

# UNION PRESS

2009年7月 No10

## H22年度の学年暦案をめぐって

来年度の学年暦案について、組合と学部・研究科過半数代表はそれぞれ意見書を大学当局に提出しました。これに対して、当局は総合的な判断を行ったもようです。すなわち、国民の祝日を大学の就業日にするという案は、全学教育室の原案には反映されないことになりました。もっと平たく言えば、来年度も「海の日」や「体育の日」は埼玉大学の休日です。これは、われわれの意見書の内容とも合致する方向であり、当局の総合的判断を評価したいと思います。

今回、学年暦の考え方をめぐって各部局で積極的に説明会や議論が行われました。これはありがたいことだったと思われまふ。休日のあり方については賛否両論がありましたが、労働条件をわがこととして考え、同僚と話し合うという職場文化が育っていくことが必要です。これからはますます難しい判断が、個々人にも、職場全体にも迫られることになるでしょうから。

われわれが感銘を受けたのは、組合の組織率が低い部局でも、きわめて活発な職場会議が行われたことです。そうした活力・当事者意識をぜひ組合にも提供していただきたいと切に訴えます。つまり、組合に入ってください！

過半数代表というのは、本来（法的には）、就業規則の変更に意見書を付けることと36協定などの労使協定を締結するだけの機能しかもたないのです（過半数組合が存在しない職場において）。労働条件を守ったり、改善したりするのは組合の役目です。いまの埼玉大学では、「組合に入るのはイヤだが、過半数代表は効率よく動いてほしい」というひとびとが多いようです。しかし、そういうひとびとが見て見ぬふりをしているのは、実際に過半数代表の業務の多くをこなしているのは、組合員だということです。今回の各部局での意見集約の作業は、まさにその実例だったのではないのでしょうか？

余談になりますが、日本でもついに政権交代の可能性が現実的なものとなりました。文科省などはやくも「民主党シフト」に入ったと喧伝されています。国立大学をめぐる環境の変化はますますスピードを増していくでしょう。「働くひとの労働環境を守るのは、自分たちでつくる組合」という大原則の正しさは、昨今の民間でも再確認されました。わたしたち国立大学の教職員もこの大原則に戻ってみませんか？

## チェック・オフ導入を振り返って

ご存じの通り、今年（2009年）7月からチェック・オフ制度が導入されました。

チェック・オフの導入は、前執行部からの引き継ぎ課題でした。ただ、そのお膳立ても前執行部がしてくれていたもので、本年度に入ってから交渉はとてもスムーズで、当局との「給与の振込及び給与の一部控除に関する労使協定」も順調に結ぶことができました。その様子は、UPでお伝えしてきた通りです。

また、協定締結後は、同じくUPを通じて、チェック・オフに必要な「同意書」の提出も求めてきました。その甲斐あってか、多くの組合員の方々のご理解とご協力を得ることができ、その利用率は95%にも達しています。この利用率の高さは、全大教からも注目されているということです。

ところが、部局によっては「同意書」の提出率があがらないという事態があったことも確かです。その場合は、執行部のメンバーで分担して未提出の組合員に会い、直接、その提出を求めるといった活動もしてきました。そのような活動では、「ご苦労さま」という労いの言葉と一緒に、快く「同意書」を提出してくれる組合員の存在の多さがとても印象的でした。つまり、多くの組合員はチェック・オフ導入に「同意」しないのではなく、その意義は実感しつつも、雑務に追われる多忙な毎日の中で、「同意書」に目を通す余裕さえない、ということだったのです。

いうまでもなく、チェック・オフ導入によって、これまで担当者が躍起になって集金してくれていた組合費も確実に徴収されることが期待できます。そのことは、他大学の単組レポートでも明らかです。今後は、組合事務室で運転資金を立て替えるということもなくなるでしょう。

ただ、上記のような「同意書」回収の活動は、より根深い職場問題を肌で感じさせてくれる機会にもなりました。その意味では、山積する課題の解決に向けて、しばらくは気を抜けそうにありません。

**発行元：埼玉大学教職員組合**

**Tel&Fax 048. 853. 5609 (内 3160)**

**E-mail:saidaikumiai@hotmail.co.jp**

**HP: <http://19.pro.tok2.com/~saidaikumiai/>**

**組合事務室は生協第二食堂内 月～金 (ただし木曜日は除く)、午後 12 時～5 時開室**

