

# 第 7 1 回定期大会議案書

日時：2014年7月18日（金）

17時30分より18時15分まで

場所：総合研究棟1号館 E2501 マルチルーム

18時30分より生協2階食堂で懇親会を行ないます

帯広畜産大学教職員組合

[kyokumi@obihiro.ac.jp](mailto:kyokumi@obihiro.ac.jp)

<http://www.obihiro.ac.jp/~kumiai/>

## 議事進行次第

1. 委員長あいさつ

2. 議長選出

3. 議事

第1号議案 2013年度（71期）活動報告

第2号議案 2013年度（71期）決算報告

第3号議案 2014年度（72期）活動方針案

第4号議案 2014年度（72期）予算案

4. 新執行部紹介

5. 議長解任

6. 閉会あいさつ

第71期執行部	委員長	渡邊芳之
	副委員長	紺野康夫
	書記長	佐々木洋子

## 第1号議案

### 2013年度（71期）活動報告

#### 1. 目標

今期かかげた活動目標は下記のとおりです。

- 1) 労働条件・職場環境の改善を図るとともに、組合員の利益を守ります。
- 2) 使用者と随時交渉を行ない、労働協約の締結に向けて努力します。
- 3) 民主的なルールへの提示や、学問の自由の擁護のために、必要な情宣活動・交渉を行ないます。
- 4) 組合員の拡大に努力します。
- 5) 組合員相互の親睦を図ります。

東日本大震災復興予算の確保を目的とした国家公務員の給与削減は、本来その対象でないはずの国立大学法人教職員にも適用され、本学でも2012年9月から職位職階により最大で10%近い給与の減額が行なわれました。組合としては給与削減に反対するとともに、削減の場合にも教職員の生活への影響を最小限にするような配慮を大学に求めた結果、期末手当における勤勉手当の増額など、一定の成果を得ることができました。

給与の減額は予定の減額期間が終了した2014年4月から解消されましたが、職員退職手当の引き下げ、55歳以上職員の昇給停止など、給与引き下げの大きな流れは続いています。この間教職員組合は大学との交渉を通じて、労働条件の維持、給与削減の阻止のために活動してきましたが、教職員の生活をめぐる情勢はますます厳しくなっており、教職員組合の存在と組合員の団結がさらに重要になっていく状況です。

#### 2. 活動経過

- 1) 労働条件・職場環境の改善については、給与規定、旅費規程の改正などについて大学側と繰り返し交渉の場を持ち、教職員の労働条件や職場環境が改善

されるよう要求を行ないました。

2) 使用者との交渉については、前回大会以降、大学側と組合執行部で2回、過半数代表者（執行委員長）単独で2回、交渉を行ないました。そのつど、過半数代表者から大学への意見書を提出しました。（詳細は活動記録を参照）

3) 民主的なルールの提示と学問の自由の擁護については、上記交渉の席などを通じて大学側に繰り返し要求しました。

4) 組織拡大については、今期は新入組合員を迎えることができませんでした。いっぽう定年退職等による減少は2名となり、組合員数は35名、組織率は16%と低い状態が続いています。組合員拡大のための努力が必要です。

5) 組合員相互の親睦については、前回大会時懇親会のあと1月24日に懇親会（新年会）を開催しました。新入組合員歓迎会及び退職組合員送別会は行なうことができませんでした。

以上の活動については組合 Web ページで逐一報告してきました。

※大学側との交渉のあとに提出した過半数代表者（執行委員長）からの意見書を本議案書に添付します。

## 2013年度教職員組合活動記録

### 2013年

6月21日 定期大会，終了後に懇親会（参加7名）

10月 8日 給与規定の改正（JICA 講師分），旅費規程の改正（外部委託に伴うもの）について団体交渉，過半数代表者より意見書提出（資料1）

12月13日 給与規定の改正（55歳以上の昇給停止），および入試手当の見直しについて団体交渉，過半数代表者より意見書提出（資料2）

### 2014年

1月24日 組合新年会（参加8名）

3月 4日 特任教員就業規則の改正（非常勤職員の労働契約期間の改正）について過半数代表に説明，意見書を提出（資料3）

5月20日 国際協力連携手当の改正（JICA 講師分），および若手中堅層の号俸号給の回復について過半数代表に説明，意見書を提出（資料4）

第2号議案

第71期決算報告

自2013年 4月 1日  
至2014年 3月31日

収入の部

科目	予算額	決算額	備考
前期繰越金	2,253,611	2,253,611	
組合費	618,000	618,000	4月-3月
還元旅費	80,000	0	
雑収入	50,000	39,554	共済手数料等
合計	3,001,611	2,911,165	

支出の部

科目	予算額	決算額	備考
負担金			
全大教	277,200	277,200	納入人員21人
全大教北海道	50,400	50,400	納入人員21人
帯労連	60,000	60,000	納入人員10人
書記局費	200,000	120,141	
福利厚生費	150,000	78,000	
旅費	300,000	0	
通信費	1,000	28	
教宣文化費	20,000	0	
慶弔見舞金	20,000	0	
退職慰労金	20,000	10,000	退職1名
役員手当	60,000	36,000	3名
予備費	1,809,704	2,279,396	
合計	2,968,304	2,911,165	

特別会計

科目	予算額	決算額	備考
前期繰越金	2,662,393	2,262,393	
雑収入	530	531	
合計	2,662,923	2,262,924	

監査の結果上記の通り相違ないことを報告いたします。

2014年7月 15日

会計監査

大西 明美

筒木 潔



## 第3号議案

### 2014年度（72期）活動方針

基本的な活動目標は前年度と同様です。

- 1) 労働条件・職場環境の改善を図るとともに、組合員の利益を守ります。
- 2) 使用者と随時交渉を行ない、労働協約の締結に向けて努力します。
- 3) 民主的なルールへの提示や、学問の自由の擁護のために、必要な情宣活動・交渉を行ないます。
- 4) 組合員の拡大に努力します。
- 5) 組合員相互の親睦を図ります。

今年度も教員の年俸制の導入など、教職員の生活や将来設計に大きな影響を与える制度変更などが進められようとしています。組合は国や文科省、大学の方針や計画について情報収集を進めるとともに、大学との交渉を通じて組合員だけでなく教職員全体の生活と労働環境を守るために尽力します。

組合員の減少、組織率の低下に対しても、組合活動の活発化、組織拡大への努力をすすめます。とくに、労働環境の変化の影響を強く受ける若手教職員、非常勤職員の組合加入促進の方法を具体的に検討します。

## 第4号議案

### 第72期 予算案

自2014年04月01日  
至2015年03月31日

#### 収入の部

科 目	第72期予算案	備 考	前年度予算額
前期繰越金	2,279,396		2,253,611
組合費	582,000	(1500×31×12)+(500×4×12)	618,000
還元旅費	80,000		80,000
雑収入	50,000		50,000
合 計	2,991,396		3,001,611

#### 支出の部

科 目	第72期予算案	備 考	前年度予算額
負担金			
全大教	277,200	1100×21×12	277,200
全大教北海道	50,400	200×21×12	50,400
帯労連	60,000	500×10×12	60,000
書記局費	200,000		200,000
福利厚生費	150,000		150,000
旅費	300,000		300,000
通信費	1,000		1,000
教宣文化費	20,000		20,000
慶弔見舞金	20,000		20,000
退職慰労金	20,000		20,000
役員手当	60,000	12000×5 (現員は3名)	60,000
予備費	1,832,796		1,809,704
合 計	2,991,396		2,968,304

#### <特別会計>

科 目	第72期予算案	備 考	前年度予算額
前期繰越金	2,262,924		2,662,393
雑収入	531		530
合 計	2,263,455		2,662,923



平成 25 年 10 月 9 日

## 過半数代表者からの意見書

過半数代表者 渡邊芳之

10月8日に説明のありました職員給与規程の改正ならびに旅費規程等の改正について、過半数代表者の意見を述べます。

### 1. 職員給与規定の改正について

原資を負担する J I C A 側の規程変更に伴う改正であり、やむを得ないものと考えます。

ただし、とくに講師と助教の手当が同額になるなど、本学における職位職階の位置づけと手当金額とにズレがあることについては、今後 J I C A 側とも交渉して是正する必要があります。

また、今回の改正を経ても、J I C A 研修を担当している教員の実際の負担と手当額には大きな開きがあります。実態に合った手当額の実現を目指すとともに、手当以外の面でも J I C A 研修を担当する教員の負担を正當に評価するような配慮を求めます。

### 2. 旅費規程等の改正について

旅費業務の外部委託に伴う必要部分の改正、ならびに旧国家公務員時代からの古い規程内容を現状に合わせて改正するものであり、改正内容にとくに問題はないと考えます。

ただし、役員等と一般教職員との支給旅費の区別、職位職階による支給旅費の区別など、職員間での格差が生じるような規程内容については、格差の根拠について合理的な説明ができるようにしておくとともに、時代や社会情勢の変化に応じて積極的な見直しも必要と思われま

す。また、旅費業務の外部委託については教職員に十分な説明をしながら進めるとともに、取扱業者の選択など現在認められている利便が制限されないような配慮を求めます。

以上

平成 25 年 12 月 19 日

## 職員給与規定一部改正に対する過半数代表者からの意見書

過半数代表者 人間科学研究部門 教授  
渡邊 芳之

12 月 13 日に説明のありました職員給与規定の改正について、過半数代表者の意見を述べます。

### 1. 55 歳を超える職員の昇給抑制措置について

今回提案された 55 歳を超える職員の昇給停止については、すべての教職員の退職までの給与および退職金に大きな影響を与える不利益変更であること、また本学独自の経営判断ではなく国家公務員を対象とした人事院勧告に従って自動的に行なわれることが国立大学法人設置の趣旨に合致しないことの 2 点から容認できず、過半数代表者としては反対せざるを得ません。

以前より本学教職員の給与や退職金は繰り返し減額されてきており、とくに都市部の私立大学等との給与格差は大きくなるいっぽうです。教員については 50 歳を超える人を教授等で新規採用することは珍しくなく、その世代の昇給抑制は教育研究に不可欠な優秀な人材の確保に悪影響を及ぼすことが懸念されます。

給与の原資、とくに退職金引当金が国の予算によって定められてしまい、独自の給与体系を作ることが困難な現状は十分に理解しますが、大学の教育研究の発展のためには国の方針に一方的に従うだけでなく、国に対して国立大学法人の現状や将来に配慮した別制度や特例などを積極的に要求していただきたいと思えます。また、55 歳を超えた職員の勤務評定については各教職員の勤務成績をきちんと評価して、貢献の大きい教職員には昇給が割り当てられるようご配慮ください。

なお、これまで人事院勧告や国の要請に忠実に従って減給を行なっているわけですから、今後人事院が国家公務員の昇給を勧告したような場合には、本学

教職員についても速やかに昇給を行なうようにお願いします。

## 2. 入試手当の一部見直しについて

提案された見直しは、今年3月の改正で新設された入試手当に入試業務の実態と合わない部分のあることが現場から指摘されたために、実態に即して改正を行うものですから、改正には賛成します。また、入試業務による超過勤務手当相当額が入試手当額を超えた場合には超過勤務手当相当額を支給する規定の追加についても教職員の利益になるものですので賛成します。

しかし、現状の手当額は入試業務の実態から見た時に全体としてまだ低すぎると考えます。とくに入試の出題および採点は大学運営上で最も重要な業務のひとつであり大変な激務であるにも関わらず、それに見合った評価がされているとはいえません。今後も手当額等を随時見直し、業務の実態を反映した手当額を実現いただきたいと思います。

また、手当を支払えば終わりという考え方ではなく、入試関係業務の負担をできるだけ低減し深夜労働等が発生しないようにすることを通じて教職員の労働環境と健康の改善を目指すことも、引き続き検討くださいますようお願いいたします。

## 3. その他

12月12日の教育研究評議会で3名の教員の再任と1名の教員の再任不可が承認されました。本人から再任の申請があった任期制教員を再任しなかったのはこれが初めてだと思います。再任が認められなかった事情には理解できる部分もありますが、有為な若手教員をこのようなかたちで退職させることには問題を感じざるを得ません。

教員の任期付き雇用はできるだけ抑制するとともに、任期つきで採用されても勤務の継続を希望する人については可能な限り任期のない採用に切り替えるようお願いします。また再任されなかった教職員の再就職や将来についても必要な援助を検討くださいますようお願いいたします。

以上

### 資料 3

平成 26 年 3 月 5 日

#### 特任教員就業規則の一部改正に対する過半数代表者の意見書

過半数代表者 渡邊芳之

3 月 4 日に説明のありました特任教員就業規則の一部改正について、過半数代表者の意見を述べます。

今回の改正は労働契約法の改正に伴う非常勤職員の労働契約期間の改正内容を、「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律」の改正にあわせて修正するとともに、同法に基づいて、在学中に本学と雇用契約の関係のあった期間を通算に含めないことを明記するもので、とくに反対する理由のないものと考えます。

ただしその運用にあたっては労働契約法改正の精神に基づき、業務内容や能力が評価されて長期にわたって本学と 5 年を超えて雇用関係を結ぶことになるような職員は、可能なかぎり常勤職員としての雇用をめざすことが必要と考えます。今後の運用ではその点に最大限の配慮を求めます。

以上

平成 26 年 5 月 20 日

## 職員給与規定一部改正に対する過半数代表者の意見書

過半数代表者 渡邊芳之

5 月 20 日に説明のありました帯広畜産大学職員給与規定の一部改正について、過半数代表者の意見を述べます。

### 1. 国際協力連携手当の改正について

この手当については当初より JICA からの支払い基準に準拠するもので、その基準の変更への対応であり、とくに反対する理由のないものと思います。今後教員の努力や負担に見合った手当額を実現できるよう JICA との間で調整されることを希望します。

### 2. 昇給号給の回復について

人事院規則の改正に基づき、とくに若年中堅層の昇給抑制を解消するもので、とくに反対する理由のないものと思います。若年中堅層では民間との給与格差はむしろマイナスに転じているとも言われますので、今後もこの世代の教職員の待遇改善に配慮されるよう希望します。

なお 2 点とも 4 月 1 日に遡っての改正となります。諸般の事情はあると思いますが、必要な改正はできるだけ早く進めて、遡及とならないようにお願いします。

以上