

2006年9月1日

国立大学法人三重大学学長
豊田 長康 様

三重大学教職員組合
中央執行委員会委員長 西川 洋

団体交渉申入書

「団体交渉に関する労働協約」第1条の規定により、下記の要求事項について団体交渉の開催を申し入れます。交渉事項の詳細、出席者などはさらに事前に協議しますが、可能な限り速やかに団体交渉を開催することを要望します。

記

1, 学長は「今後、一学部に対応する人員削減を迫られる」と大学内外で公言されていますが、現在のような「人員削減計画」を進めるだけでは、状況に追随するだけで、三重大学の独自性や将来展望は生まれるとは思えません。

現状をどのように認識しているか、および三重大学の将来構想（人員計画を含む）確定の日程について、お考えを示して下さい。なお、削減された人件費相当額が、どのように有効に活用されているか、分かりやすくご説明下さい。

2, 教職員の労働条件について

○「給与、地域手当、残業、等」

(1)学長は、三重大学の教職員給与が、他大学と比較して劣悪であること、逆に役員報酬が他大学より高額であることに関して、いかがお考えでしょうか？

(2)最終的な「地域手当率」の決定の見通しをお示し下さい。なお、「人事院勧告」と異なる率で定める場合、明白に給与の切り下げに当たると考えますが、いかがでしょうか？

(3)人員削減による教職員の労働条件の悪化が広がっていると考えますが、学長はどのようにお考えですか？人員削減の代替措置が十分取られ、効果を上げているとお考えですか？

(4)事務・技術系職員の実労働時間の調査が数回行われた筈ですが、公表されていません。その調査結果はどのようなものでしたか？

(5)他大学では労働基準監督署による「不払い超過勤務」の立入調査がされていますが、三重大大学の実態はいかがですか？超過勤務縮減のために、どのような具体的な方策を採られていますか？

(6)附属校舎の教員で、本年度就任者から公立校との給与格差が是正されたようですが、これまでの在勤者の格差是正はどのようにお考えですか？

(7)新採用者の中で、公務員や独立行政法人からの方は現給保障された結果、民間企業・私立大学などからの方とは格差が生じていることをどのようにお考えですか？、

(8)民間企業や地方公務員で定着している「産前休暇8週間」の採用を進めるお考えは

ありませんか？

○「評価・任期制・定年・再雇用人事制度」

(1) 来年度以降、個人評価に基づく昇給、勤勉手当等の差別化が本格的に導入されると予想されますが、現在までの検討結果をお知らせ下さい。

(2) 来年1月の昇給対象者の決定に関して、「大学教員個人評価実施要項」の解説では、これだけで選定するのではないと説明しています。他の要素とは何ですか？それは何時、どのように決めるのですか？

(3) 技術系職員に関しては全く案が示されていませんが、どのように進められていますか？

(4) 改正「学校教育法」により、従来の助手が「助教」と「助手」に分けられます。「助教」に一律に任期制を適用することには問題があります。どのように検討されていますか？

(5) 来年度から職員の再雇用制度が始まります。「高齢者再雇用促進法」の趣旨は定年年齢を65歳に近づけることにあると考えますが、いかがお考えですか？教員と職員の定年年齢差の解消についても、お考えをお示し下さい。

(6) 事務・技術系職員の再雇用の規程では、再雇用後の年間給与は130万円程度と予測されますが、これでは年金と併せても生活が困難ではないですか？「再雇用促進法」の趣旨と照らした上で、どのようにお考えですか？

3, 施設整備など

(1) 耐震対策の工事計画とその見通しについて、教職員に周知すること

(2) 練習船「勢水丸」の後継船の実現について

(3) 附属校園の老朽箇所の修繕、改修計画について

4, 分野別要求

○「附属病院」

(1) 欠員を早急に埋め、職員の過重な負担の軽減を図ること

(2) 看護師の夜勤回数は、月8回以内を目指すこと、当面、月10回以内とすること

○附属校園

(1) 新任教員だけでなく、これまでの在勤者も、公立校との格差を是正すること

(2) 三重県で実施している妊娠57日目以降の教員に対する妊娠負担軽減措置を附属校園でも実施すること

(3) 三重県との「人事交流に関する協定書」に基づく、5年以内の三重県への復帰の原則を遵守すること

○非常勤職員

(1) 希望者には、正規職員へ採用する道を講ずること

(2) 正規職員と同様の仕事をしているのに、著しく給与に格差がある。実態に即して出来るだけ格差改善に務めること

5, その他

団体交渉追加資料

(1) 工学部からの要求

2006年4月に新俸給表(一般職本給表一)移行により、従来の給与表での4級から5級への昇格が無くなりました。この不利益を是正するための措置をお願い致します。

(2) 教育学部からの要求

○ 附属小学校・中学校の施設等要求

① 運動場の排水設備と土の入れ替え

現在、運動場のほとんどに粘土質の土が表面に表れ、排水もままならないといった状況で、子どもたちの使用に関してはとても悪い状況である。少し雨が降ると、すぐに運動場は水溜まりで光り出し、使用不可能となる。

○ 附属学校園、教職員の身分、待遇に関する要求事項

附属学校園に勤務する教職員のほとんどは、人事交流制度によって、本校園に一時的に勤務する者であり、三重大学の教職員の中では特殊な性格を有する者である。そのような者に、大学採用の教職員と同等の処遇をするのは適当とは言えない。また、今後も附属校園の教職員に対し、現状のような冷遇を続けることは、人事交流を一層停滞させることになり、教育学部にとっても益をなさない。よって、私たちは、県下公立学校の教職員と同等の待遇実現を要求する。具体的には、以下の通りである。

(1) 給与・手当面

格差是正に向けて、他大学の改善例を参考に、一層の取り組みを望む。

(参考) 公立学校の給与を保障(鳴門教育大)、雇用保険を大学で負担(鹿児島大)

(2) 特別休暇面

① 夏季休暇 現状：3日

(参考) 三重県は5日。また、なぜ「原則として連続して3日なのか」。分散しての取得も可としていただきたい。

② ボランティア休暇 現状：災害復旧と社会福祉に限定

(参考) 三重県は、社会教育、地域での活動もその対象にしている。

③ 結婚休暇 現状：5日(参考)三重県は、7日の範囲内の期間(週休日・休日・代休日を除く連続した日数)である。

④ 産前休暇 現状：6週間(産後8週間)

(参考) 三重県は、産前・産後各8週間である。

⑤ 介護休暇 現状：通算93日の範囲内で取得できる。この期間は、無給となる。

(参考) 三重県は、連続する2週間以上6ヶ月の期間内。勤務しない1時間につき1時間当たりの給与額減額。

⑥ 家族介護休暇 現状：上記「介護休業」に含まれる。

(参考) 三重県は、介護休暇を取得後、引き続き必要な場合、3年を越えない範囲内。この期間は、無給となる。

(3) 福利・厚生面

妊娠中の労働軽減措置 現状：本人の申し出により勤務時間を軽減することは可能だが、補助教員の配置は不可。

(参考) 三重県では障害児学級での授業、中学校での体育実技指導、小学校で体育の授業を担当する場合、請求により妊娠57日目から補助教員が配置される。