

意見書

平成 19 年 2 月 26 日

鳥取大学学長

能勢 隆之 殿

平成 19 年 1 月 29 日の職場代表委員会への説明会で、以下の 6 事項について説明を受け、意見を求められました。意見は下記のとおりです。

- ① 鳥取大学非常勤職員就業規則の一部改正について
- ② 鳥取大学職員就業規則の一部改正について
- ③ 鳥取大学職員の高年齢継続雇用に関する規程の一部改正について
- ④ 鳥取大学非常勤職員の育児休業等に関する規程の一部改正について
- ⑤ 鳥取大学非常勤職員の介護休業等に関する規程の一部改正について
- ⑥ 鳥取大学非常勤職員就業規程の全部改正について

意見を述べる前に確認したいことがあります。

それは、従来、意見書に対して経営者側の担当役員から文書による回答があり、その説明会の場も設けられており、質疑応答が可能でした。その後、当時の岸田人事企画課長から、特に問題が無い場合には回答書のみで説明会を実施しない旨の申し出があり、お互い多忙な身であることから了承いたしました。それが、最近では文書による意見書に対する回答書が無くなりました。これは一方的な決定ではなくお互いの了解の下で取り交わされた約束事であるので、従来どおり文書による回答書を頂きたくよろしくお願い申し上げます。

このように、正式に決めないまま、仮に決めたことが既成事実としてなしくずしに正式なルールになる場合が、鳥取大学では多く見られます。

例えば、昨年 7 月から実施されている事務・技術職員の人事評価にしても、当初は給与等の査定には使わないという説明だったのに、今年の 1 月からの査定昇給では「使わないが参考にする」とわけのわからない説明によって使われるようになったことがあります。

また、学生による講義の評価アンケートが、当初、講義担当者本人にのみに知らせる講義の向上に資するためとして実施されましたが、その後、それが印刷物として公開され、しかも業績評価に利用するようになりました。

いづれも経営者のトップである学長の預かり知らぬことと推察致しますが、世間からは良心のかたまりと見られている最高学府にとってはあるまじきことであり、学長の指導力を発揮して中間管理者の勇み足を是正するよう切にお願い申し上げます。学長は経営のトップでありしかも全ての責任者であるので、暴走する担当者の言いなりになるのではなく、暴走を抑えるよう強くお願い申し上げます。

大学を運営するのは経営陣であっても、大学を実質的に動かしているのは大勢の労働者です。経営者は大きな権限をもっているものの、労働者がそっぽを向いて協力しなくなったり、馬鹿馬鹿しく思い始めたらその組織は衰退するだけです。

以上、仮の決定からなし崩しに事実化して本決定に移行することが、本学では当たり前のこととなりつつあるので、経営のトップとして仮決定の手続きと本決定の手続きとは、異なるものであることを周知徹底していただきたく重ねてお願い申し上げます。

鳥取地区事業場過半数代表者 奥山 育英



記

- ① 今回の改正は、新しく雇用する非常勤職員から適用されるものであり、従来からの非常勤職員には適用しないこととしており、従来からの非常勤職員に不利にならないような配慮が行き届いている。しかし、常勤・非常勤を問わず労働力のアウトソーシングが恒例化している現代社会においては、同一業務同一賃金という世界的な風潮がある。それを常勤・非常勤の格差に加えて、さらに非常勤職員間で格差を設けることは最高学府であり、社会の規範たる国立大学法人が率先して規則化するべきことではない。過半数代表者の意見を求める前に非常勤職員と話しあってから決めても遅くは無い。これによって節約できる経費は非常勤職員の労働意欲の低下による損失あるいは良質な非常勤職員の確保が困難となることと比較すると、一時的な損得では便益が大きいかも知れないが、長期的な観点からは損失は計り知れない。
- ② フルタイム、パートタイム、アルバイト職員と非常勤職員を分類し、その範疇においては業務に差を付けず、また常勤職員の業務とも異なるようにさせることを前提条件に、規則等の改正を提案している。そのようなことは現実にはあり得ないし、「常勤職員と同等にならないよう適性に管理する」など、これを実行できる管理者はこの世に存在するのか。常勤職員と同等もしくは有能な非常勤職員はどこの世にも見つけることは容易である。要は、今回の改正は結論が先にあって、あとづけの理由をつけたに過ぎず、根拠があいまいであり、鳥取大学が良くなるための規則には程遠い。
- ③ 非常勤職員を機械と見做す考え方は、非常勤職員の超過勤務の禁止に現れている。工場のラインが止まるブルーカラー労働者ならいざ知らず、デスクワークの事務・技術職員に就業時間の終了時に直ちに業務を終了することは翌日の仕事を増やすだけであるし、現実的に不可能である。予算に計上されていない超過勤務手当の支払いの拒否を明文化しサービス残業の根絶を目的としていることは理解できるものの、非常勤職員は機械ではなく依頼された仕事を効率よくしかも早く終えて仕事の命令者に尽くしたいという人間の心を持っていることを忘れてはならない。給与は少々下がっても超過勤務を認めるよう望んでいる非常勤職員は多い。
- ④ 4月から駐車場の利用料金が一律に1000円/月ということである。公共交通機関を利用している労働者と自家用車を利用している労働者では通勤手当の支給額が非常に差が大きい。自家用車勤務の労働者の通勤手当を1000円追加すべきであり、また、1000万円を超える給与所得労働者と日給・時給の非常勤労働者に同額の負担は納得しがたい。
- ⑤ 国立大学法人となって、人件費の増大を抑制するために非常勤労働者に依存することはますます多くなると思われるが、本人が非常勤職員を希望しない限り、常勤職員とすることは国会でも論議されており、急務の課題である。そのためにも、非常勤職員の労働条件を一括して検討する部課の設置を早急に望むものである。