

NEWS LETTER

2006年3月17日 No.531

三重大学教職員組合発行

直通 : 059-231-4447 (内線 2169)

E-mail : KYF03351@nifty.ne.jp

URL : <http://homepage2.nifty.com/mie-union/>

3/14、学長に「要望書」を出しました!!

3 / 1 5 の評議会でも、新昇給制度に関して種々質問・要望が出されたとのことでした。

要 望 書

2006年3月14日

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長

西 川 洋

3月10日、渡邊理事・福島理事から、来年度の給与・昇級制度等に関して三重大学教職組に対してはじめて提案がありました。従前の説明は、地域手当の漸増事例のシュミレーションにより、人件費と人員削減の見通しの説明が中心でした。

今回、始めて提案として示されたものは、

(1)新給与表を採用するが、地域手当(1%)・現給保障は当面1年間のみ。

(2)成績評価に基づく昇給制度のみは、単年度でなく、2011年(平成23)1月の完成年時までのもの。

となっています。

(1)は部局長の了承が得られなかったため、やむを得ず単年度になったと、説明されましたが、(2)の昇給制度が将来にわたる提案になっているのは、**新給与表が成績評価と不可分のものとして出来ているのが原因**と考えます。

新昇給制度は、「特定職員」(教授と幹部職員)と「一般職員」(助教授以下の教員と事務職員など)の間に昇級人数や昇級巾で格差をつくるものであり、部局長を含め全く教職員に周知されていないものです。

なお、理事報酬が近隣大学に比較して高すぎるとの質問に、「部局長より低くする訳にいかない。5%カットを提案している」との回答がありましたが、全く納得できるものではありません。教職員に人件費抑制を迫るならば、まず経営者側がその姿勢を示すべきです。

三重大学教職組は、上記提案は種々の問題があり、4月実施には検討時間が不足と考えますので、来年度は現行給与表と昇級・昇格制度を継続することを要望します。

1, 来年度は「現給与表」を継続すべきと考えます。

- (1)多くのことが単年度処理であるので、むしろ来年度は「現給与表」を維持する方が無駄な作業を省くことが出来ます。
- (2)新給与表の採用で人件費が1%アップすると説明していますが、現給与表を維持すれば地域手当採用も延期できます。ただし、定期昇給は従来通り実施すべきです。
- (3)平成19年1月の昇給は暫定的で従来の特昇と同様(3段階、人数枠)だから、個人評価制度が合意できなければ、評価方法も従来通りで構わないとの説明なので、問題がある新制度より従来の特昇制度で行うべきです。

2, 三重大学教職員組合は「人員削減・人件費抑制をガマンすべきだ」とは考えません。

- (1)「人員確保か、人件費削減か？」という問題の立て方では、数年はともかく、5~10年後の三重大学の教職員の生活と教育・研究・医療を安定的に維持・発展させることにつながりません。
- (2)人件費抑制と人員削減が進む事態になれば、教職員は今後に期待を持つことが出来ないため、有能な人材を得られないのみならず、逆に大量に流出することが予想されます。
- (3)「行革促進法案」「市場化テスト法案」が成立した後は、三重大学が現状のままで継続できるとは考えられません。
- (4)役員会のみならず部局長達も、現在の「国立大学法人法」の枠組の問題点を明確に把握し、国立大学協会などとともに「法人法」の見直しと高等教育予算の増額を求めて行くべきです

3, 学長・役員会は、早急に三重大学の基本将来像を示し、教職員の生活保障の立場に立った給与・昇給制度で合意を進めるべきです。

- (1)次期中期計画につながる将来の三重大学の基本骨格を来年度早期に全学に示すべきです。
- (2)その検討の中で、学長・理事の人員・報酬、教職員の人員・人件費の見通しを明確にすべきです。
- (3)そのうえで、今後の給与・昇給制度で教職組と合意する努力をすることを要望します。

以 上

「市場化テスト法案」とは

(趣旨) 第1条国の行政機関等又は地方公共団体が自ら実施する公共サービスに関し、その実施を民間が担うことができるものは民間にゆだねるとの観点から、これを見直し、民間事業者の創意と工夫が反映されることが期待される一体の業務を選定して官民競争入札又は民間競争入札に付することにより、公共サービスの質の維持向上及び経費の削減を図る改革を実施するため…必要な事項を定めるものとする。

(国の行政機関等の責務) 第4条国の行政機関等は、…国の行政機関等の関与その他の規制を必要最小限のものにすることにより、民間事業者の創意と工夫がその実施する公共サービスに適切に反映されるよう措置する…。

「市場化テスト法案」には「民間事業者の創意と工夫」「国や自治体の関与を最小限に」という規定があふれています。民間企業等に事業を丸投げする「指定管理者制」「民営化」によって、民間業者の利益を図る「論理」が貫かれています。(自治労 HP より)

三重大学報告の職種・年令グループ別給与等表・グラフ (文科省 HP より)

職種別人数・給与(H16年度)

II 職員給与について

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成16年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	1133	44	6,789	4,918	104	1,871
事務・技術	316	45.3	5,843	4,266	123	1,577
教育職種 (大学教員等)	417	47.4	8,882	6,365	123	2,517
医療職種 (医師)	該当者なし					
医療職種 (看護師)	262	37	4,909	3,595	52	1,314
技能・労務職種	19	53.4	5,217	3,822	121	1,395
海事職種	7	45.9	7,613	5,564	0	2,049
海技職種	8	36.3	5,134	3,813	0	1,321
教育職種 (附属高校教員)	14	42.2	7,521	5,541	94	1,980
教育職種 (附属義務教育学校教員)	27	40.3	6,659	4,934	138	1,725
教育職種 (外国人教師等)	1					
医療職種 (医療技術職員)	60	43.5	5,613	4,096	93	1,517
指定職種	2					
非常勤職員	59	38	3,467	3,035	97	432
事務・技術	12	46.7	3,089	2,489	148	600
教育職種 (大学教員等)	1					
医療職種 (医師)	28	33	3,106	3,106	49	0
医療職種 (看護師)	6	44.5	5,077	3,830	122	1,247
技能・労務職種	2					
医療職種 (医療技術職員)	10	35.2	3,907	2,967	141	940

職種別・年齢グループ別給与分布(H16年度) ※一つ右にずらせば4年後が予想できる

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員/教育職員(大学教員等)/医療職員(看護師))〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕

