) 鳥大ミニマム「権利手帳」（仮題）の策定と職場の点検  
労働問題についての学習と支部とのパイプ強化（労働法専門家との連携を検討）  
東京都産業労働局発行「ポケット労働法」（2006年）などを参考
- 3) 広報活動の充実と組合員の拡大  
組合ニュースの企画と継続的発行，読者拡大から組合員の拡大へ
- 4) 書記局の整備  
局員の雇用，資料の整理，苦情への対応力
- 5) 組合費チェックオフ制度の拡充  
広報による周知と拡大  
中執からの支部への配分方法の確立及び組合員情報の共有
- 6) 全大教との連帯  
全大教組合費の拠出と機関誌購読  
全国の大学組合の取り組みと結果について情報交換と活用  
中四協議会の議長を担当

## VI 議案4 2007年度予算(案)

### [収入の部]

単位:円

費目	予算額	前年度決算額	差額	備考
前年度繰越金	1,431,515	1,534,274	-102,759	
組合費	490,800	460,150	30,650	
地域学部支部	240,000	223,750	16,250	40人×12ヶ月@500
工学部支部	174,000	162,000	12,000	29人×12ヶ月@500
農学部支部	42,000	48,000	-6,000	7人×12ヶ月 @500
直属部(事務局・附属図書館等)	26,400	18,000	8,400	1人x12ヶ月@200 1人x12ヶ月@600 2人x12ヶ月@700
医学部・附属病院	8,400	8,400	0	1人x12ヶ月@700
利息・配当金	3,700	3,721	-21	
全大教旅費相殺額	300,000	301,400	-1,400	全大教組合費からの旅費相殺
教職員共済還元金	110,000	128,736	-18,736	教職員共済事務代行手数料
合計	2,336,015	2,428,281	-92,266	-92,266

### [支出の部]

単位:円

費目	予算額	前年度決算額	差額	備考
事業費	125,000	18,520	106,480	
定期大会費	5,000	3,150	1,850	資料印刷, お茶代等
教研集会費	70,000	15,370	54,630	勉強会(講師謝礼,旅費等)
娯楽親睦費	50,000	0	50,000	
女性部費	0	10,000	-10,000	
業務運営費	555,600	49,146	506,454	
情宣活動費	10,000	0	10,000	印刷費, 郵送費等
事務局費	80,000	39,420	40,580	コピー, 封筒, 文房具, PC 用品
事務所維持費	120,000	9,726	110,274	電気水道光熱費等
事務局員雇用費	345,600		345,600	@800x36hx12ヶ月(新設)
教職員共済事務費	0	20,000	-20,000	
旅費	300,000	289,580	10,420	
全大教関係費	676,800	514,000	162,800	
組合費	646,800	484,000	162,800	49人×12ヶ月 @1,100 人数x0.6
購読料	30,000	30,000	0	全大教時報
慶弔費	30,000	0	30,000	組合員の死亡1万円,結婚3千円,出産3千円
予備費	648,615	28,794	619,821	事務所充実等
合計	2,336,015	930,040	1,405,975	1,405,975

### 特別会計

単位:円

組合費未収金	336,850	過去の組合費未収金合計額
農学部支部	67,750	
直属部(事務局・付属学校・付属図書館)	62,250	
医学部・付属病院	206,850	

## VII その他