



組合ニュース

鳥取大学教職員組合事務局 内線 2990

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

「期末勤勉手当0.2ヶ月分減額」に断固反対！

● 6月期の期末勤勉手当を0.2ヶ月分減額！

5月1日の人事院勧告「手当支給の0.2ヶ月分を暫定的に凍結」を受けて、本学法人は「給与を社会一般の情勢に適合させるため」を理由に、6月期の期末勤勉手当の0.2ヶ月分減額を全職員に一方的に提案してきています。期末勤勉手当0.2ヶ月分の減額は、本学法人による試算では下表のようになります。

【試算モデル】

単位:千円

区 分			改定前	改定後	減少額
係員	30歳	-	490	444	46
係長	45歳	配偶者、子2	795	721	74
助教	35歳	配偶者、子1	788	715	73
教授	55歳	配偶者、子2	1,425	1,292	133
看護師	30歳	-	506	459	47
看護師長	50歳	-	859	779	80
理事A (ただし0.15月分)			1,956	1,772	184

● 一方的な減額強行は労働契約法に違反！

労働契約法第9条は、「使用者は労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」としています。したがって、「人事院勧告に受けて、社会一般の情勢に適合させる」ことを理由に労働契約である就業規則を一方的に不利益変更することは法律違反となります。

● 人事院勧告と労働契約法のどちらが本流か？

そもそも国立大学法人は労働基準法や労働契約法等の適用を受ける組織であり、これに反すれば労働基準監督署からの立ち入り調査や指導を受けることにもなりかねません。しかし、本学法人は人事院勧告に忠実である姿勢を誇示しています。

● どこに消える、1億3千万円の余剰金！

本年度の人件費はすでに予算化されていますので、今回の期末勤勉手当0.2ヶ月分減額の総額は大学全体で約1億3千万円となります。この巨額の余剰金を法人

知って得する！ ～労働契約法について～

労働契約法は、労働契約に関する基本的な事項を定めた法律で、2008年3月1日から施行されています。

なかでも労働契約の変更(就業規則による労働契約の内容の変更)は下記のように定めています。

- ◎ 労働者と使用者が合意すれば、労働契約を変更できます。(第8条)
- ◎ 使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。(第9条)
- ◎ 使用者が、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次のことが必要です。(第10条)
 - ① その変更が、以下の事情などに照らして合理的であること。
 - ・労働者の受ける不利益の程度
 - ・労働条件の変更の必要性
 - ・変更後の就業規則の内容の相当性
 - ・労働組合等との交渉の状況
 - ② 労働者に変更後の就業規則を周知させること。

この様に、労働条件を変更する際には労使間で合意が必要であることが明確に示されています。

特に賃金のような労働者の生活に密着した重要な労働条件の変更については、一方的に不利益を受ける労働者について不利益性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、それがなくまま労働者に大きな不利益のみを受忍させることには、正当性が無いとみなされます。

は一体どのように使うのでしょうか？

● 団体交渉を申し入れています

6月期の期末勤勉手当0.2ヶ月分減額に係る就業規則の改定について、本組合中執は労働契約法に基づく団体交渉を本学法人に申し入れています。交渉事項は(1)今回の就業規則改定の合理性を立証する法人責任を要求し、(2)不利益変更に相当すると判断されるものについて代償措置を要求していきます。

「高等教育フォーラム2009」からの報告

法人化後の鳥取大学は市場原理の経営観のもとで成果主義とインセンティブを追求する競争的環境を意図的につくり出しています。教員職員はその軋轢に苦しんでいますが、押しつぶされることなく闘い続けてもいます。今回の「高等教育フォーラム 2009」はそうした本学の姿を再確認する場として日本科学者会議との共催で4月18日(土)に本学で開催されました。第一部(研究教育の現状と課題)はお二人の副学長から基調提案をいただき、経営の視点から本学を問い直しました。第二部(労働環境・条件を考える)は団交・賃金・研究費調査に関する組合報告と若手職員自主学習会からの報告でした。若手職員の報告は持ち場の違いを越えてキャリアアップの経験を交流し、やる気を高める自発的な取り組みが紹介された力強い内容でした。講演者の方々、ならびに当日ご参加いただいた皆さまに厚くお礼を申し上げます。

フォーラムを企画された渡部昭男先生(地域学部)と第一部の基調報告を担当された副学長 岸田悟先生(教育組織担当)からの寄稿をご紹介します。

第一部「鳥取大学における教育・研究～その現状と課題」を総括して

渡部 昭男

「高等教育フォーラム」を共催した日本科学者会議(JSA)の渡部です。まずは、教職員組合のご尽力に心より感謝し、また敬意を表します。「法人化して5年、鳥取大学の研究と教育はどのような状況になっているのか」「その現状と課題をリアルにとらえよう」というのが、今回の第一部企画の趣旨であった。まず、小林副学長(評価担当)は第一期中期目標・計画への評価結果に基づいて「鳥取大学は研究・教育ともに『おおむね良好』であったが、留年の予防と卒業者への支援、卒業生への社会的評価の把握などで課題が指摘されており09年度中の改善が必要」と述べ、岸田副学長(教育組織担当)は「学科で取り組んだFDやPDCAを紹介しながら学部や全学に広がらないもどかしさ」を話された。指定討論の山根教授(地域学部/専門は教育評価・方法学)は、鳥取大学の弱点として「複数の理事・副学長・センター長がいて種々の委員会があり、実践や改革を推進するラインが混線して不明確。個々には良い試みが

なされても、蓄積や全体への波及が課題。評価は改善に活かされてこそ意味がある」と指摘した。3人の発言がからみあって格調高い内容であった。今回は鳥取短大からも参加者があったが、今後は環境大や高専もまじえてコンソーシアム的な広がりも意識しながら、継続して開催できれば。

岸田 悟

鳥取大学では、人間力(知力・体力・実践力・コミュニケーション力・気力)を根底においた教育を学部及び大学院の学生に対して行い、人間力ある職業人及び高度職業人を養成することを目的としている。これらの大学の学習教育目標に基づいて各学部並びに各学科にも教育学習目標を持っている。工学部のいくつかの学科では、PDCA(Plan-Do-Check-Action)サイクルの教育改革システムを有し、FD活動を含む学生の教育・研究・生活支援を行っている。教員のFD活動とは、狭義には教授方法をスキルアップすることであり、それには愛媛大学の例である「もっと!!授業を良くする6つのコツ(引用:「愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室」資料)や米国高等教育による教師の個性(人間性)や共同体形成が重要な要素となる(引用文献:P. J. Parmer(米国高等教育)、「大学教師の自己改善」玉川大学出版・吉永契一郎)等がある。

鳥取大学の現在の大学共通教育の役割は、(1)専門教育への基礎教育:動機付け教育、専門を学ぶための基礎知識、(2)教養としての素養及び“学ぶ”技術(学び方):人間力の形成、人生設計等、(3)非決定論的な社会への参画準備・教育:組織、社会人としての自覚、問題発見・解決能力等が考えられる。これらの目標に向かって、教職員が一体となって取り組んでいかなければならない。鳥取大学教職員の皆様のご健康と益々のご発展をお祈りすると共に、鳥取大学に御支援・ご指導いただきますよう御願い申し上げます。

過半数組合の実現にむけて 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