

組合ニュース速報

鳥取大学教職員組合事務局 内線 2990

<http://toridaikyouso.fromc.jp/>/e-mail:toridai_union@hotmail.com

センター入試手当の法人回答に反論する

平成20年センター入試業務について要求書(2008年1月18日付)を提出したところ、同年3月21日に能勢学長より、実施経費・支出額の公表、入試手当額の妥当性、業務の性格および振り替え休日の実態調査に関する文書回答がありました。法人の回答に対する組合中執の反論を紹介します。

1. 入試センターからの配分額の使途は適正か ～差額237万円の行方と超勤～

法人の回答によると、平成20年度センター入試業務に係る経費として入試センター法人から本学に支出された配分額は14,300,625円、これに対して本学が入試業務に実際に支出した総額は11,921,791円である。その支出内訳は、額の大きい順に、入試手当(6,099,000円)、超過勤務手当(2,968,962円)、試験場借り上げ経費等(1,743,152円)と続き、以下、入試担当者連絡協議会等経費(545,310円)、問題冊子等保管警備経費(268,400円)、電話ファックス等設置経費(241,467円)などである。

まず、配分額と支出額の間には2,378,834円の差額が生じているが、その使途についての説明がないのはなぜか。説明があつて然るべきである。

次に、入試センター法人が定める配分額の積算基準には超勤手当に当たる項目はない。超勤手当約300万円の支出は、入試センターの支出基準に定める「適正かつ大学の実施体制に応じた裁量的な支出」に沿うものであるのかどうか、本学法人と入試センター法人の見解を求めたい。加えて、平成20年度の超勤については労使の36協定に従うことになっている。平成20年度の超勤手当のバランスシートを公表

し、超勤が本協定に従った内容であることを説明するよう求める。

知って得する組合用語

36協定(さぶろくきょうてい)とは

労働時間の原則は1日8時間以内、かつ週40時間以内。これを超えて働かせたり、休日に働かせたりするには、どんな場合に、どんな範囲内で働かせてよいかについて、労働基準法(労基法)36条の労働協定を職場の過半数を代表する者(組合など)とむすぶ必要があります。

2. なぜ8000円が「適切な」額であるのか不可解 ～試験監督者経費は1日27,360円～

現行のセンター入試手当について、法人は、入試業務の内容が事細かに及ぶ「特殊性」があることを考慮して「休日の振替を行った上で」支給したもので「従来の実績等」に照らして「適切な額」であると回答している。

現行のセンター入試手当は、就業規則(給与規定24条)により、試験業務に従事した職員に1日8,000円、半日5,000円が一律支給される。ところで、その原資の出所はというと、入試業務に従事した職員の汗によって得られる「監督者等経費」であり、その金額は入試センター法人から大学へ支出される。

監督者等経費のうち試験監督者の積算基準は「志願者50人につき2名を配置、1時間あたり3,420円、18時間分の経費」とされている。文字通り計算すると、試験監督者1日(8時間)の経費は27,360円となる。

その3割にも満たない現行の手当額がなぜ「適切な額」であるのか、回答には明快な説明がない。学長は入試当日の挨拶で本業務の「重要性」と「職員の協力」を力説した。職員はそれに十分に応えたのであるから、それ相応の手当があつてしかるべきである。時給1,000円程度は何とも理解しがたい。

組合ニュース2号にも紹介したようにセンター入試業務に従事した職員の声は増額を求めている。中四国近隣大学で同じ業務を担当しながら手当額にかなりの差があり、そのなかで鳥大の手当額はかなり低い。センター入試手当額のあり方について、法人は職員と合意できる算定方式を検討すべきである。

なお、法人が回答で言及している休日の振替は、就業規則第43条「勤務時間及び休暇等に関する規程」の8条により休日勤務を命じた職員に対して法人(学長)が行う当然の措置であり、入試手当とは本来別物である。手当を低く抑えるための仕掛けとして働いていることの説明である。

3. 実態はセンター入試業務への職員派遣

センター入試業務の性格について、法人は「本務」として取り扱うと回答している。確かに超勤、休日の振替、休日勤務手当などをセンター入試業務に関連づけるのは「本務」という認識の現れであろう。しかし、その実態は、入試センター法人が鳥取大学法人に実施経費を支出して業務を委託し、大学法人はその実施経費にみあう員数を業務に送り出し、「適切」とする手当を支給する。つまり、「本務」という名の下で派遣業務に従事しているのが職員の現実の姿である。

4. 休日の振替実態の調査を引き続き要求

休日に実施されるセンター入試業務には休日の振替措置がとられている。しかし、その振替が真に休日に値しないという声がある。職員のなかには振替が不可能なため代休に置き換えるとか、会議や授業の関係からとることが難しいといった実情がある。そこで、全学的な実態把握を法人に要求したが、「振替処理手続き等は適切に処理されている」という文言のみで、それを裏付ける資料等の公表はなかった。

新しい仲間が増えています！
連帯の輪を広げましょう！

全国の技術職員交流会議に参加して (2/2: 技術職員の処遇と評価)

去る2008年2月2日(土)(東京飯田橋レインボービル)に開催された全大教技術職員交流会議の続報です。今回は、技術職員の処遇の状況と評価について報告します。

■**処遇(昇格)の現状**は工学部系技術職員の処遇において大学間の格差が広がっているという印象を受けた。

◇**九州工業大学** 法人化までは教室系技術職員の処遇は徐々に改善されていたが法人化後に悪化。H19年の例で見ると新3級への昇格年齢が38歳であり、事務系の状況よりも数年程度のハンデがありそう。

◇**京都大学** 3年前は教室系技術職員に旧8級(新6級)が5人あったが、H19年度には1人になった。原子炉研究所や防災研究所などの附置研や情報課は組織化され、課長職があることから新6級までであるが、組織のないところでは処遇が悪化。また、技術職員の新採用が困難になっている。内定辞退のケースが続出し困惑。苦肉の策として選考採用を導入したが、それでも内定辞退の例がある。国家公務員並かそれ以上の処遇へ改善する必要がある。

◇**群馬大学** 工学部(技術職員35人) 昨年の昇格では新6級が1だった。以前よりも悪くなっている印象がある。

◇**千葉大学** 工学部の例であるが、技術職員の業務内容が正当に評価されていない。その理由の一つに、業務内容に対する理解不足がある。技術職員の昇格推薦基準を整備して正当な評価と処遇を得られるようにする必要がある。

◇**熊本大学** ラスパイレス指数は83%。技術職員の処遇は更に悪く、近年は新採用者の離職、民間企業や県職員等へ流出が目立つ。事務系に比べて昇格が2年程度遅れている。

◇**名古屋工業大学** 技術職員49人で3つの課を構成。技術職員のポストとして次長1、課長3と主幹3を獲得。処遇面は事務系組織とほぼ拮抗。H20年度からは主任技術専門職員(技術専門官と同等)の制度導入も予定。将来的には定数に関係なく、本人の実力により一定の処遇となる可能性がある。

■**評価の現状**も大学や地域により異なっている。専門家による評価の研修を実施している大学と実施していない大学がある。評価の内容や処遇への反映も大学により異なり、大学間格差がある。特に、**鳥取大学以外に、本人に評価結果を知らせない例は無かった。**これに関して「評価の基本は本人に良い点や悪い点を認識させることにより個々の能力を活かすことであり、結果を本人に伝えない評価はあり得ない。評価者が受講する研修でもその点は強調されるはずだが？」とのもつともな指摘があった。

■**その他** 教室系技術職委員の再雇用の状況に関する議論や選考採用、今後の技術部のあり方についての情報交換も行われた。

技術職員の処遇や評価の面で大学間格差がみられ始めている。鳥取大学の現状は、教室系技術職員の処遇や評価のされ方に不十分な点が多く、昇格の悪化を報告した他大学よりもさらに悪い状況にある。教室系技術職員に対する正当な評価と処遇を求める必要性を強く感じた。

♪♪ おめでとうございます ♪♪

六名の組合員の方々が
ご結婚、ご出産されました。
お祝いを申し上げます。