

# NEWS LETTER

2007年 2月 27日 No.537

三重大学教職員組合発行

直通 : 059-231-4447 (内線 2169)

Email : KYF03351@nifty.ne.jp

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

## 2007年度定期大会終わる

2006年12月21日(木)17:45~19:30、教育学部大会議室で表記の定期大会が行われました。大会は代議員総数26名中、出席11名、委任状6名、計17名の参加で成立しました。石井副委員長(生資)の開会宣言、全大教等のメッセージ披露の後、議長団に玉城(教育)、和藤(工)両代議員を、議事録署名人に田中(人文)、中島(生資)両代議員を選出し、議事に入りました。

藤田書記長(教育)が、第1号議案「06年度活動報告」を行い、三重大学独自の給与・昇給制度を開始するにあたって、組合や過半数代表が当局と労使協議が頻繁に行われた年であった、組合は全国情報や当局情報をニューズレターで広報し、劣悪な状態の改善を要求してきた、今後もますます組合の存在意義が重要になるため多くの人に組合加入を訴えなければならない、との報告を行いました。続けて、第2号議案「会計報告および監査報告」を行い、第1・2号議案とも拍手で承認されました。

次に松岡選挙管理委員長(教育)より、役員選出規程に基づき、第4号議案「07年度役員選挙」の説明があり、中央執行委員(5名)、監事(2名)を大会代議員の投票で選出しました。併せて選挙管理委員(2名)も承認しました。

鶴原新委員長から「組合の役割が大事な時期に役員になり、責任を果たしたい」との挨拶があり、新執行委員が各々自己紹介を行いました。

07年度中央執行委員・監事・選挙管理委員は、以下のとおりです。

中央執行委員長 : 鶴原 清志(教育)  
中央執行副委員長 : 王 秀崙(生資)  
書記長 : 豊福 裕二(人文)  
書記次長 : 須曾野 仁志(教育)  
執行委員 : 梅田 直明(工)  
監事 : 徳田 博美(生資)  
監事 : 深井 英喜(人文)  
選挙管理委員 : 藤田 達生(教育)  
選挙管理委員 : 杉田 正明(教育)  
選挙管理委員 : 石井 敦(生資)

なお、中央執行委員・監事(選挙管理委員は除く)は、規定により全組合員による信任投票に付されることになりました。

次に豊福新書記長から第4号議案「07年度活動方針(案)」および第5号議案「07年度予算(案)」の提案があり、一部文言を修正のうえ、いずれも拍手で承認されました。

大会での発言では、就業規則・給与等「非公務員」状態になったにも関わらず、大学当局の認識は事態に対応できていないこと、教職員も給与・昇給の仕組みなどを理解していないこと、07年度には個人評価が給

与・昇給の査定に利用されることから、教職員の要求を把握し、分かりやすい宣伝をする必要があること、等が出されました。

議長団の解任の後、最後に須曾野新書記次長の閉会挨拶で無事大会を終了しました。なお、今年は大会開催が遅れて冬休みに入ったため、出席代議員が少なかったことがやや残念でした。

## 07年度中央執行委員の信任投票結果について

規約第26条に基づき、新役員の信任投票が06年12月25日(月)～07年1月20日(土)の期間に行われました。開票の結果、総投票数135票(内2票が白票)、信任投票数133票で、候補者全員が信任されました。

## 07年度 中央執行委員あいさつ

鶴原清志・中央執行委員長(教育学部・教員)

国立大学法人化後、3年が過ぎようとしております。本学でも実績によって賞与に差をつける、個人評価を用いて昇給に差をつける等、従来から導入されようとしていた制度がいよいよ本格的に実施されようとしています。教職員の生活基盤に関わる問題が、当事者である教職員の関心の低いままに検討され、実施されていっては困ります。非力ではありますががんばりたいと思いますので、皆様の組合活動へのご理解とご協力をよろしくお願い致します。

王秀嵩・中央執行副委員長(生物資源学部・教員)

中央執行委員会副委員長に就任致しました大学院生物資源学研究科の王 秀嵩と申します。三重大学教職員組合に4年前加入したばかりです。実質何も活動していないうちに、平成18年生物資源学研究科の執行委員会委員に選出され、今回、中央執行委員会副委員長に選出されました。組合の知識は皆無に近いが、勉強しながら会員の皆様にお役立つことができればと思って頑張っていきたいと思います。どうかよろしくお願い申し上げます

豊福裕二・書記長(人文学部・教員)

近年、労働法制のなし崩し的な規制緩和が進み、働く者の権利がないがしろにされる一方で、権利を守ることが「既得権にしがみつくと」というマイナスイメージで捉えられるという危険な傾向が強まっているように思います。毎年、社会人として多くの学生を職場に送り出している教員として、自らの「働く者の権利」に対しても、もっと敏感でなければならぬと感じています。頼りない書記長ですが、精一杯努めさせていただきますので、よろしくお願い致します。

須曾野仁志・書記次長(教育学部・教員)

国立大学法人化後、3年が経とうとしていますが、私たち教職員は以前と比べてますます忙しくなっているように感じます。私たちの厳しい勤務実態を明らかにし、少しでも働きやすい職場・大学へ改善していくことが大切だと思います。微力ですが、執行部の一員として1年間頑張ります。

梅田直明・執行委員(工学部・技術職員)

昨年度に引き続き執行委員をさせていただくことになりました。

今年度は昨年度にも増して組合員の皆様にお知らせする情報をこまめに分かり易くをモットーにがんばっていきます。また、職場環境において少しでも疑問に思うことなどがありましたらお気軽にご相談ください。

## 1人の行動から大学を動かすことができた！

### 多く教職員が組合に結集すれば事態は変えられる！！

2月20日 理事と過半数代表との労使協議会がありました。資料は三重大学HP上の人事チームからのお知らせに掲載されています。

議題は、1、時間外勤務等の実態調査について、2、平成19年度給与規程の改正案の概要について、3、今後の職員就業規則等の改正について、でした。

中心議題は、「時間外勤務等の実態調査」（管理職手当の支給者、及び大学教員・附属学校教員・病院勤務教員、非常勤職員を除く）です。三重大学に津労働基準監督署の「指導」が入り、当局も残業実態の調査を開始せざるを得なくなったのです。その経過等を中心に報告します。

#### ◎議題1 時間外勤務等の実態調査について

昨年9月に情報処理センター職員から学長宛に「労働法令違反の改善に関する要望書」が出されました。具体的には、①労働時間管理に関する基準に基づき、教職員の始業・終業時刻の確認及び記録を行うこと、②労働時間の把握不備に伴い発生した未払い賃金の精算を行うこと、③「時間外労働及び休日労働に関する労使協定」を厳守し、過重労働を防止する本質的な対策を講じること、④専門業務型裁量労働制の適用を、労使協定通り「主として研究に従事する」者に限ること、⑤裁量労働制の適用外の教員にスーパーフレックス制を導入・適用すること、が要望されました。

これに関して当人と大学当局の協議が行われ、10月11日付で学長名の回答が出されましたが、早急に改善する姿勢が見られないとして、10月16日に、津労働基準監督署に「労働基準法違反の申告」が行われました。その結果、11月に津労基署が大学の調査に入り、調査を踏まえて、今年2月5日に労基署は大学に対して「勤務実態調査を行うように」との「指導票」を出した、ということです。「指導票」は法的強制力はないとのことですが、3月26日までに「改善報告書」の提出を求めているとのこと。

人事課長の説明によると、労基署の指摘は①自己申告で勤務時間を管理しているとの大学側の回答に対し、出勤簿とパソコンのログイン・ログアウト記録との間に相違があったこと。情報処理センター以外に、事務局の総務・財務・学務など6部門で発見、②調査対象の6部門で、ログイン・ログアウト記録と自己申告の間に1時間以上の差が見られたこと、③自己申告とログイン・ログアウト記録が相違するパソコンが30台以上もあったこと、④最も甚だしい場合は1日5時間以上も相違があったこと、⑤出勤簿の押印がない日にログイン・ログアウトが見られたこと、⑥以上から、勤務時間の正確な管理が行われていないと見られること、という、大変厳しい指摘でした。大学当局としては、06年4月～07年2月末までの残業時間の調査（対象となる職員に申告してもらうこと）に踏み切ったのです。質疑の中で、大学は①今後、勤務時間の正確な管理を行うこと、②裁量労働制の大学教員も、過重労働を防ぐために勤務時間の調査を行うと回答しました。

#### ◎議題2 平成19年度給与規程の改正案の概要について（案）

1、本給表の改正について (1)本給表の改正は行わない（＝ベースアップはなし）(2)平成18年度本給切替

に伴う経過措置を19年度も行う

①大部分の方は、06年度と同じ「現給保障額」のまま、②平成20年度以降については、国家公務員の状況を見て検討。

## 2、平成19年度以降の昇給制度について

①「特定職員と一般職員の職員区分を廃止する」 ← 実態は格差が明白にある。

「C=良好」の昇給号数に差がある（08～10年度は2/3、11年度以降3/4）。後述するように、「A=極めて良好」「B=特に良好」の配分率は「特定職員」を優遇している。

②すべての職員に「A～Eの5区分」を適用

③勤務成績を反映した昇給の実施 大学教員の「個人評価の評価結果」が出るのは、08年3月のはず。08年1月の昇給者選考には間に合わないのでは？

④職員の昇給基準は国家公務員に準拠

⑤平成20年度以降の昇給号数、昇給区分（これが、08年1月昇給の基準）

2枚目の「備考」を見ると、昇給させる人数比率も異なる

	「A=極めて良好」	「B=特に良好」
「特定職員」	10%	30%
「一般職員」	5%	20%
下位の級の者*	5%	15%

（\*各給与表の1～2級とは、経験年数が少なく、職責が軽い者）

## 3、手当等新設及び見直しについて

(1)地域手当 平成19年度は「2%」

(2)広域異動手当新設（大部分は異動官職の「特定職員」対象）

(3)管理職手当の定額化 金額は未発表（人事院規則に則して）

(4)扶養手当の改善 第3子以降 月額 1,000円引き上げ

## 4、非常勤職員の給与見直し

(1)非常勤職員（日給・時間給制の事務補佐員） 地域手当2%に対応する措置

(2)非常勤講師、ティーチングアシスタント等は引き上げない

●今回の提案で抜け落ちている（隠されている）こと

1、期末手当・勤勉手当には全く言及していません。

2、非常勤講師等の給与を上げなかったこと理由に「予算の範囲内と定められている職員」が挙げられているのは、今後逆に非常勤講師等の「単価切り下げ」が出される可能性があることが予想されます（全国の大学で表面化しています）。

## ◎議題3 今後の職員就業規則等の改正について（HP上にはなし）

会議の事項書に項目があり、当日は人事課長の口頭報告だけでした。

(1)助教制度導入に伴う職員就業規則及び関係規程の改正

「助教授→准教授」「助手→助教」「新助手」等に伴う、規程類の文言修正

(2)給与改定等に伴う職員就業規則及び関係規程の改正

「地域手当」「管理職手当支給細則」「昇給に関する細則」等があります

(3)その他

（投稿 人文学部教員職場代表 西川 洋）