

NEWS LETTER

2006年12月4日 No.535

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/

11月1日に学長と団体交渉を行いました

**「三重大学将来構想」は2年で道筋を付けたい
09年度までの「人員削減計画」はこの3月末までに決めたい
1月1日の「昇給対象者」の推薦は、従来通り部局長一任**

学長と組合との団体交渉が11月1日、約1時間40分にわたって行われました。大学側からは、豊田学長、渡邊理事、新任の三浦理事、下田総務部長、田中人事課長等が、組合側は中央執行委員以外に、玉城教育学部支部書記長、高松生物資源学部支部前委員長、和藤・中村工学部支部執行委員、が出席しました。

◎交渉は、事前に提出していた「申入書」に基づき、おおむね、

- 1、三重大学の将来構想（人事計画含む）について
- 2、労働条件について
 - (1) 役員報酬、 (2) 教職員給与、 (3) 労働条件悪化 (4) 労働時間実態調査
 - (5) 超過勤務（残業）(6) 民間等から採用者の初任給格付改善 (7) 追加要求（昇格）
- 3、教職員の個人評価について
 - (1) 教員、(2) 事務系職員、(3) 技術系職員
- 4、改正学校教育法による「助教」「新助手」について
- 5、職員の再雇用制度について
- 6、附属学校園教員の公立との格差是正について
- 7、施設整備について

大学側から回答があり、その後、質疑応答を行いました。以下、各項目にそって交渉の概要を報告します。

1,三重大大学の将来構想について

(1) 学長回答

現状認識 環境は大変厳しい

- ①このままでは、10年で10%、20年で20%の人員減
- ②18歳人口減少の中で私立大学との競争激化
- ③大学評価（認定評価・法人評価）で予算配分

どうすべきか

①効率化の努力・工夫

承継職員枠で来る交付金が毎年削減される。雇用の多様化（特任、再雇用など）
10年後、20年後にいくらかでも人的パワーを確保

②自己収入の増加 産学連携で外部資金（寄付講座など）

今後「官」の部分が減少する分を「民」の部分でカバーする努力

③教育研究組織の再編成

地域のニーズにあう、「教育研究活動の質」を高める
部局長の理解だけでなく、全学の合意必要
プロジェクトグループで具体化案を検討

日程：大きな改革には3年間位かかる

学長の任期中(2年余)に「道筋」をつけたい

ある程度「固まった案」を引き継ぎたい

今後、学内外の色々な方のご協力を仰ぎたい

(2)、人事計画(人件費)について 三浦理事の回答

「人事計画」は「将来構想」と一体のものであるが、「将来構想」が固まっていない

「平成19年度の人事計画」は7月に部局長の合意をえた

「平成20年度以降の人事計画」は、本年度中に決めたい

削減した人件費の用途について

- 共通教育棟の耐震工事 ○アスベスト除去工事 ○病院再開発準備 ○大学評価のためのデータベース構築、に使った

将来の見通し

政府の予算削減、効率化政策だけでも相当額の交付金減を覚悟しなければならない

計画完成年度に一度に減額できないので、基準教員数等を毎年減らして、予算を有効活用している

● 質疑応答

○組合：計画作成の日程は、「2年で道筋を付ける」ということだが、次期中期計画に反映できないのでは？

○学長：任期中に「道筋」を付け、次期学長に引継、「中期計画」に盛り込んでいただきたい。

○組合：単年度計画で、均等縮小は最悪。重点分野、縮小分野などの内容を示して全学を説得する努力を

○学長：部局長と意見交換してきたが、なお一層努力する。具体的な案ができれば全学的に合意してもらおう。理事を一新し、今後は学部とのコミュニケーションを強化したい。

2,労働条件に関して

(1)役員報酬の件

◎学長回答

平成 18 年度は 5%減額した。平成 19 年度は、理事の交代があるので、理事報酬は現在の7号給を6号給に減額することを計画

(2)教職員の給与について

◎三浦理事回答

全国的に見て低いことは事実。総人件費枠があるので、(人数を減らして)全体的に高めるのか、地域手当をどうするのか、何を優先するのかは、総合的に検討する課題
「地域手当」は、1%アップで約8千万円の財源が必要

●質疑応答

組合：**三重大学教職員の給与が全国的にも低い水準にあることは明白になっている。特に、職員が公務員・他大学との格差が大きい。中高年が昇給、昇格できないことが原因ではないか 格差解消の努力をお願いしたい。**

大学：年齢構成、男女比などがあり、一挙に他大学等との格差は解消しない。本学独自の改善をした場合、退職金などで本学の持ち出しができる

組合：公務員の昇格基準を参考にする場合でも、大学で裁量できる余地はあるはず。公務員より高い給与水準で退職するのでないなら、大学の退職金持ち出しはないはずだ。

組合：**課長級(旧給与表8級、新給与5・6級)の人数比でみると、事務系より技術系の方が比率が低い。同等の比率で昇給・昇格を進めて欲しい。退職時に公務員と同等の給与号給になれるように努力して欲しい。**

大学：繰り返しになるが、総人件費の配分の問題として考える必要がある。

組合：組合の会議等で、**他大学の人から、「学長が交渉の場で、三重大学よりははまだから良いでしょう」と言うとの話がでる。こういう状態では教職員の意欲が削がれる。**

組合：給与表は人事院勧告準拠で差がないので、地域手当の差を除けば、昇給・昇格の運用でしか差が出ないはず。独自の努力の余地があるはず。

組合：：理事報酬の削減は他大学でも行っている。ボトムアップの努力をお願いしたい。

組合：給与号給合併による昇格不利益解消で、技術系では学部を超えた協力を行っている。待遇改善でも全学的視点で工夫して欲しい

大学：よく分かるので、努力する

組合：平成 20 年度以降の人事計画は、本年度末までに決めたいとのことだったが、何年度までの計画か？

大学：平成 21 年度（現中期計画）のものだ。

(3)労働条件悪化について

◎三浦回答 総人件費枠のなかで、効率化を図る努力（Q.C.運動、目標チャレンジ活動）。コンサルタントに依頼して、「無駄を省く」「仕事を減らす」努力

(4)労働時間実態調査について

◎三浦理事回答 これまで、事務系職員の「労働時間調査」を行った事実はない

(5)超過勤務(残業)について

◎三浦理事回答：本学にも所定の命令を超えて働く超過勤務が一部にあることは事実。これを放置できないので、**近日中に「実態調査」を行う**

管理監督者が指導する責任があるが、仕事の見直しで超過勤務をなくす努力が必要

(6)民間等から採用された者の初任給格付けの不公平是正

◎三浦理事回答：人事交流制度上の問題があり困難。民間からのスカウト人事などを進める上でも壁になっているが、新たな給与体系を作らなければ難しい。

(7)追加要求への三浦理事回答

(1)職員の給与号給「4級・5級合併による不利益」解消について

制度上の問題で本学だけでは解決しない。昇格などは従来のものを準用する努力は行う

●質疑応答

組合：法人化により、教職員のなかで、多忙化によるストレスがたまっている。勤務実態の調査は未だないとの回答だが

大学：近々、調査をする

組合：勤務の実態を正確に把握できる調査にして欲しい。

3.教職員の個人評価について

◎渡邊理事回答

(1)教員の個人評価について

6月の評価委員会で「実施要項」「Q&A」「部局評価項目」の承認を得て、平成18年度は試行する。11月にはデータベースに入力してもらう。

年度末には、試行結果を報告してもらう。平成19年度には、試行結果を踏まえて修正の上、本格的に実施したい。

(2)事務系職員の個人評価について

平成18年度は試行中。11月には「中間評価」。**来年1月の昇給対象者の選定には、試行中の個人評価は使えないので、従来通りでやって貰う。従来もいろんな要素で推薦してもらっているの、それでやるしかない。**

(3)技術系職員の個人評価について

事務系と同様。工学部技術部に「評価制度」があるので、これも参考にしてもらう。

●質疑応答

組合：工学部技術系職員は「個人評価」を行っている。センターなど評価制度がない職場では不安だ。

大学：工学部を参考にして、他部局も早急に整備したい

○平成19年1月「昇給」について

組合：職員・教員とも「個人評価制度」を使えない。従来通りとは？

大学：教員も従来通りでやるしかない。「持ち回り」配分では困る。

組合：基準も何も示さず、学部長任せで良いのか？少なくとも、どういう基準、方法で対象者を推薦するのかということ学部長が示さないといけないのではないかと？

大学：本年度は「個人評価」を使わないことはハッキリしている。昇給対象者の推薦は部局長にお任せしている。

4.学校教育法改正による「助教」「新助手」の設置について

◎渡邊理事回答

従来の助手を、「助教」「新助手」に分け、「新助手」も残す方向で検討中
任期制については、医学部では既に任期制があり、従来通り

現助手が「助教」「新助手」になるに当たっては、「不利益」にならないようにする

●質疑応答

組合：「助教」の任期制とは？

大学：従来から任期制を導入している医学部・病院は別にして、他部局は引き続き検討を続ける。

他部局の現助手については、不利益な扱いはしない。

組合：「助教」になると、授業を担当し、負担増になるが、給与などの改善は？

大学：**給与表は変わらないが、授業担当分は「大学院担当手当」等で改善する。**

組合：国大協で「助教」に対応する「新給与表」新設を検討すべき

大学：国大協も、授業手当で対処する方向だ

組合：病院以外の部局で「新助手」を残すとは？

大学：理系学部、センターなどでも「新助手」を残す方向で検討中。未だ固まっていないが、「助教」以外にも「新助手」が必要ではないのかという意向。

5.職員の再雇用制度について

◎三浦理事回答

(1) 高齢者の再雇用制度について

「高齢者再雇用促進法」の趣旨は、「定年延長」ではない。「定年延長」は人件費問題があり別の議論が必要。

(2) 再雇用者の（想定）給与額の低さについて

法の趣旨は働く意欲と能力のある者の「受け皿」を用意することであり、「生活保障」ではない。

●質疑応答

組合：三浦理事は、再雇用制度の趣旨は「生活保障ではない」と回答したが、**待遇が悪いと再雇用を希望する職員がでないのでは？生活できない給与では、制度は作っても、事実上利用されないことになる。この条件では、希望者がでないのでは？**

大学：希望者はいる。

組合：年々、年金支給開始年令が遅くなるが、処遇改善をしないと経験者・即戦力を再雇用できなくなる

大学：**総人件費の中で、経験者を再雇用するのか、若年者を新採用するのか、どこに力点を置くかの問題だ。**

6.附属校園教員の公立校との格差是正

◎三浦理事回答

(1) 本年度の新採用者から給与格差の是正を行ったが、在職者はまだ。多額の人件費の問題がネック。

(2) 附属校園の勤務条件

新採用者から給与是正。妊娠中の勤務軽減なども全て人件費問題にあり、解決困難。

人事交流の促進も努力中。養護学校は公立校が少ないのが人事交流困難の原因。

●質疑応答

組合：附属校に優秀な教員を確保するには、待遇改善が重要。附属校圏の県内での位置を考えても優秀な教員に来て貰えるようにすべき。

大学：本年度から新任者の是正を行ったが、その効果はあったように聞いている。

7. 施設整備について

◎三浦理事回答

(1) 耐震工事計画について

5月11日の施設委員会で、全学の耐震工事計画など承認。ISC（耐震診断基準）で、該当箇所を明らかにした。学部等で報告済みのはず。

(2) 練習船「勢水丸」後継船について

来年度概算要求で、財務省と折衝中

(3) 附属校圏の老朽箇所改修について

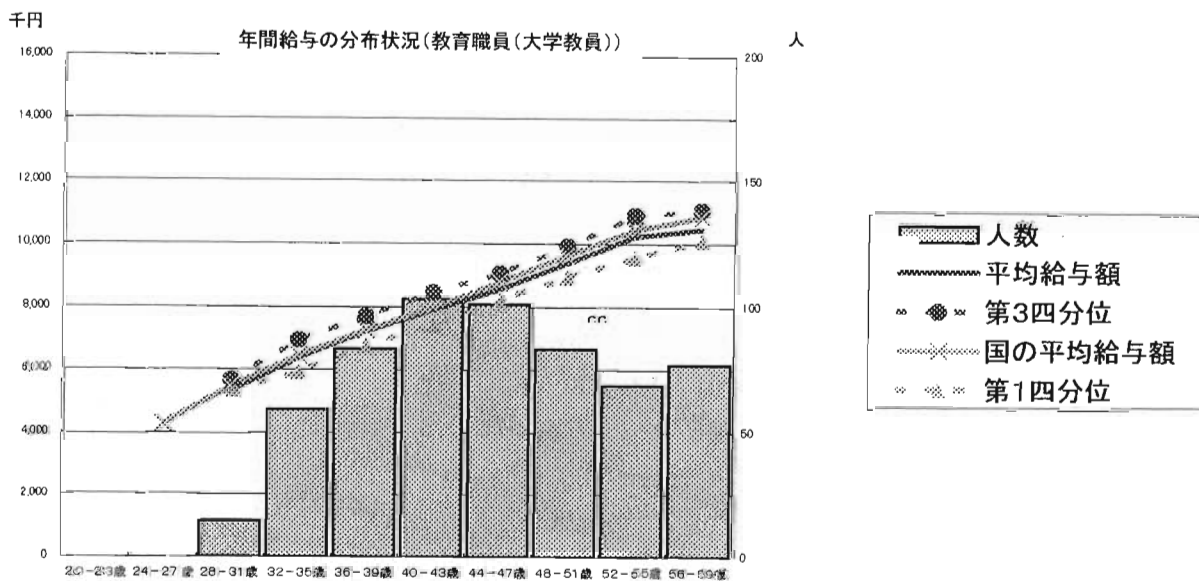
安全衛生上の措置を進めている。平成19年度概算要求で耐震対策工事を要求中。

本年度予算追加で、附属養護学校のバリアフリー工事でエレベーターが設置される見通し

以上

◎参考

三重大学 HP に公表されている、本年4月の「教員」「事務・技術系職員」「看護師」の年齢集団別(5歳)人数と平均給与の国家公務員との比較グラフを掲載します。



注：①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

