

組合だより

発行所
岡山大学職員組合
 〒700-8530 岡山市津島中2-1-1
 電話 086-252-1111(代)
 内線)7168
 086-252-4148
 直通・FAX

岡山大学職員組合ホームページ <http://hb4.seikyoku.ne.jp/home/ODUnion/> メールアドレス ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp

岡大法 人化 どう 対応 するか

執行委員会(9月29日)で本格討議

来年4月の法人化を目前にして組合は、就業規則、労使協定、過半数代表選出などもっとも基本的な問題に当面していません。9月29日の定例執行委員会では、本格的に討議を開始しました。10月22日(水)には各単組執行委員メンバーを中心に学習会を開催して、さらに議論を深めていく予定です。

賃金は当面変更なし

岡山大学でも来年度より法人に移行することとなり、すでに7月に全学説明会が開催され、「法人化戦略会議」の構想が示されています。その資料を参考にしつつ、法人移行に伴う組合の課題について議論しました。

就業規則などの特徴と課題

ソフトウェア

さきの7月説明会で紹介された就業規則によれば、岡大ではソフトウェアエンジニアリングで移行することを基本として、現在の制度で法人化後も継続できるものは、できるだけそれに対応するようです。

勤務評定 基準を透明化させ結果は本人に開示する

案されています。特徴として、今後人事院の利用ができなくなるなかで苦情処理手続きの導入が提案されています。また管理職の賃金体系の見直しも必要となるようです。

定員外職員問題 話し合いで

移行時に予想される最大の労使紛争は、定員外職員の継続雇用の可否です。岡大では、どのような話し合いで大学側との話し合いで明確にしていくことが必要となります。移行時に困難が予想される課題は、まず、労働安全衛生法適用です。岡大では、04年4月に間に合わせるには困難なようで、03年と04年の2カ年で達成する予定です。そのため、03年度は全教員の研究費が減らされました。つぎに、附属病院における医師宿直体制を労働基準法に適合するよう再編成することも容易ではないようです。

移動を奨励しながら退職金不利の矛盾

また、賃金体系の見直しの関係で、教員には、研究・教育の活性化のために大学間移動が奨励されているにもかかわらず、現在の退職金制度では、転職回数が増えるほど生涯退職金は減るといふ運用になっています。もし、転職を奨励するのであれば、少なくとも転職により不利にならない仕組みを検討されても

座標軸

「なんかヘンだな」
 は、天野祐吉のコラム「CM天気図」(9/25)の表題である。小泉人気の秘密が、小泉の発言を「キャッチ・コピー」と見た上で、それが彼のライバルたちの誰よりも、一番アピールしているからだというユニークな観察をするのが天野である。その天野が、ヘンだというのは、派閥がつぶれて自民党が「純民党」とか「米米クラブ」とか思い切った「改革」などに変えないネーミングについてであろう。このあたりまではジョークっぽいのが、「世間には今度の内閣を「改憲準備内閣」と呼んだ人がいるけれど、このままいくとイラクだけじゃない、重

いはずです。
 今後、提案された就業規則につき、過半数代表が見聞聴取を求められます。その際に問題となる点として、勤務時間と出向がありま。勤務時間は現在、8:30から17:00までですが、就業規則案では17:30が終業時刻と予定されています。労基法適用により6時間以上働いた場合には(2面へ)

装備の日本国軍隊が世界に雄飛する日が、意外に早くやってくるんじゃないか。」という結びには、色濃い危機感が滲み出ている。「こんな中で、『ブッシュ、命』とばかりに、沈み行くブッシュ政権とともに、イラクの占領継続に日本の自衛隊まで派兵するなど、とても正気の沙汰とは思えない。『国難来る』とは正にこのことで、その国難をたらすものが日本の首相であるなど、正に白昼夢の思いである。日本への失望、軽蔑、敵意は、これから暴風雨のように、日本をおそつてくるであろう。『平和憲法からすれば、この憲法に対する最大のテロリストは、小泉氏率いる小泉政権ではないか。これにたいする特別措置法こそ先議すべきだと思っている。』(阿部政雄)『日本・アラブ通信』編集長、日本ペンクラブ国際委員、(以下)などは、真正面から、日本の現状の危うさを訴えている。8月12日、広島で「つくる会」教科書不採択に始まった夏休みは、その促進の旗を振る人物の自民党幹事長就任、おまけに、「自民党脱皮」の象徴とまで自賛付きの就任で終わろうとする。秋、平和のための戦いが始まる。(い)

（一面から）
 五分以上の休憩時間が求められるのはやむを得ないことですが、拘束時間との関係で検討が求められます。また、岡大に籍を残したまま外の大学で勤務するという出向につき、案では命じられた場合に労働者に拘束力が生じるような表現になっています。労働契約の変更ですので、労働者本人の明示の同意を必要とするようにすることが考えられます。

・労働協定の締結

時間外労働に関する三六協定

労働法適用にともない、今後いくつかの労働協定が締結され、そこで重要なものは、時間外労働に関する三六協定です。まだ案は大学側から示されていませんが、いくつかの点でチェックが必要です。締結上の留意点を考えてみます。なお、労働協定の締結は労働者側の義務ではなく、あくまでも使用者と過半数代表の合意が成立した場合のみ、締結されます。ただし、三六協定がないと、使用者は1日8時間を超えて労働者を働かせることとして処罰されま

法律上、必ず記載することが必要な事項は、時間外または休日の労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類、労働者の数、延長することができ時間、労働させることができる休日、そして協定の有効期間です。実際には、このほかに労働者が任意に合意した関連する事項も定められます。

まず、労働協定の締結は、労働者側から行われ、労働者側が同意を表明する必要があります。労働協定の締結は、労働者側から行われ、労働者側が同意を表明する必要があります。

自動延長は定められない
 労働協定の有効期間は通常、1年間とされます。時間外労働を臨時の場合に限定して実施するには、有効期間満了後に、新たな労働協定が締結されない場合は、引き続いてこの協定が適用されるという自動延長規定は定められないことが望ましいでしょう。

必ずしも必要ないが任意に記載している事項の例として、第1に、時間外労働の割増手当率があります。割増手当は、法律上は50%以上（休日労働は80%以上）とされていますが、実際に最も多いのは30%割増です。この点につき、計算は省略しますが、約30%の割増で初めて新規採用コストと同じになるといわれています。

過半数代表選出
 7月の説明会で具体的に公表されています。これは、特徴のある制度になっていきます。すなわち、この制度は、第1に、常設機関とされています。つぎに、代表委員の人数は多めになっています。これも労働法適用と関係が深い点です。この制度は、第1に、常設機関とされています。つぎに、代表委員の人数は多めになっています。

労働協約締結を求めるか
 来年度以後、労働組合法の適用にともない、労働協約は使用者側と労働協約によって労働

条件を規制することになります。それは賃金、労働時間、人事手続き、組合活動保障（組合事務所貸与、掲示板貸与、組合費の賃金からの天引き「チェックオフ」、団体交渉手続などを定めます。

組合として、どのような協約の締結を要求するのか、討論を本格的に始める必要があります。

組合規約の見直し
 来年度定期大会をめぐり、労働組合法適用にともない、労働組合には自主性と民主性が求められる、民主性

自動延長は定められない
 労働協定の有効期間は通常、1年間とされます。時間外労働を臨時の場合に限定して実施するには、有効期間満了後に、新たな労働協定が締結されない場合は、引き続いてこの協定が適用されるという自動延長規定は定められないことが望ましいでしょう。

過半数代表選出
 7月の説明会で具体的に公表されています。これは、特徴のある制度になっていきます。すなわち、この制度は、第1に、常設機関とされています。つぎに、代表委員の人数は多めになっています。これも労働法適用と関係が深い点です。この制度は、第1に、常設機関とされています。つぎに、代表委員の人数は多めになっています。

労働協約締結を求めるか
 来年度以後、労働組合法の適用にともない、労働協約は使用者側と労働協約によって労働

組合規約の見直し
 来年度定期大会をめぐり、労働組合法適用にともない、労働組合には自主性と民主性が求められる、民主性

散歩道
 自転車で、散歩ならぬ「散輪」を始めて、もう半年近く経つ。自転車で一時間前後走るとなると全行程は軽く二〇キロを超す。

散歩道
 自転車で、散歩ならぬ「散輪」を始めて、もう半年近く経つ。自転車で一時間前後走るとなると全行程は軽く二〇キロを超す。

散歩道
 自転車で、散歩ならぬ「散輪」を始めて、もう半年近く経つ。自転車で一時間前後走るとなると全行程は軽く二〇キロを超す。