

組合ニュース

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

団交スタート！！

1. ついに団体交渉が始まりました！

以前よりお伝えしておりますが、中執は大学当局と団交を下記の要領で2回行いました。

- ・日時：第1回（10/30）、第2回（11/13）
- ・場所：大学事務局3階第2会議室
- ・出席者：

大学側 若林総務担当理事、以下3名
（総務部長、人事課長、労務係長）

組合側 広重委員長、以下2名（中執委員）



第一回 団体交渉の様子（10月30日 於 事務局会議室）

第1回目には団交に先立って学長との懇談の席上にて「組合は大学にとって大切なものである」との認識を示して頂いた。その後、実務者レベルの交渉に移り、まずセンター入試の実施経費と手当について、つづく第2回では前回の確認を兼ねてセンター入試手当の増額と振替休日の実態調査、および改正パートタイム労働法の実施について交渉しました。主要な論点は以下のようなものです。

① センター入試手当の増額要求に対して法人から明確な回答はありませんが、入試センターの積算基

知って得する！～労災について～

今回は最近よく社会問題にもなっている労災をとりあげます。働く皆さんの健康に密接に関連する大変重要なことです。

◎ 労働災害（ろうどうさいがい、労災）とは、業務上の事由又は通勤途中で、負傷、疾病、障害、死亡する災害のことを言います。労働災害をカバーする労働者災害補償保険は、労働者の資格如何に関わらず、全ての労働者（アルバイト、パートを含む）に適用されるものです。

【業務災害の定義】

業務災害に対して補償されるのは、使用者の支配下において労働の提供を行う労働者の災害についてです。過労死や自殺もその要因が、使用者の支配下によるものと認められた場合、業務災害として認定されるようになりました。

一般に「過労死」といわれる症状は、脳・心臓疾患の発症ですが、これにも大きく分けて2種類の疾患があります。まず1つは、脳血管疾患で、労災認定の対象としては、脳内出血やくも膜下出血などがあります。もう1つのグループは虚血性心疾患で、心筋梗塞など、冠[状]動脈の異常により心筋機能が障害されるものです。両者を併せて脳・心臓疾患と呼びますが、たとえ死にいたらなくても運動麻痺や言語障害、失語症などの後遺症を残すことが少なくありません。

業務上災害に認定されるためには、負傷・疾病・死亡などが業務によって引き起こされたことが証明されなければなりません。過労死の場合は物理的な負傷とはことなり、業務との因果関係を立証するのが簡単ではありません。そこで厚生労働省ではどのような場合に業務上の過労死に該当するかの判断基準（脳・心臓疾患の認定基準）を設定しています。このいわゆる新認定基準では、過労死の原因となった脳・心臓疾患が労災と認定されるための要件として、次の3つを示しています。

- (1)発症直前から前日までの間において、「異常な出来事」に遭遇したこと
- (2)発症に近接した時期に、「短期間の過重業務」に就労したこと
- (3)発症前に「長期間の過重業務」に就労したこと

【過重業務の目安】

発症日を起点とした1ヵ月単位の連続した期間をみて、①おおむね45時間/月を超える時間外労働時間では業務と発症との関連性が徐々に強まるとし、②1ヵ月間におおむね100時間または発症前2ヵ月間ないし6ヵ月間にわたって、おおむね80時間/月を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できるとしています。これ以外にも「不規則な勤務」、「拘束時間の長い勤務」などの付加要因も考慮されます。労働時間の記録（日記など）を残しておくことは労災認定に対しても健康管理の上でも大切です。

準が変動すれば交渉の余地があると受けとめています。組合の要求は手当増額であり、超過勤務手当の支給ではないことを明確にしています。

② センター入試手当は振替休日にプラスアルファして支給しているというのが法人の基本認識で、8000円適切論の論拠となっています。奇しくも、振替休日は1日8時間、週40時間の労働時間と賃金を確保する措置であるという正当な認識を法人から得ましたが、であればこそ入試手当は「プラスアルファ」ではなく入試業務固有の手当であることが更に明確となります。この点は今後も強調する必要があると考えています。

③ 振替休日については、法人は制度設計と手続き処理が円滑に行われておればそれで十分という考えですが、この制度の下で発生している現場の困難や不満等への配慮と認識が法人側に欠落していることが判明しました。振替休日のあり方を検討するという法人からの認識を得ています。

④ 改正パートタイム労働法の実施に対応した就業規則等の見直の現状について一つ一つ説明を受けました。そのなかで、義務化されている休憩室は手づかずであることが明確となり、正規職員との関係からもその検討(改善)が必要であることを法人は認めています。組合は改善を引き続き要求してゆきます。また、パートの正規職員への登用制度について現行の一般職員公募制(HPに公開)で実績があることから、それで代用できるとの説明です。しかし、パートタイムの仕事は規則で言う「補助」以上の内容をもつ事例が多々あり、各部局での意向調査を踏まえてパートタイムに特化した登用制度の検討を引き続き要求します。本改正の趣旨を今一度、法人に質す必要があると考えています。

今後の団交の持ちかた(定例化を含む)について労使双方で検討する方向です。大学当局の姿勢を変えさせることは容易ではありませんが、ねばり強く交渉を続けますので、組合員の皆さんの叱咤激励をお願いします。

委員長 広重佳治

新しい仲間が増えています！
連帯の輪を広げましょう！

第20回 教研集会参加報告 ～地域貢献と技術職員の地位向上・再雇用～

ようやく秋の訪れが感じられる東京の電気通信大学キャンパスにおいて、9月13日から15日の間、全大教第20回教職員研究集会が開催された。今年は「技術職員部会」において事例報告するよう依頼され、昨年に引き続き参加させていただいたので報告する。

今回の技術職員部会のテーマは「地域貢献と技術職員の地位向上」「再雇用」の二つで、全国の活動状況や実態から見えてくる問題点を中心に討議が行われた。

私は、全大教中央執行委員からの依頼を受け、全国の大学の技術職員が組織的に取り組んでいる地域貢献事業の事例として報告した。詳細は当日配布されたレポートにあるが、本学工学部技術部の活動の一つである「出前おもしろ実験室」を中心に、技術職員が主体的に地域貢献に取り組んでいる事業を紹介した。また、地方大学にとって地域貢献は大学が地域に存在を示す重要な場であり、技術職員にとっては主体的に企画・運営を行うことにより、その存在を広く学内外にアピールすることができる場であるなど、技術職員としての関わり方などについても述べるに至った。

山形大学の報告は、今後私たちが活動していくうえで大変参考になるものであった。また会場からの質問や意見交換も活発で、関心の高さが伺われた。質疑応答を通して、これまで間違っていたことや新しい考え方など数多く得るものがあつた。

再雇用については、新規採用と定数の関係や雇用形態など大学ごとに異なる運用がされており、問題点もいくつか見え、今後の本学の技術部のあり方が気になるところである。

最後の新技術部長のまとめの挨拶では、全国的にどの技術部も厳しい状況で、待遇が良くなっているところは名工大を始めとしたごく少数の、明確なライン制をひいているところのような話があつた。高専は5級2つを確保しており大学に先んじているとの報告もあり、組織運営の仕方により格差が生じていることを再認識した。閉会集会では、他の分科会の報告のいくつかを紹介されたが、特に女性部は新しい若い役員を迎えますますパワーアップした感があり印象的であつた。

年に一度開催されるこの全大教教職員研究集会は、日々の仕事の中では知ることのできない情報を得ることができる。大学という研究教育の現場が抱える諸問題や、組織、私たちが近い将来直面するであろう危機的状況を把握することにもなる。反面、他大学の現状や取り組みを聞き議論することにより、問題打開の方策や今後の方向性を見出すきっかけにもなるのである。私たちは何も知らず問題意識も持たない方が楽なのかもしれない。しかし、危機的状況下にあるといわれる国立大学、ことに地方大学において無関心であることの罪は大きい。これからは個々の職員ひとりひとりが他人事でなく大学の運営について考えていかなければならない。そうした考えに至ったとき、組合の存在はこれまで以上に重要になるであろう。まずは、できるだけ多くの方が積極的にこのような場に参加されることを望みながら帰途についた。

2008年9月 工学部支部 丹松美由紀

(編集委員より)

全国の組合員の「頑張り」が良く伝わってきました。また最後のお言葉は我々にとっても大変心強いですね。丹松さん、ありがとうございました。

教職員組合への加入申込み、および組合費のチェックオフの申し込みは最寄りの支部委員か下記アドレスへお願いします。

hirosige@rstu.jp