



# 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](mailto:toridai_union@hotmail.com)

## 新年おめでとございます

### 1. 委員長よりご挨拶

おめでとうございます。新しい年を健やかにお迎えることと思います。

昨年来の派遣切りなどを契機に、労働運動に新しい波が起こりつつあります。私たちの職場もより健全で働きやすい場となるよう、組合員の要求を結集して奮闘しましょう。

鳥取大学教職員組合 中央執行委員会  
委員長 広重 佳治

### 2. 団体交渉の経過報告

前号よりお伝えしておりますが、大学法人当局と団体交渉を行っております。今回で3回目となる交渉は下記のように執り行なわれました。

- ・日時：2008年12月11日（木）11：10 ～ 12：15
- ・場所：大学事務局3階第2会議室
- ・出席者：
  - 大学側 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 委員長、以下2名(中執委員)

交渉内容は以下のようになりました。

#### (1) センター入試手当は交渉事項である

法人当局からは、「入試経費の支出基準(入試センター作成)はあくまでも経費積算の目安であって、歳入歳出額は大学の裁量によるもので、基準に縛られた歳出は時には迷惑にもなる」との説明があり、現在支給している手当額8000円(半日5000円)は大学の裁量による適正額としています。これに対して組合は、入試センターの支出基準に基づいて手当を算出している他大学の事例を示しました

### 知って得する！ ～手当とはなに～

今回は皆さんの身近な話題である“手当”についてご紹介いたします。手当とは、労働・勤務などの報酬として与えられる金銭、また基本的な給与などのほかに支給される金銭のことです。現代では生活支援の性格を強く帯びています。

#### 【鳥取大学の手当の種類】

本学職員給与規定(鳥取大学規則第41号)に、  
教職調整手当、管理職手当、職務付加手当、  
看護職員教育手当、初任給調整手当、扶養手当、  
異動保障手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、  
単身赴任手当、特勤手当、特勤手当に準ずる手当、  
義務教育等教員特別手当、指導医手当、入試手当、  
特殊勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、  
宿日直手当、管理職員特別勤務手当、賞与(期末手当、  
期末特別手当及び業績手当

を定めています。退職手当は本学職員就業規則(規則第36号)に定めてあります。ボーナス(賞与)も手当に含まれます。手当が年間支給総額に占める割合は3割程度になります。手当の支給に関する細則は就業規則を見ましょう。

平成19年度の国立大学法人鳥取大学の職員における年間支給額(含手当)の平均額が文科省より公表されています。それを見ますと、教員・職員とも全国水準をかなり下回っています。特に、本学職員の給与水準は鳥取市職員および鳥取県職員のラスパイレズ指数(対国家公務員)、それぞれ99.6、97.3、と比べても低く抑えられています。

職種	対象 人員 数	平均 年齢	平均年間 支給額 (うち賞与 (千円)	対国家公 務員指数 ※1	対他の国 立大学法 人等指数 ※2
教員	611	48.0	8,572 (2,437)	-	94.7
職員 (医療)	330	34.5	4,629 (1,241)	92.8	96.8
職員 (事務・技術)	302	42.4	5,496 (1,488)	83.9	96.0

※1「対国家公務員指数」は、各法人の事務・技術職員の給与を、国家公務員[行政職(一)]の給与と比較し、各法人の年齢別人員構成をウエイトとして用いて算出した指数(法人基準年齢階層ラスパイレズ指数)です。医療職員の場合は対医療職(三)との比較です。国家公務員の給与水準を100としています。

※2「対他の国立大学法人等指数」は、各法人の事務・技術職員の給与を、国立大学法人を単一の法人であるとみなして算出した給与水準を100として算出したラスパイレズ指数です。

が、鳥大はそうした考慮をしないという回答でした。とは言え、「入試手当額が大学の裁量で決まるという認識であればこそ、手当額は交渉事項であることがいっそう明瞭となる」という組合の指摘に対し、法人側はこれを否定しませんでした。

## (2) 昼休憩の休養室の配置は法人の義務である

改正パートタイム労働法は「健康の保持、業務の円滑な遂行に資する福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室など）」の利用機会の付与を配慮義務（第11条）として定めています。現在本学は昼休憩に職場をはなれて休養できる施設（休養室）がありません。これは前回の団交において労使双方が確認した点であり、組合はその改善を法人に求めてきました。労務担当理事から、休養室を求める組合の要求を法人役員会に伝えたことが報告されました。組合は重ねて休養室が必要であるとの職員の声を具体例を挙げて強調し、併せて職員の要求を取り上げる仕組みや考えが大学に欠如していることを指摘しました。これには大学法人も一定の共感を示しております。

## (3) 派遣労働は一時的な避難対処

本学の派遣労働者は24人（12月1日現在）であり、雇用期間の制限はなく、事務手伝いに職務を限り、あくまでも一時的な避難措置として利用しているとの回答がありました。組合は地域学部教務係で生じた正規ポストへの派遣労働の適用問題（学部からの抗議で取り下げ）の事の本質を指摘し、正規ポストを派遣労働で代替する方針を法人はもっていないことを労使双方で確認しました。ただし、大学法人は派遣労働を雇用形態の多様化の一方策として認知しているとの見解を示しております。

## (4) 今後の団交事項から

### ・4月からの時短と昼休みの延長にむけて

人事院は来年4月から国家公務員の勤務時間を7時間45分に短縮するよう勧告し、政府はこれの実施にむけて動いています。大学法人は政府や周辺の動きを睨みつつ、時短を検討中である旨の紹介がありました。「短縮された15分を昼休憩に割り当てて60分の昼休みにしたいかどうか」との打診が

あり、組合中央執行委員会（以下、中執）は「その方向で考えているが、組合員の声を集約していないこともあり、次回の団交事項にしたい」と回答しました。この件に関しての緊急アンケートを先日より実施しており、その結果をもって次回団交に臨みます。

## 3. 団交の定例化に向けて

団交の定例化は、第2回団交（11月13日）の終了後、労務課長から打診があった事柄です。その後、中執でこれを前向きに検討し、時期を定めた年2回の団交の実施を申し入れることを確認しました。その理由として、大学法人により団交が認知されること、中執の人事交代があっても団交が保障されることを挙げました。併せて、団交が形骸化されないよう留意し、「申し入れ」による団交を従来通り堅持することしました。今回の団交後に労務課長及び係長と実務レベルでの協議を行い中執の姿勢を伝え、次回の団交事項に加えることを双方で確認しました。

## < What's new >

### 「高等教育フォーラム」を開催

近年、国公立大学の独法化、就学人口の減少、学習指導要綱の改訂等、大学を中心とした高等教育を取り巻く環境が急激に変化しつづけている現状を受けて、「大学人としてどのように考え・行動すべきか」がこれまで以上に問われています。

そこで鳥取大学教職員組合では、日本科学者会議（JSA）鳥取支部との共催で、これからの地方大学の向かうべき方向を共に考える場として「高等教育フォーラム」の開催を企画しております。詳細が決まり次第、おっってお知らせいたします。

## 新しい仲間が増えていきます！

### 連帯の輪を広げましょう！

教職員組合への加入申込み、組合費のチェックオフの申し込みなど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 または  
toridai\_union@hotmail.com