

中執ニュースレター No. 2

2006年4月26日発行

東京農工大学職員組合 中央執行委員会

2号の内容

団体交渉報告	1
メーデーのお知らせ	10
「退職者歓送会」の報告	11
退職者あいさつ	11
「お花見会」の報告	11
「野草を食べる会」の報告	12
H18年度過半数代表委員の選出	12
第3～7回中央執行委員会の報告	12
2月以降の活動	13
編集後記	14

団体交渉報告

1月の活動開始より3月末まで中央執行委員会は、当局より1月27日の予備交渉で提示された「平成18年度の給与改定について（案）」、「職員の退職手当制度の改定について（案）」に対する団体交渉要求を重要な活動と位置づけ、団体交渉を行ってきました。つぎの確認書を当局ととり交わしました。

確 認 書

1. 給与構造改革について

新俸給表を導入する。

地域手当については、府中・小金井両地区とも平成18年度は経過措置として11%とする。平成19年度以降については経過を見守りながら労使双方で協議する。なお、府中地区から相模原市等へ勤務命令される場合の地域手当については、学長の承認のもと府中地区と同等の取り扱いとするよう措置する。

給与構造改革に伴う職員の生活と勤労意欲に対する影響については、経過を見守りながら、労使双方で協議する。

2. 本学給与構造の歪みの是正について

本学事務職員の国家公務員との給与格差については、平成17年11月18日付け確認書の内容を再度確認し、労使双方で作業を進める。

3. 勤務実績の給与への反映について

職務実績に応じた昇給制度については、評価方法、運用方法、導入時期を含めて職員に公開し、議論を進める。

4. 高年齢者雇用問題について

本年4月中に本学の高年齢者雇用確保措置（仮称）を法の趣旨に沿って定める。

以上、確認する。

団体交渉要求

当局の提案は、人事院勧告に準拠した給与水準、生涯賃金の大幅な引き下げをもたらす給与構造の大幅な改革であり、地域手当12%としても実質的には3.1%の賃下げとなること、また本学独自の問題として40歳以上の事務・技術職員の給与水準は国家公務員の平均より年間100万円低い給与構造の歪みの問題があることなど、私達の生活や勤労意欲に大きく影響する重大な問題ととらえ、重点課題として活動を開始しました。まず組合内に現執行部、前執行部、各種階層からなる「給与対策ワーキング」を設置し、これら問題の学習と本組合の要求について検討しました。ワーキングの答申をもとに討議資料を作成し、全職場討議を組織いたしました。討議結果を集約し、それを基に団体交渉要求書を作成し、3月1日に当局に提出いたしました。また、高年齢者雇用問題については、職場組合員および他の職員からアンケートを採り、職員要求を明らかにする活動をしました。

団体交渉要求の概要は以下の通りです。（詳しくは臨時中央大会議案書参照）

「2006年第1回団体交渉要求」

国立大学の法人化後、国立大学法人の職員は非公務員となり、人事院勧告・国家公務員法体系の適用対象外となった。したがって、国立大学法人の給与等の労働条件は、労使の団体交渉により決定されるべきものである。職員組合は、団体交渉において以下のことを要求する。

1. 「給与構造改革」について

H17年人事院勧告の「給与構造改革」を本学に機械的に当てはめることには問題がある。

「給与構造改革」は国家公務員の俸給月額を全国で民間賃金の最も低い地域の地場賃金に合わせて設定するために平均4.8%引き下げ、あらたに地域手当を設けて地域間の賃金格差分を市町村単位で設定した率で支給するというものである。これを本学に機械的に当てはめると、

本学職員にとっては平均2万円の月例賃金の引き下げ、生涯賃金では、600万円から1200万円の減額となり、本学職員給与体系の大改悪となる。

そもそも、本学職員の俸給月額を全国で最も低い地場賃金に合わせて設定すべき合理的理由は全くない。地域手当の支給率を、広域通勤圏を形成する東京多摩地域を市町村単位で差別化して設定する合理性はない。本学職員にとっては本人の勤務状態や本学の経営状態とは無関係な理由の賃下げを受け入れる理由は全くない。また、この「給与構造改革」の大学への適用は、大学の本来のあり方に照らして問題がある。すなわち、「賃金の地域間格差」を通じて大学間格差を助長し、人材の交流を妨げ、全国の大学のバランスある発展を阻害し、国民の高等教育への期待に反する結果を生む。

農工大職員組合は、次の4点を要求する。

(1) 俸給月額の引き下げおよび地域手当については、現給与体系と同等の給与となるよう地域手当は15.5%とすること

(2) 府中・小金井地区以外に勤務する附属施設勤務職員には、府中・小金井地区勤務職員と同等の地域手当を支給すること

(3) 退職手当は、現在の退職手当水準を下回らないよう補償すること

(4) 全国的に、大学にふさわしい給与体系構築のため、学長には国大協等を通じてとり組んで頂くこと

2. 本学給与構造の歪みの是正について

本学独自の問題として本学給与構造の歪みがある。すなわち、本学の事務・技術職員の平均給与は、対国ラスパイレス指数で91.6と低い水準にあり、とくに40歳以上の事務・技術職員の給与は国家公務員の平均より年収で約100万円低い。生涯賃金では、約2000万円の額となる。この問題に対して、早急に改善策を講じ、少なくとも国家公務員の平均レベルまで給与水準を改善することが急務である。

この問題の存在と改善の必要性については、平成17年11月18日に「確認書」で当局・組合の双方が確認したところである。現在の課題は、この「確認」にもとづき、給与構造の歪みの是正計画を具体的に策定すること、および、実際には是正にとり組むことである。

組合は以下の2点を要求する。

(1) 40歳以上の事務・技術職員の給与構造の歪みを是正し、40歳以上の事務・技術職員給与を平均月額6万円以上引き上げること

(2) 平成18年度に行う具体的改善措置を明らかにすること

3. 高齢者雇用問題について

職員の将来に大きく関わる問題に高齢者雇用問題がある。少子高齢化の急速な進展を踏まえ、少なくとも年金支給年齢まで意欲と能力がある限り働き続けることができる環境の整備のため、平成18年4月1日から「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」が施行され、65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等が義務化される。

具体的には、定年（65歳未満）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。従来の制度との違いは、基本的には希望者全員に継続的雇用を保障することが雇用者に義務づけられることである。これは、年金支給年齢の引き上げに伴う措置でもあり、65歳までの間、専門の能力を十分に生かし、意欲をもって働き続けることができるような制度設計が望まれる。組合は、当面以下のことを要求する。

（1）改正高年齢者雇用安定法に対応した、本学の高年齢者雇用確保措置（案）を早急に作成すること

（2）法の趣旨にもとづき、希望者全員の継続的雇用を実際に保証する制度とすること

4. 「給与構造改革」における勤務実績の給与への反映について

H17年人事院は、毎年の昇給率とボーナス（勤勉手当）を勤務成績で差別化することを勧告した。本学当局はこの勧告にしたがい、勤勉手当支給分布の拡大や査定昇給制度の導入を提案している。特に昇給制度については、従来の特別昇給と普通昇給を統合して新たに5段階（A-E）の昇給区分を設け、勤務成績による昇給制度の導入を提案した。しかし、本学の仕事の実際に応じた評価方法や運用方法は何ら提案されていない。また、査定昇給と勤勉手当の評価の区別も明らかではない。このような状態で新制度の導入のみを決めることは本末転倒である。組合は以下のことを要求する。

（1）H18年度は、新昇給制度を導入しないこと

（2）職員を含めて十分な議論を行い、職員が納得する形で導入の是非を決めること

<団体交渉経過>

3月には、8日、13日、16日の計3回の予備交渉を行い、17日に臨時中央大会を開催し、要求内容、交渉経過のご説明を行い、団体交渉を執行部に一任することを問う採決を行った結果、全会一致で可決されました。

20日には第1回学長交渉を行いました。29日に第2回学長交渉を行い、確認書を取り交わしました。

<学長交渉記録>

3月20日、29日の学長交渉の内容は以下の通りです。なお、経営側回答は組合側が速記により記録したものであり、その内容については現在、当局に回答内容についてのコメントを求めているところであり、次号で再度、コメントを含めてお知らせいたします。

3月20日（月）9:50～11:10 本部棟学長室

経営側 小畑学長、三村副学長、林総括本部長、笹垣人事TL、山本人事副TL、下村人事係長

組合側 辻村中執委員長、大川中執書記長、牛木府中支部委員長、吉川中執委員、平塚書記
 3月29日(水) 13:30~14:40 本部棟学長室
 経営側 小畑学長、林総括本部長、笹垣人事TL、山本人事副TL、下村人事係長
 組合側 大川中執書記長、田中府中支部書記長、吉川中執委員、平塚書記、江原書記

組合配布資料

(1) 組合要求プレゼン資料1-7、(2) 高年齢者雇用問題アンケート集計結果、(3) 組合臨時大会配布資料

組合側要求	経営側回答
3月20日 学長交渉 1. 組合との関係について	
本学の学長として、大学運営において組合をあるいは、組合との関係をどのように捉えているか。	職員の意思を率直にとらえることができ、大学のよりよい運営のためにも組合とよい関係を築くのがよい。歯止めにもなる。相対立する関係ではない。
大学における緒問題について、組合と協議し、誠実に対応していただけるか。	そのように考えているが、すべての問題というわけではない。対社会に説明できないような問題はできない。
2. 昨年度の確認書について	
資料1(昨年度の確認書)を提示。 確認書に基づき誠実に問題に対処する意志に変わりはないか。	ラスパイレス指数がなぜ低いのか、まず原因究明をやらなければならない。なぜ、このような格差があるのか、自助努力で解決できれば、やぶさかではない。しかし、現在、原因究明がすすんでいない。もう少し待つてほしい。
給与水準は「職員の生活を保障し、勤労意欲を高める上で重要である」との認識に変わりはないか。	勤労意欲を高める上で重要と考える。
「人件費総額の中でいかに措置するか」とは何か。	H17年度の常勤職員がベースになり、5%削減がきている。この中でやるということである。
格差を是正するということになる、かなり大胆な方策が必要となるが。	組合に積極的な案があるなら、出してほしい。簡単で能がないのは、人員を削減することだが、それは選択肢の一つである。規制をまぬがれるような方法、外部資金の税金の部分でできればよいが、現時点ではむずかしい。残念ながら、今のところ名案はない。
給与構造の中身も考えるのか。	55歳以上の高齢者は人件費がかかるので、選択定年制の導入を考えている。優遇措置を講ずると1千万円かかるが、空きポ

	<p>ストに若い職員を入れると、3年間でもとがとれる。人件費の抑制に寄与する。いろいろな方策を行って、何とか給与レベルを上げていく。人を減らすと勤労意欲がなくなる。退職金が不利にならないようにして、高齢者本人の意思でやめていただく。</p>
農工大独自の取り組みとして考えているか。	独自の取り組みである。
3. 給与構造改革について	
<p>組合は、人勸の給与構造改革をそのまま機械的に本学に適用すると本学職員給与の大幅な切り下げになると考えている。学長はこの問題にどのような姿勢で臨もうとしているか。基本的な考えを聞きたい。</p>	<p>準用通則法があり、国家公務員に準ずることになっている。人勸が基本になる。全く変更が加えられないかということではなく、社会的責任が果たせる形できちとした理由があり、全学的に合意が得られるなら考える。しかし、人勸をはずれることはできない。人勸を参考にしながら、本学の事情を考慮すべきということだ。</p>
人勸に準拠した場合、本学はどうなるか。	<p>のまざるを得ないと思っている。給与レベルが下がる場合には、補填策をとっている。生涯賃金は下がるが、前の俸給表を維持するのは社会的にむずかしい。</p>
<p>資料2を提示。 給与構造改革の3つの問題点がある。1つは、職員給与の大幅な引き下げになること、2つめは長期間昇給停止が続くこと、3つめは生涯賃金が大きく減額することである。当局が以前配布した資料では、若年層では賃上げ、中高齢者では賃下げとしているが、新旧俸給表を4月1日で比較すると、若年層でも同じか賃下げとなる。これは賃下げである。確認してほしい。</p>	<p>間違っていない。減額にはならず、現給補償がある。</p>
<p>地域手当12%とした場合、大学の人件費総額は毎年9千万円の引き下げとなる。資料3は、新旧給与モデルを比較したものである。たとえば50歳以上をみると、現給補償の間、昇給停止がおこる。6～10年昇給しない問題がある。普通、悪いことをしなければ起こりえないことである。資料4は生涯賃金</p>	<p>これに対する対応は、すぐに行うのはむずかしい。賃金アップを進めるためにやってきたいが、今すぐには無理である。今やると社会的にたたかれる。</p>

<p>を計算したものである。事務・技術職員では600万円の生涯賃金切り下げになる。今回の人勧の給与構造改革は、大幅な引き下げとなる。若い人に大問題となる。この問題を認識していただきたい。そこで、まず給与構造改革についての経営側の提案はなにか。</p>	
<p>今回の人勧は、かなり給与構造に手をつけている。地域差や昇給、ボーナスにまで差別化したということ、このような理解しておく必要がある。</p>	<p>社会的風潮でもある。</p>
<p>若い人の生涯設計がしにくくなる。労働意欲をそぐことになるが。</p>	<p>府中と小金井は12%である。H18年度は経過措置で11%である。いつから12%とするかは決めていない。相模原市は10%であるが、他の職員との均衡を保ちよう学長により別に定めるようにする。人事院によると小金井市は6%だが、府中と小金井に差があるとは思えない。 ある計算式でよると、小金井は6%と人事院はいつている。</p>
<p>資料5、6提示。 ここで組合の提案を述べたい。職員給与を下げないのが組合の要求である。したがって15.5%を要求している。ただし、経過措置の間は、11%から1%ずつすこしずつ上げる。これにより、人件費をふくらませることなく、現状維持できる。この図は人事チームのシュミレーション期間を延長して組合で計算したものである。これによると、組合案では現在とほぼ同じになる。12%であると、年間9千万円人件費がうくことになる。この分が給与の引き下げになる。15.5%というのは、賃上げを要求しているのではない。現給水準を要求している。12%を採用すると、9千万円の引き下げが起こる。新しい問題を本学に引き起こすものではない。12%とする理由をうかがいたい。</p>	<p>なぜ府中を12%とするか、説明をうけているわけではない。なぜ12%にするかは、社会に説明できるような論議になっていなければならない。民間給与を調べた上で決めたことなので、不備があった。 総枠を減らさなければならないのに、現給を維持するのは困難であり、減額しなければならない。国が決めたことなので、従う他ない。組合は15.5%の案であるが、これに対応できる状況ではない。</p>

東大はすべて13%、三鷹は10%であるが13%だ。	東大はひとつの組織である。高いところにそろえており、柏キヤンパスの話は知っている。
3月29日 学長交渉 4. 本学事務職員の給与構造の歪みの是正について	
資料7 提示 事務・技術職員年齢別年間給与を国家公務員平均と比較すると、40才以上の給与が国家公務員に比べて低い水準になっている。40歳以上で年収100万円、生涯賃金で2000万円になる。予備交渉の過程で、法人化以降、係長への昇格は比較的スムーズにできていると聞いており、この点は評価し引き続き、格差をなくす努力をお願いしたい。この問題に対する学長の基本的な考えをお聞きしたいことと、これまでの分析で原因をどのようにとらえているか、お聞きしたい。	国の平均と比べてなぜ本学が低い水準なのか掴めていない。前からの昇格が遅いとかの制度上の問題ではない。国立大学として運営してきたわけだから問題があったとは思わない。 農工大の歴史的なことで役付の多いところ、少ないところがあるのでは無いかと思う。本学の運営の範囲で格差を是正する努力はやぶさかではない。本学の自治努力で格差の是正を進めていきたい。公表されているデータ以外掴めていないので組合と話をしながら進めていきたい。他大学のデータは余り掴めていない。東大は農工大と同じくらいである。一橋大は98.9で俸給表は同じである。大学の規模の割に学部が多く、ポストが多いのではないか。
資料8 提示 昨年8月の学長交渉において、チーム制の評価の項目で、「責任と給与のアンバランスはお手盛りだとおられないように段階的に改善していきたい」とお答えになっている。チーム制の評価をH17年度中に行うとしていたが、評価は行われたか。その内容を聞きたい。	評議会の資料にも出ているが、評価はおおむね良好である。課長、課長補佐のポストが無くてもTLのポストを与えて、給料の面でも出なくても、やる気を起こさせており、良い結果だと思っている。責任を持って頑張っている人にとっては良いシステムだと思っている。TLとしての給料は自由に増やせない。チーム制をひいた目的は仕事に励みを持たせるためであり、やる気を起こさせる制度だと思っている。
給料に反映されなければ責任回避が出てくるのではないかと。給料を払った方が責任感が生まれるのではないかと。	職種に見合う給料は支払うべきだが、ポストは自由に増やせない。TLにふさわしい給料を払うのは今後の課題である。
いつまでに分析し、改善策を講ずるか明らかにしてほしい。	いつまでかは確約は出来ない。
5. 職務実績に応じた昇給制度について	
職務実績に応じた昇給制度の導入について、学長の基本的な考えを聞きたい。	給料は従来年功序列で、ボーナス、勤勉手当は本給には反映されなかった。組織に役立つ人には給料を払う。全体にその方向に向いている。俸給の刻みを小さくした。
評価の方法は決まっているのか。	評価は難しい。100人、100通りある。試行錯誤しながら年中見直しを繰り返している。パーフェクトな評価が無いからやらないのはどうかと思う。評価をすることで報われているブ

	ラス面がある。上司が部下の評価をして、部下も上司の評価をする。評価方法は難しいが良くやっている人はその人のまわりが一致して評価すると思う。
H18年度は導入するのか。	教員の評価は始まっていない。今ツメを行っている。学内のコンセンサスを得ながら進める。
19年度以降の導入となるのか。	事務職だけというわけにいかない。導入する方向で進めている。強い反対があれば出来ない。役員だけで出来るものではない。
過半数代表にも説明するか。	そうだ。
6. 高齢者雇用問題について	
改正高齢者雇用安定法に対する学長の基本的な考え方を聞きたい。	辞めた人が働きたいのであればそれに対応する制度を作っており、概略はできている。だれでも望めば雇用する機会を与える。低い評価をうけた人を無理矢理雇用し続けなければならないか。希望者全員を雇用しなくてはならないわけではない。給料を払う訳だからそれなりの仕事をしてもらおう。
基準を満たしていない人の雇用は見直すのか。	事務職員に関しては評価を使う。
給与レベルはどのくらいか。年金支給年齢の引き上げに伴う措置でもあり、それに見合う給与の額が確保されなければならないと考えるが、どうか。	給料はフルタイムで働いても定年前の1/3となる。今考えているのは基礎年金の満額分を想定している。個人的な意見だが、70才までは労働人口に数えるべきだと思っている。丈夫でやる気のある人は頑張ってもらおうと考えている。

<今回の団体交渉の分析と今後の課題>

今回の団体交渉において、まず組合との関係について質問を行い、学長より組合との関係は相対立する関係ではなく、職員の意見を聞くことができ、大学の運営においてプラスになるとの回答がありました。また給与改定の決定手続き等について、役員会、経営協議会、教育研究評議会をへて、職員への説明、当局と組合との労使交渉を行い、最後に役員会で決定するプロセスで行い、組合との労使交渉は大学の運営において極めて重要であるとの認識であることが確認できました。今後の交渉においては、組合としても積極的に大学の運営に対して建設的な提案をしていくことが重要であり、組合の果たす役割は今後益々大きくなると考えられます。

具体的な交渉内容に関しては、組合から強く要求しました地域手当15.5%では妥結できず、当局は地域手当15.5%では社会的責任が果たせないこと、財政状況を理由に応じませんでした。しかしながら、府中・小金井両地区とも平成18年度は経過措置

として11%としますが、平成19年度以降については経過を見守りながら労使双方で協議することで合意しました。今後、毎年の人事院勧告を注視し、大幅な給与引き下げを許さないよう、継続して要求していく必要があります。また、「府中地区から相模原市等へ勤務命令される場合の地域手当については、学長の承認のもと府中地区と同等の取り扱いとするよう措置すること」が盛り込まれたことは、交渉の成果であります。

本学給与構造の歪みの是正については、昨年と同様、分析と是正について要求を行い、「本学事務職員の国家公務員との給与格差については、平成17年11月18日付け確認書の内容を再度確認し、労使双方で作業を進める。」ことを確認しました。この問題については、組合からも是正策を講じ提案していくことが必要です。

職務実績に応じた昇給制度については、評価方法、運用方法、導入時期を含めて職員に公開し、議論を進めることで合意しました。平成18年度は、部長以上への導入が行われ、19年度以降にその他職員への導入が行われる予定です。教員に関しても、説明会が行われていますが、今回の新俸給表の昇給制度を考慮せず評価方法が議論されており、職場での十分な議論がないまま試行される危険があります。当局は評価方法と昇給制度との関係を慎重に審議し、総意のもとに評価方法、運用方法、導入時期を含めて職員に公開し、議論を進める必要があります、注視していく必要があります。

高年齢者雇用問題については、本年4月中に本学の高年齢者雇用確保措置（仮称）を法の趣旨に沿って定めることを確認していますが、まだ具体的な案が提出されていません。今後提出される当局案について分析し、要求を行う必要があります。

引き続き、継続して要求していくべき重要な課題が多くありますが、組合員の皆様のご意見を伺いながら、当局に対して要求や提案をしていきたいと考えています。今後ともご協力をお願いいたします。

3月16日(木)に、農学部生協オリザにおいて退職者歓送会が行われました。3月いっぱいまで退職される、小澤美生さん、武川征弘さん、富永洋司さん、丸山直樹さんの4人をお招きし、組合らしい和やかな雰囲気の中での歓送会となりました。退職者のみなさんからは、それぞれ組合にまつわる思い出や当時の組合活動の話をしていただきました。同世代の方々からは懐かしむ言葉が聞かれたり、若い世代からはそんなことをやっていたんだと驚きの声が上がったりしていました。そして、時間の経過とともに歓談は大いに盛り上がり、最後に花束、記念品の贈呈に続き、全員で写真撮影をして締めくくりとなりました。退職者のみなさん、長い間本当にご苦労さまでした。ありがとうございました。

(府中支部書記長 田中知己)

退職者あいさつ

退職にあたって

富永洋司

府中支部書記長を仰せ付かったことがあります。民間会社に少し居たことはありますが、全く組合活動をしたことが無い上に、書記長という大役でした。近頃ほとんど出会いませんが泉順太郎さん、その当時、いろいろ相談に乗っていただきました。そのほか、多くの皆さんにお世話になり、また助けていただきました。「地区労／ビラ配布」その一部を負担するときにも、進んでご協力いただきました。

私の若かったころ、一人だけでは戸惑うような事柄でも「衆智を集め、解決し得る」、そんなことを教わりました。そして、組合の存在・存続すること自体が心強く頼もしく感じられるようになり、その後もいろいろ…。真にありがとうございました。

「お花見会」の報告

4月13日にお花見会を開催しました。

昨年度に引き続き本年度もお花見会を開催しました。当日は幸いにも天気予報がはずれ、雨が降ることもなく武蔵野荘横ガーデンでバーベキューをして会員同士の親睦を深めました。また、新たに組合員になれる方も加わり、楽しい会となりました。あらためて、学科や施設、学部垣根を越えた職員同士の相互理解に組合のこのような企画がとても大切なんだと感じました。そして、牛木府中支部委員長より「今後はいろいろな職域における組合員の拡大が重要な課題になる」旨の挨拶がありお開きとなりました。今後もこのようなイベントを通じて組合活動をアピールしながら、組合員拡大に努めたいと思います。最後に、開催に当たり準備等御協力いただいた方々、お花見会に参加していただいた職員の皆様、ありがとうございました。それから、お花見会と称しながら会場周囲に花が見当たらなかったこと、ごめんなさい。

(府中支部書記長 田中知己)

「野草を食べる会」の報告

平成18年4月18日(火)に新緑の季節恒例の「野草を食べる会」を開催しました。PM 5 : 30から開始しましたので、最初は少人数でしたが、三々五々参加者が増え、最終的に21名を数えました。平塚、江原両書記の奮闘により、揚げたての野草の天麩羅や手造りのお惣菜を堪能しました。「野草」としては、小金井キャンパスに自生するイタドリ、ユキノシタ、アシタバ、竹の子等に加え、平塚さん提供のタラの芽、今春退職された武川さんが差し入れて下さったフキノトウも加わりました。「野草を食べる」とは、マニアックかつワイルドな印象を与えるため、参加を躊躇う人もいないかとの意見に対して、小金井支部の伝統のある会なので具体的かつ直截な名称を続けて欲しいとの反論も出ました。途中で新入会員の紹介なども含めて、終了予定時刻のPM 7 : 30を過ぎても酒席は大いに盛り上がり、PM 8 : 15全員の一本締めを最後に散会しました。

(小金井支部 平野正雄)

H18年度過半数代表委員の選出について

本年度の府中事業場、小金井事業場の過半数代表委員が下記のように選出されました。

府中事業場

事務局 駒野 亮、河田直人、齋藤徳彦

図書館 米沢谷英俊

農学部 一宮幹夫、山田元章、大川泰一郎、辻村秀信、
久野勝治、東城清秀、田中知己

小金井事業場

事務局 大内三九次郎

図書館 矢崎省三

工学部 梅田倫弘、上迫浩一、熊谷義直、米澤宣行、
望月明彦、室尾和之、新井正彰、田中邦明

BASE 荻野賢司

第3～7回中央執行委員会の報告

2月以降に開催されました第3回から第7回の中央執行委員会の議事についてご

報告いたします。

<第3回> 2月9日

団体交渉までの取り組み方法について協議し、討議資料を作成した後職場会を開催し、集約したご意見を基に要求書案を作成すること、臨時中央大会を開催し、団体交渉要求について審議すること、高年齢者雇用問題に関するアンケート調査を行うことを確認しました。2月10日にニュースレター1号を発行することを確認しました。

<第4回> 2月23日

2月中旬に職場会で集約しましたご意見を項目別にまとめ、団体交渉での要求内容について協議しました。高齢者雇用アンケート調査を非組合員にも配布し、できるだけ職場全体の意向を反映するよう調査を続けることを確認しました。団体交渉要求書を2月末をめどに作成し、当局に提出することとしました。団体交渉要求に関するビラ配りを3月3日早朝に行うことを決定しました。臨時中央大会を3月17日18時30分より開催することとし、第1号議案を「給与構造改革、高年齢者継続雇用制度に関する団体交渉について」とすることが決まりました。議案書は3月10日に全組合員に配布することとしました。

<第5回> 3月9日

団体交渉の論点整理と今後の進め方について協議しました。予備交渉を3月13、16日に行い、17日の臨時中央大会にて要求案と交渉経過の説明を行い、今後の交渉について中央執行委員会に一任するかどうかの採決をとることを確認しました。その後、20日の学長交渉にのぞむこととしました。

<第6回> 3月23日

3月29日の第2回学長交渉において妥結した場合にとり交わす確認書について協議し、確認書案の作成を行いました。経営側と確認書の事前交渉を行い、その後学長交渉を行うことを確認しました。4月以降の活動計画を協議しました。4月13日に武蔵野荘ホールと外庭で、組合員の親睦のためのお花見会を開催することを決定しました。4月発行予定のニュースレター2号の内容について協議し、団体交渉報告、退職者あいさつなどにすることを確認しました。

<第7回> 4月20日

3月29日の学長交渉内容、確認書による妥結内容について報告し、今後の交渉課題について協議しました。また、組合員拡大のための方策について協議を行いました。ニュースレター2号案について協議し、4月下旬発行が決まりました。

2月以降の活動

- 2/1 職場会討議資料作成
- 2/9 第3回中央執行委員会
- 2/10 団体交渉申し入れ書提出
- 2/10 中執ニュースレター1号発行

- 2/10-16 府中支部職場集会
- 2/14 小金井支部職場集会
- 2/10 団体交渉申し入れ書提出
- 2/23 第4回中央執行委員会
- 2/24-28 団体交渉要求書作成
- 3/1 団体交渉要求書作成
- 3/3 第2回予備交渉
- 3/3 地区労定期大会参加
- 3/4 都大教学習会参加
- 3/8 団体交渉要求ビラ配布
- 3/8 第3回予備交渉
- 3/9 第5回中央執行委員会
- 3/13 第4回予備交渉
- 3/16 第5回予備交渉
- 3/16 退職者歓送会
- 3/17 臨時中央大会
- 3/20 第1回学長交渉
- 3/23 第6回中央執行委員会
- 3/27 第6回予備交渉
- 3/29 第2回学長交渉、交渉妥結
- 4/13 お花見会（府中支部主催）
- 4/18 野草を食べる会（小金井支部主催）
- 4/20 第7回中央執行委員会

編集後記：ニュースレター2号は、団体交渉報告があり14ページ読むのはたいへんだったと思います。編集後記まで読んでいただいた方、有り難うございます。ニュースレターに関する感想、ご意見など下記事務室まで是非お寄せください。
(大川泰一郎)

発行 2006年4月26日
東京農工大学職員組合中央執行委員会
TEL: 042-367-5797 (府中)
042-388-7202 (小金井)
E-mail: kumiaif@cc.tuat.ac.jp