

2011年11月28日

国立大学法人三重大学
学長 内田 淳正 様

三重大学教職員組合
中央執行委員長 後藤 洋子

団体交渉申入れ書

「団体交渉に関する労働協約」第1条の規定により、下記の項目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、出席者などは事前に協議しますが、可能な限り速やかな開催を要望します。

記

1. 大学の全体構想について

(1) 第2期中期目標・中期計画（平成22年度～平成27年度）について

次年度以降如何なる考え方のもとでどのように進めていかれるのか、人員管理計画や人件費調整額の扱いを中心にお聞かせください。

(2) 「スマートキャンパス」構想について

計画そのものの妥当性をご説明ください。併せて、早い段階からマスコミによる報道がなされた事実や本件に係る意思決定プロセスのあり方（構成員の意見が反映されていないとの声があります）について学長のご見解をお聞かせください。

(3) 「教養教育改善のための新しい組織構築についての提案」について

この提案は如何なる基本方針のもと示されたのかをお聞かせください。また、本案についてその後進展があったのであればより具体的な形で構想をお示しいただくとともに、個別の教員の労働条件がどのようなものになるのかをご説明ください。

(4) 自然災害の対応及び危機管理について

東海・東南海・南海の3連動型地震においてはマグニチュード9の地震すら予想されます。それにも拘わらず学内には未だ耐震化されていない老朽校舎が存在しており、これは教職員・学生の生命に対する重大な脅威であるため早急の耐震化を要求します。

津波のハザードマップが改訂され、これによれば三重大学構内も浸水被害が予想されます。大学病院を抱える三重大学が津波被害を受ければ、大学のみならず、三重県全体の医療機能に重大な障害をあたえかねませんので、国土交通省・文部科学省・厚生労働省・三重県・津市等と協議し、緊急の津波対策を講じるよう要望します。

東日本大震災発生時の大学法人の対応と危機管理マニュアルについて

3月11日15:31、気象庁より、伊勢・三河湾に津波警報が発表され、その直後、津市から沿岸部（栗真・江戸橋地区など）に避難勧告が12日午後2時45分頃まで出されていました。

12日、大学入試後期日程実施日も、入試開始時刻を過ぎても、津波警報、避難勧告は、解除されていませんでしたが入試は実施されました。津波警報、避難勧告が出ているにもかかわらず、入試実施を判断した理由と、危機管理に関してのお考えをお聞かせください。

また、危機管理マニュアル内の、「避難判断の基準（第3節,第1・1）の（4）津市から避難勧告・指示があった場合。」また、「来訪者及び地域住民に対する措置（第3節,第1・3）のア 来訪者に対する対応」は、津波警報発表、避難勧告の指示が新たに出た場合の対応です。すでに、出ている場合の対応項目は存在していないので、当該項目の記載を求めます。

2. 労働条件について

(1) 国家公務員給与削減法案に伴う給与改定について

この給与改定案に対する学長のご見解をお聞かせください。

(2) 役員報酬について

三重大学の教職員給与が他大学と比較して低額であること、逆に役員報酬が他大学より高額であることに関して、役員報酬の策定根拠を明確にしたうえで学長のお考えをお聞かせください。

(3) 地域手当について

地域手当が全額（6%）支払われていない理由と今後の方針をお聞かせください。

(4) 半期授業回数16回化実施に伴う非常勤講師単価改定について

次年度より、半期授業回数が従来の15回から1回増え16回となりますが、これによって非常勤講師単価が実質的に切り下げられないようご対応ください。

(5) 産前産後休暇・育児休業取得者の代替措置について

これに係る人件費の全学による手当を要求します。また授業以外の、他の教員には代替不可能な業務（例えば、カウンセリングなど）についても代替人員を確保するようご検討ください。

(6) 事務職員の休憩時間確保について

部署によっては事務職員が法定の休憩時間を満足に取得できていないとの指摘があります。この現状を認識されていますか。本問題解消に向けての方針と併せてご回答ください。

(7) 附属病院新病棟2012年オープンに伴う「7対1看護」の実施について

三重大学附属病院でも、患者10人に看護師1人を配置する従来の「10対1看護」から、患者7人に看護師1人を配置する「7対1看護」に移行しますが、これによる看護師の労働条件悪化を回避するためどのような手立てをお考えなのかお示しください。

(8) 技術職員組織化の速やかな完全実施について

速やかな完全実施を要求します。現在、工学部ならびに同部局の附属施設では組織化が実施されていますが、教育学部、医学部、生物資源学部、センター系の技術職員については不完全な状

況です。このままでは、未組織下の職員について、自前（独自予算）での研修等の企画、出張旅費等を工面できず、職場環境の格差（技術の継承・向上）が広がるばかりであると懸念されます。もちろん技術職員の自助努力も必要であるとは考えますが、大学執行部も組織化に向け積極的にご協力ください。

(9) 教室系技術職員の上位級定数について

上位級定数増を要望します。事務職員の5級以上格付け（事務長・課長・副課長・室長・専門員）は、事務職員全体の30%をしめている一方、教室系技術職員は全学職員中（55名）5%（3名）にとどまっております。事務職と比較すると不当な差別待遇を受けています。また、高専においては待遇改善が進み、5級以上の格付けは定員の20%程度まで達しております。こうした格差を是正すべく、一日も早い教室系技術職員の上位級定数増をご検討ください。

(10) 技術部組織の学則への記載について

技術部組織を学則に記載するよう要望します。三重大学学則第13条には、事務組織を置くとの記載はありますが、他方技術組織については記載がありません。教室系技術職員の地位確保の観点から、技術組織の記載を強く求めます。

3. 支部固有の諸問題について

(1) 生物資源学部技術職員の待遇について

生物資源学部技術職員の待遇改善を要求します。具体的には、フィールドサイエンスセンター（農場・演習林）技術部の技術長、副技術長、農場グループ長、演習林グループ長等役職者の処遇が昇格はなく、手当という形で行われております。将来的なことも考え、昇格による待遇改善を強く望みます。

(2) フィールドサイエンスセンターにおける適正人員について

フィールドサイエンスセンターにおける適正人員の確保を要望します。現在、フィールドサイエンスセンターの活動は従来の学生実習に加えて、地域貢献活動の一環としての小、中学生を対象とした教育ファームや一般市民を対象にした大学ファーム、直販会など多岐にわたります。これらの活動を持続していくためには技術職員の定年などによる人員減の補充が不可欠です。

（付記）交渉内容を組合員に報告する必要があるため、交渉時の内容を録音しますので、予めご了承ください。