

中執ニュースレター No. 3

2006年9月25日発行

東京農工大学職員組合 中央執行委員会

3号の内容

団体交渉報告	1
学習会報告	10
第8～11回中央執行委員会の報告	12
組合活動記録	13
組合ホームページをリニューアル	14
編集後記	14

団体交渉報告

職員の将来に大きく関わる問題に高年齢者雇用問題があります。中央執行委員会では当局より提示された「本学職員再雇用規定（案）」、「再雇用の基準に関する協定書（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。以下に当局と組合との交渉過程の質疑応答のまとめ、及び7月14日の学長交渉において最終的に修正された両案を掲載いたします。

高年齢者の再雇用について

- 本学就業規則、本学職員再雇用規程（案）、再雇用の基準に関する協定書（案）に関する組合との質疑応答のまとめ -

2006年7月13日確認

（7月13日確認時交渉出席者）

当局出席者 三村理事、笹垣人事TL、山本人事副TL、松本任用係長

組合出席者 辻村中執委員長、清水中執副委員長、大川中執書記長、田中中執委員、吉川中執委員

1. 就業規則第20条について

「再雇用規定に定めるところにより再雇用することができる」は、「再雇用する」とすると、定年退職した人はすべて再雇用されると誤解されてしまうので、「再雇用できる」とした。基本的には再雇用基準を満たす人は再雇用されるということである。

2. 本学職員再雇用規程（案）について

新制度は、従来の再雇用制度を廃止し、新たに定めるものである。従来は、職員の退職後は人員を埋めず、その人件費で非常勤職員としてフルタイムではなくパートタイムの再雇用をしてきた。しかし、今回のものは、従来の制度を廃止して、新たに考え直したものである。職員退職後の常勤職員の席は今後は後補充を行いたい。再雇用職員は今後考えられる人件費削減に対応するもので、再雇用職員によって人件費削減分を補い事務体制を維持していきたい。

第1条について、

定年延長とせず、再雇用を採用した。その主要な理由は、定年延長による退職金の増額分を支払うだけの余裕がないという大学の事情がある。法律では3つの選択枝があるが、本学は定年延長はできない。65歳に定年を引き上げると、退職手当の額が増える。ところが、文部科学省が行う積算は60歳で退職したものとして計算した額だけである。その結果、61から65歳までの分は大学が負担する必要が生じる。

65歳までの雇用に関しては国家公務員は適用外で、文部科学省でも60歳定年のままである。

教員の場合は本学では65歳定年だが、この65歳定年は、法人化前に文部科学省が認めたもので、文部科学省が退職金を支払っている。もし、今から定年延長を行うというのであったら問題になったであろう。

（給与を下げて65歳まで定年延長という制度設計は可能か、という質問に）民間にはフルタイムで給与を下げるという方法をとっているところもあるようだが、本学ではそれはとらなかった。マンパワーを増やしたい。従来の再雇用制度の場合は、再雇用した場合その分の人員を埋めないというものであったが、今回の制度はこれとは異なり、再雇用しても、人員は減らさずに後補充をする。今後、5%削減があり、人件費削減はさけられない状況の中で、再雇用職員に働いてもらって事務体制を維持していきたい。

第3条について

再雇用職員は、パートタイム契約職員として採用する。理由は、法人化後、非常勤職員はフルタイムはとらないとしており、従来のフルタイム職員も順次30hのパートタイム職員に切り替えているからである。

パートタイムの契約職員には、再雇用職員の他に、非常勤職員就業規則に記載されているとおり、事務補佐員、技術補佐員などがある。再雇用職員はこれら事務補佐員、技術補佐員とは位置づけが違う。事務補佐員などは、比較的単純な作業に従事するものだが、再雇用職員は常勤職員とともに仕事を担うことを期待している。賃金単価もそれに応じて高い。事務補佐員であれば、2級までだが、再雇用職員は3級または4級である。これに応じたきちんとした仕事をしてもらう。人件費削減で削られる部分を再雇用職員で補っていくという位置づけである。

第4条について

第1項 対象者は、教育職員を除く事務職員と技術職員である。なお、就業規則では教務職員

は技術職員に含めて取り扱うと規定されている。

第2項は、例えば健康にすぐれない人などで、毎日は出勤できない場合など、再雇用基準を満たさない者でも例外として再雇用を可能とするための項で、学長が特に必要と認めた者とした。
(健康状態が就労に向かないと産業医が判断した方は、含まない。)

第5条について

希望者全員ではなく条件を付ける場合の再雇用基準は、過半数代表者との間の労使協定により定めるとなっている。

第6条について

本人の経験・希望などを参考に総合的判断に基づき、部署や仕事内容を考える。本人の希望を聞く必要がある。もちろん、係長をやめて再雇用されても係長で居続けることはできない。忙しい部署で、経験者としてサポートするような仕事をと考えている。また、希望の仕事がその年になかったとしても、つぎの年に移ることもできる。これも、本人の希望に基づき、その同意の下に決める方針である。

再雇用は1年単位である。1年単位とする理由は、本学では非常勤職員は1年単位であるためである。

第7条について

再雇用職員の更新に際して、勤務実績が良好である場合としているが、ここでいう良好とは、業務を通常にこなしているということである。「更新することができる」とは、あくまで「支障がある人は更新できない」という意味で、勤務実績と健康の条件を満たしていれば基本的には更新するということである。この条項を濫用することはない。

第8条について

再雇用の限度は法律に基づきそのまま取り入れた。老齢基礎年金の支給開始年齢の65歳までの引き上げに、再雇用制度で対応していくということである。平成25年4月1日までを想定している。

その先の平成26年以後の厚生年金相当額と職域加算額の支給開始年齢の引き上げ開始以後のことは予測できない状況である。

(H26年以後は定年延長も含めて考えるべきではないかという質問に対して)

再雇用規定は時限とはしていないが、H26年以後については状況が変わったなら、そのときに議論したい。

第9条について

有給休暇は、定年前のものを引き継ぐ。

再雇用職員は非常勤職員であるので、再雇用されてから6ヶ月経過前は有給休暇はつかず、休むと欠勤になってしまう。しかし、退職時の未使用の日数(最大40日)を引き継ぐので、この

分を使用して休暇をとることができる。そして再雇用後6ヶ月経過した時点(10月1日)で、常勤職員の期間を通算して有給休暇20日が付与され、最大20日が繰り越されるので、この時点で最大40日が付与されることとなる。(以後1年毎に同じ。)

第10条について

第1項 労働時間は、基本は平日の5日間、週30時間と考えている。本人の事情によりこれより短くなることもある。就労形態は、本人の希望を聴取したうえで、大学側の考える条件を個別に提示し、双方が合意した条件とします。就労条件の個別の提示にあたっては、本人から聴取した希望に副えるよう可能な範囲で配慮する。

第2項 平日週30時間が基本で、学長が労働時間を定めるのはあくまで例外の場合である。学長が必要と認めた場合とは、例えば週6日の場合や、土日を含む場合など、例外への対応のためである。図書館などでは、土日開館の担当なども考えられる。本人の事情で、週2日など第1項の規定より短い労働時間となる場合も考えられる。

第11条について

時間給とし、3級あるいは4級で、時間給の定額制で昇給することはない。

給与の基準は、再雇用された後の個人の生活への影響を最小限の範囲となるよう考えた。60歳を超えて再雇用された場合にもらえる年金額は、年金以外の年収220~240万円の範囲では、在職中基本額を全額もらうことができる。年収がこれを超えると、年金は満額もらえなくなる。年金+外部収入=400万円になるように制度設計されているらしい。大学が仮に350万円出してしまふと年金も満額出なくなることになる。これを前提に単価を考えている。

従来の再雇用職員の最高が4級だったが、それと同じである。

参考として平成18年度の時給は、以下の通りである。年収は週30時間49週の場合の計算である。

一般職俸給表(一)4級	279,400円で、時給1,789円	年収2,629,830円
一般職俸給表(一)3級	259,000円で、時給1,658円	年収2,437,260円
一般職俸給表(二)3級	226,400円で、時給1,449円	年収2,130,030円
一般職俸給表(二)2級	204,200円で、時給1,307円	年収1,921,290円
教育職俸給表	2級 287,200円で、時給1,839円	年収2,703,330円
教育職俸給表	1級 238,800円で、時給1,529円	年収2,247,630円

年金のモデル計算は、代表的な例をピックアップして行った。現在4級半ばで在職期間33年、来年3月に退職する場合で計算した。60歳でやめた場合、初年度は年金支給は年間120万円程度である。定額分(80万円程度)が入る年(62歳から)になると、合計200万円ぐらいになる。

再雇用期間中は120万円と給与が最高で268万円程度の収入となる。この他に法人化後5年たつと雇用保険の納付期間5年以上となり、雇用保険から若干の補助がおりる制度がある。

3. 再雇用の基準に関する協定書(案)について

再雇用制度を導入する限りは、評価して選抜することになる。再雇用の対象になる者とは、積極的に働く意志を示した者、重大な病気にかかっていない者、懲戒処分を受けていない者、過去五年間、人事評価システムで平均3以上で、かつ2または1の評価を受けていない者とした。

第2条 第1項 三 について

懲戒はすべて懲戒規程第2条に基づいている。

懲戒処分指針は、国家公務員の人事院の懲戒処分のやり方を規則化したものである。懲戒指針は、項目に該当するものがあれば必ず懲戒するというのではなく、ケースバイケースである。いくつかの事項では何度も注意したり指導して、それでもどうしても直らない場合に懲戒をするということもある。

懲戒処分の他に、注意、嚴重注意、訓告などがある。これは罰ではない。懲戒とは異なる。

第2項の四、五 について

人事評価システムは昨年度制定し、これまでに1回実施した。

3とは、普通の場合の評価である。

1と2については、普通に働いている人は、1や2の評価は受けないはずである。1, 2の評価を受ける人は、働いていなかった人である。そういう人は再雇用できない。

ひどい怠業の人は1か2になる。

このシステムは、本人が目標をたて、どこまで目標を到達できたかを面談の上で評価するというものである。我々は細かい具体的な評価方法はとらなかった。よほど何も努力せずに目標をできなかった者が1か2になる。

病気休業などで原因が病気とはっきりしている場合は1や2はつかない場合が多いと考えている。また長期休業の場合でも、病気で1や2となることはない。ただし、本人が病気であることを認めず、治療を怠ったために職務に支障が出るような場合は、病気とは扱えない。

(人事評価システムはホームページで公表していないとの指摘に)

昨年の導入の際に職員に説明しているので十分だと考えている。

(1, 2についての再雇用基準に必要な具体的客観的評価基準が示されていないとの指摘に)

1, 2については明文化した基準は現在のところはない。明文化した基準については、今年中にも国家公務員の基準を人事院が発表する予定と聞いているので、それを参考にしながら本学のものを定めたい。しかし、現在でも人事院が公表している例示などを参考に運用しているので充分だと考えている。

不服申し立て制度もあり、その場合の再審査は労使ともに(現在は代表ではない)参加した委員会で行われるだろう。最終的には本人も納得した評価になるので、評価結果に客観性があると考えている。

国立大学法人東京農工大学職員再雇用規程（案）

平成 年 月 日
経教 規程第 号

（趣旨）

第1条 この規程は、国立大学法人東京農工大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第20条の規定に基づき、定年により退職した職員の再雇用について、必要な事項を定めるものとする。

（適用就業規則）

第2条 この規程により再雇用された職員（以下、「再雇用職員」という。）は、この規程に定めるもののほか、国立大学法人東京農工大学非常勤職員就業規則（以下「非常勤職員就業規則」という。）の適用を受けるものとする。

（職名）

第3条 再雇用職員の採用は、非常勤職員就業規則に定めるパートタイム契約職員とし、その職名は、再雇用職員とする。

（対象者）

第4条 再雇用の対象となる職員は、就業規則第4条第1項に規定する事務職員及び技術職員のうち、就業規則第19条第1項に定める定年退職する時に次条に定める再雇用基準に該当する者とする。

2 前項にかかわらず学長が、特に必要と認めた者とする。

（再雇用基準）

第5条 労働者の過半数を代表する者との書面による協定に基づく基準とする。

（再雇用の方法）

第6条 再雇用は、その者の知識、経験及び希望等を参考に、本学が総合的な判断に基づき1年を超えない範囲内の期間（再雇用しようとする日の属する年度の末日までの期間に限る。）の雇用条件を年度ごとに提示し、採用するものとする。

（雇用期間の更新）

第7条 再雇用職員の雇用期間は、更新直前の雇用期間の勤務実績が良好である場合及び受診した職員健康診断結果等を産業医が判断し、就業上の支障がない者に限り、1年を超えない範囲内（期間を更新しようとする日の属する年度の末日までの期間に限る。）で更新することができる。

2 雇用期間を更新しようとする場合には、再雇用職員の同意を得て行うものとする。

（再雇用の限度）

第8条 再雇用職員の雇用期間（更新された雇用期間を含む。）の上限は、次表に定める定年退職年月日ごとの上限年齢に達する日以後における最初の3月31日までとする。

定年退職年月日	上限年齢
平成18年4月1日～平成19年3月31日	満62歳
平成19年4月1日～平成22年3月31日	満63歳
平成22年4月1日～平成25年3月31日	満64歳
平成25年4月1日～	満65歳

(休暇)

第9条 再雇用職員の年次休暇は、定年退職に引き続き再雇用職員となった場合には、当該退職時における未使用の日数を付与するものとする。

2 第7条の規定により雇用期間を更新された場合の年次休暇は、更新された日の前日における未使用の日数を付与するものとする。

(労働時間等)

第10条 再雇用職員の労働時間・休暇に関する事項については、次の各号に掲げるもののほか、非常勤職員就業規則によるものとする。

- 一 1日の労働時間数は6時間以内とする。
- 二 1週の労働時間数は18時間以上30時間以内とする。
- 三 1週の労働日数は3日以上5日以内とする。

2 前項にかかわらず学長が必要と認めた場合には、その都度定める労働時間等とすることができる。

(給与)

第11条 再雇用職員の給与に関する事項については、次項に掲げるもののほか国立大学法人東京農工大学非常勤職員給与規程(以下「非常勤職員給与規程」という。)によるものとする。

2 再雇用職員の時間給については、別表に定める金額の範囲内とする。

3 前2項にかかわらず学長が必要と認めた場合には、その都度定める金額とすることができる。

(退職手当)

第12条 再雇用職員には、退職手当を支給しない。

(懲戒)

第13条 懲戒に関する事項は、国立大学法人東京農工大学職員懲戒規程による。

附 則

1 この規程は、平成18年4月1日から施行する。

別表（第 1 1 条関係）

適用俸給表	適用区分	適用時間給
国立大学法人東京農工大学職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）別表第 2 の一般職俸給表（一）	国立大学法人東京農工大学職員表彰規程（以下、「職員表彰規程」という。）第 2 条第 2 項のいずれかに該当する者	職員給与規程別表第 2 の一般職俸給表（一）の再雇用職員の 4 級の俸給で計算した時間給
	上記の適用区分に該当しない者	職員給与規程別表第 2 の一般職俸給表（一）の再雇用職員の 3 級の俸給で計算した時間給
職員給与規程別表第 2 の一般職俸給表（二）	職員表彰規程第 2 条第 2 項のいずれかに該当する者	職員給与規程別表第 2 の一般職俸給表（二）の再雇用職員の 3 級の俸給で計算した時間給
	上記の適用区分に該当しない者	職員給与規程別表第 2 の一般職俸給表（二）の再雇用職員の 2 級の俸給で計算した時間給
職員給与規程別表第 2 の教育職俸給表	職員表彰規程第 2 条第 2 項のいずれかに該当する者	職員給与規程別表第 2 の教育職俸給表の再雇用職員の 2 級の俸給で計算した時間給
	上記の適用区分に該当しない者	職員給与規程別表第 2 の教育職俸給表の再雇用職員の 1 級の俸給で計算した時間給

再雇用の基準に関する協定書（案）

国立大学法人東京農工大学（以下「本学」という。）と職員代表は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 4 6 年法律第 6 8 号）第 9 条第 2 項の規定に基づき本学における再雇用の基準に関し、次のとおり協定する。

（再雇用）

第1条 この協定にいう再雇用とは、本学職員就業規則第19条に基づき定年退職した者について、同第20条に基づき再雇用することをいう。

(再雇用基準)

第2条 再雇用の対象となる職員は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 定年退職後も引き続き積極的に働く意思を有する者
 - 二 定年退職する年度若しくはその前年度に受診した職員健康診断結果等を産業医が判断し、就業上の支障がない者
 - 三 定年退職する年度を含む直近5ヵ年度の期間、国立大学法人東京農工大学職員懲戒規程第2条に基づく懲戒処分(以下、「懲戒処分」という。)を受けていない者
 - 四 定年退職する年度の前年度までの直近5ヵ年度の人事評価システムに係る総合評価において1の評価を受けていない者で、かつ、同期間内の総合評価の数値の平均が、3.0以上である者
 - 五 定年退職する年度の前年度までの直近3ヵ年度の人事評価システムに係る総合評価において2の評価を受けていない者
- 2 定年退職する年度を含む直近5ヵ年度の期間内に採用された職員については、前項にかかわらず次の各号のいずれにも該当する者を再雇用の対象となる職員とする。
- 一 前項第一号、第二号のいずれにも該当する者
 - 二 採用日から定年退職する年度を含む期間内に懲戒処分を受けていない者
 - 三 採用日から定年退職する年度の前年度までの人事評価システムに係る総合評価において2又は1の評価を受けていない者
- 3 前2項にかかわらず人事評価システムの対象とならない職員は、第1項第1号から第3号までのいずれにも該当する者を再雇用の対象となる職員とする。

(協定の有効期間)

第3条 本協定の有効期間は、平成 年 月 日から平成 年 月 日までの1年間とする。

(自動更新)

第4条 本協定の有効期間満了1ヶ月前までに、双方又は一方から具体的に改正案を付して改正に意思を通告しないときは、更に1ヵ年更新するものとし、以後この例による。

附 則

- 1 第2条第2項によらない平成21年度までの定年退職者については、同条第1項第3号本文中「定年退職する年度を含む直近5ヵ年度の期間」とあるのを「定年退職する年度から平成17年度までの期間」と同項第4号及び第5号本文中「定年退職する年度の前年度までの直近5ヵ年度」とあるのを「定年退職する年度の前年度から平成17年度まで」と読み替えるものとする。
- 2 第2条第2項によらない平成19年度までの定年退職者については、同条第1項第5号本文中「定年退職する年度の前年度までの直近3ヵ年度」とあるのを、「定年退職する年度の前年度から平成17年度まで」と読み替えるものとする。

平成 年 月 日

国立大学法人東京農工大学長 小畑 秀文 印

職場代表(事業場) 印

テニュアトラックなど教員人事制度改革に関する学習会を開催

平成18年10月より本学は若手人材育成拠点としてテニュアトラック制度を中心とした人事制度が導入されます。第3期科学技術基本計画の下に、大学における人事制度改革が進められ、本学では今後中期目標・中期計画に基づいて教員評価、再審査制度が導入されることになっています。大学の発展のための人事制度改革とは何か、そもそもテニュアトラック制度とは何か、人事制度改革の問題点は何かなど疑問が多くあります。

組合では専門の講師の方をお招きして、9月14日に学習会を開催しました。学習会の講演内容は以下の通りです。

講師：一橋大学大学院社会学研究科 中田 康彦 氏

「大学教員の身分保障と研究成果水準」

1. アメリカ流テニュアトラックとは？

日本の人事制度はアメリカモデルであり、テニュアトラック制度がアメリカでどのように使われているか、日本に導入する場合には日本とアメリカの環境の違いをよくみておくことが重要である。そもそもテニュアは優秀な人材を育てるための制度であり、首切りのための制度ではない。アメリカのテニュアトラック制度は大学格差が大きい中で導入されており、研究専門の大学、教育専門の大学と序列化が進んでいる。テニュアトラックの期間は通常3～5年であり、テニュアがもらえたと準教授、もらえないと下位の大学へいくことになる。評価は研究業績重視（研究業績と外部資金）である。テニュア導入により評価は避けられず、成果主義制度への地ならしとなる。同じ分野・専門家が評価し、発表誌の格付けがある。アメリカ流テニュアの良い点は教育、大学運営などの負担が少ないことである。日本は負担が大きいので、そっくりそのまま導入すると負担を減らさないと運用はむずかしい。

アメリカでは、テニュアをもらえなかった人も他に動ける状況にある。日本では現時点では人事に年齢制限がかかっていることが多く、テニュアをもらえなかった場合、他に移ることがむずかしい。アメリカでも流動性が高い訳ではなく、テニュ

アトラック制度の導入が人事の流動性に結びつく訳ではない。日本ではポストクのときの不安を延々と抱えることになる問題がある。

2. 我が国におけるテニュアトラック導入の背景とその効果

日本への導入の背景には、助手問題がある。大学審議会の議論の中でテニュアトラック制度が議論されてきた。背景には、経済不況と国際競争力への危機感、高等教育予算の少なさ、基本的な国家財政危機（重点的資源配分、競争的環境による効率的活用の必要性）、高等教育のぬるさに対する反発、がある。

期待されている効果として、優秀な若手研究者の育成、アウトカム重視による教員全員へのインセンティブ（競争的環境の醸成と研究水準の向上）、外部予算調達の奨励、がある。テニュアトラック制度を導入する場合、大学全体の人件費総額は限られている以上は、他の予算を削っていかざるをえない。若手以外の人も競争に駆り立てられることになる。

現実に起こりうる効果として、若手研究者の疲弊（アメリカ流に完全に教育負担、入試業務など学内行政から開放されるか？）、不安定雇用と新たな非常勤年齢層の創出、業績濫造傾向に伴う（基礎研究を中心とした）地盤沈下、大学間格差の拡大（不完全な流動化、特定大学への一方向的人材集中）、教員評価（任期制の定着、成果主義教員評価の導入、学長裁量経費の拡大）、初等中等教育への波及（パイロットケースとしての高等教育改革、免許更新制の導入）、がある。

3. 高等教育改革の傾向

財政はイギリスモデル、人事はアメリカモデルである。人事は流動性の拡大を前提とした評価の積極的活用、テニュアトラックの導入。

大学院教育への重点の移行が進められているが、国際的にはまだ低い割合である。日本10.1%(2005)、米13.4%(2001)、英21.0%(2002)、仏22.9%(2003)、韓国13.5%(2004) 大学院重点大学と学部教育重点大学の2極化が進む。

大学、大学院の階層化が進む。研究大学、職業人養成大学、教養教育大学、生涯学習大学

4. テニュアトラックの導入にどう向き合うか。

日本の中で弊害をいかになくしていくか。日本的な環境に軟着陸させることをめざす。

テニュア制がとられているアメリカとの違いをよく確認するべきである。

どこまで行えばテニュアを獲得できるか、到達目標を明確にする。テニュアに移行する基準の設定と、テニュアトラックを離脱することを現実的に可能とする条件をあらかじめ確認するべきである。

パイロットケースにおいては個々人だけでなく、テニュアトラック制度に対する評価も行われる。他大学のモデルとなることが期待されている。競争的環境の醸成は流動性の拡大によって行われるという前提がある限り、同一機関におけるテニュアへの移行が全員に保障されるとは限らない。

改革初期や移行期では学内の制度改革に社会環境が対応していない。したが

って、テニユアトラック終了後に別の就職先を探すことが困難な教員に対しては、通常以上に手厚い条件整備がなされるべきである。

< 紹介図書 >

「アメリカの大学 ガバナンスから現場まで」谷聖美著、ミネルヴァ書房、2006年。

中田氏のご講演のあと、補充的小話「教育基本法改正で大学はどうなるか」と題して、本学小島喜孝氏より今国会で議論されている教育基本法改正の内容と問題点についてご講演いただきました。

多数のご参加有難うございました。当日の配布資料は組合事務室にございますので、必要な方は組合事務室までご連絡ください。

第8～11回中央執行委員会の報告

5月以降に開催されました第8回から第11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8回 > 5月18日

高齢者雇用問題WGで作成した高年齢者再雇用に関する組合要求書案について協議しました。当局の再雇用規程における共済、交通費、年次休暇などの取り扱い、労働条件、評価システムなどの問題点を審議しました。要求書を修正し、5月中に当局に提出し団体交渉を申し入れ、6月から交渉を開始することを確認しました。

< 第9回 > 6月15日

高年齢者雇用問題に関する組合要求書を作成し、6月13日に予備交渉を行ったことが報告され、今後6月下旬から7月中旬にかけて団体交渉を断続的に行っていくことを確認しました。

< 臨時委員会 > 7月12日

6月27、30日、7月6日に行った団体交渉の経過について説明があり、7月14日の学長交渉に向けて協議を行いました。

< 第10回 > 7月20日

(1) 高年齢者再雇用問題の団体交渉について

7月13、14日の高年齢者雇用問題に関する団体交渉経過について審議し、7月14日の学長交渉では質疑のまとめを双方で確認し、当局は組合との交渉で修正した案を過半数代表に説明することを約束しました。組合員に交渉に関する情報を迅速に流すため、HPを整備することにしました。

(2) 教員評価システムの導入について

3月の教授会で説明のあった当局の教員評価システムの導入案について、その後の修正案を提示することを当局に求めていくことを確認しました。

(3) テニユア・トラック教員の就業条件について

当局が検討中のテニユアトラック教員の就業規則、協定書案について協議し、組合の活動方針として、テニユア等の新しく導入される人事制度について、教育・研究における意義を考え、教員の給与問題、待遇問題と位置づけ活動することを確認しました。協議の結果、9月中に学外の講師の方をお招きして、テニユアトラックなど人事制度改革に関する学習会を開催することに決定しました。

(4) 8月以降の取り組みについて

情報宣伝活動強化のため、8月中に組合のホームページを整備することを確認しました。

<第11回> 9月21日

(1) 学校教育法改正・教員評価問題に対する取り組みについて

当局の学校教育法の改正に伴う学内措置(案)、教員評価(案)について協議し、9月中に質問書を学長、学部長宛提出することを確認した。

(2) 次年度役員選出、12月の大会までのスケジュールについて協議した。

5月以降の活動

- ・ 9/21 第11回中央執行委員会
- ・ 9/14 テニユアトラックなど教員人事制度改革に関する学習会
- ・ 8/4 「組合に入ろう！」ビアパーティ(府中支部)
- ・ 7/25 「組合に入ろう！」暑気払いビア(小金井支部)
- ・ 7/20 第10回中央執行委員会
- ・ 7/14 高年齢者雇用に関する学長交渉
- ・ 7/13 高年齢者雇用に関する団体交渉(第4回)
- ・ 7/12 臨時中央執行委員会
- ・ 7/6 高年齢者雇用に関する団体交渉(第3回)
- ・ 6/30 高年齢者雇用に関する団体交渉(第2回)
- ・ 6/27 高年齢者雇用に関する団体交渉(第1回)
- ・ 6/17,18 全大教関東単組代表者会議参加
- ・ 6/15 第9回中央執行委員会
- ・ 6/13,14 高年齢者雇用問題WG
- ・ 6/13 高年齢者雇用に関する予備交渉
- ・ 6/8 技官の会(小金井支部)
- ・ 5/18 第8回中央執行委員会
- ・ 5/16 高年齢者雇用問題に関する勉強会
- ・ 5/9 高年齢者雇用問題に関する勉強会
- ・ 5/1 メーデー参加

組合ホームページをリニューアル

HPをリニューアルし、活動報告、学習会報告、ニュースレター、討議資料集などを掲載しました。

<http://www.tuat.ac.jp/kumiai>

YahooやGoogleでも‘東京農工大学職員組合’で検索できます。あなたのお気に入りへ登録しましょう！

編集後記：ニュースレター3号は4月26日の2号以降、発行が遅れましたが、その間、高年齢者雇用問題に関する団体交渉、ホームページのリニューアル、教員人事制度改革に関する学習会などを行ってきました。12月の大会まで残り70日余りとなりましたが、役員一同がんばっていきたいと思います。

(大川泰一郎)

発行 2006年9月25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