

NEWS LETTER

2008年 2月 12日 No. 540

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/>

学長交渉結果報告 (パート1)

交渉の主な成果

◎和歌山大学との事務統合問題

学長が学内向けに詳しい経過説明を行うことを約束 (すでに履行済み)。

◎休憩時間について

一律に1時間の休憩時間を設けることを約束。

◎構内駐車場の有料化について

計画は白紙状態。再提案に際しては職場代表と組合への情報公開を約束。

◎前任技術専門員制度の確立及び教室系技術職員の研修体制の拡大

いずれも前向きに検討することを約束。

◎附属病院の看護師の労働環境について

超過勤務時間の適切な管理方法について検討を約束。

研修制度のあり方について再検討を約束。

◎その他

労働環境に関して現場の声を汲み上げる第三者機関及び窓口の設置の検討を約束。

学長と組合との団体交渉が11月12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、三浦理事、船見施設部長、田中人事チームリーダーら、組合側からは中央執行委員の他に、松本教育学部書記長、徳田生物資源学部書記長、和籐工学部委員長、中川工学部書記長が出席しました。以下、要求項目に沿って当日の交渉の概要を報告します。

*なお、大部になりましたので、今号と次号の2回に分けて報告させていただきます。

Ⅰ. 全体要求

1. 全学的な取り組み及び大学の将来構想について

1) 7月9日付けの「教育研究組織の見直しの方向性」に関する学長提案について

・今回の学長提案はどのような位置づけか。具体的なスケジュールを念頭においているのか。今後、どのような手続きでこの改革案を検討していくのか。

学長回答

- ・ 本学の中期計画・目標においても、「教育研究組織の見直し」を検討していくことが掲げられている。
- ・ 学長主催のワークショップでの議論をふまえて、学長提案として出させてもらった。具体的な組織再編に

については今後検討するが、大学構成員の活発な議論をお願いしたい。

- ・今後のスケジュールは未定だが、希望としてはいくつかの項目で来年度の概算要求に出したい。来年早々にも学内の合意が得られるものについては、文科省の方へ持って行きたい。

2)教育学部の附属校園について

- ・大学当局として、附属校園の意義や将来ビジョンをどのように考えているのか。

事務局長回答

- ・我々としては教育学部での検討を待つて結論を出したい。

3)環境 ISO の取得について

- ・ISO 取得に伴う教職員の負担はどのようなものがあり、またコスト負担はどの程度のものになるのか。
- ・ISO の取得にはそうした負担を埋め合わせるほどのメリットがあるのか。
- ・ISO 取得に関わる審査に学生が出席し、授業を欠席する際、それは公欠扱いになるのか。

学長回答

- ・取得に向けてはさまざまな書類作成等の負担があるが、現在、電子媒体の活用で作業量を大幅に軽減しながら取り組みを進めており、職員に大幅な負担増にはなっていないと考えている。
- ・取得にかかるコスト負担は 152 万円だが、一方で 18 年度のエネルギー使用量は前年度より 700 万円のコスト削減になっている。
- ・ISO 取得のメリットは、企業などに三重大学は環境先進大学であるという認識を持ってもらえること。例えば、環境に非常に配慮した企業への学生の就職にも有利になり、環境技術面においても企業との共同事業ができるきっかけになる。コスト以上のメリットは十分にある。
- ・審査への関係学生の参加については、事前に授業を公欠扱いにすることについて、今後は手続きを徹底していきたい。

◎質疑応答

組合：取得後の教職員への負担が見えてこないが、職員の勤務形態等への影響はないのか。以前、企業に勤めていた方の話を聞くと、夜間の消灯で残業があまり出来なくなったり、その他いろいろあって負担が増えたと聞いたが、そのあたりはどうか。

学長：そういうことはないと思う。ISO の理念は環境マネジメントシステムの確立であり、環境マネジメントシステムとは計画を立て、適切に測定し自己評価し、見直し案を出して実行していくということだ。経費の節減が評価されるのではなく、毎年マネジメントシステムが確立しているかが大事であって、最初は経費の数値が悪くてもかまわない。むしろ勤務形態に影響が出るほどやってはいけないものだ。

組合：学生の公欠の件だが、大学としては授業へ出なくてよいという解釈でいいか。担当の教員に対して配慮してもらい、審査に出させてもらうよう連絡してもらえるとということか。

学長：授業の先生が ISO の活動に行ってもよいと言ってもらえればいいが、基本的には授業が優先である。

4)三重大学と和歌山大学との事務統合案について

- ・9 月 30 日付の毎日新聞で報じられた三重大学と和歌山大学と事務統合案は、上記学長提案の議論にも影響を与えられる。10 月 10 日付け要望書に対して、記者が間違いを認めたことが部局長会議で報告されたとの回答があったが、その内容については学内に通知されただけで、社会には公表されていない。訂正記事の掲載ができないというならば、上記の内容を広く社会にアピールすることを求める。また、ホームページにおいて学長のメッセージが総合の欄に掲載されたが、現在削除されている。このメッセージを復活させることを求める。

学長回答

- ・毎日新聞の記者には、私が「統合」という言葉を使っていないと確認し、記者も謝罪した。しかし、われわれは「統合」は組織の合体を伴うもの、「連携」は伴わないものと区別しているが、記者は連携も統合の1つだと解釈しており、そこを議論し始めると難しくなる。私としては、訂正記事を求めて新聞社と敵対関係になるよりは友好的な関係を保ち、大学の宣伝をしてもらった方がいいと経営判断した。
- ・ホームページのメッセージは新聞社からの申し出により学内向けのページに移した。

◎質疑応答

組合：経営判断で社会的に公表しないということだが、今後、他の新聞社でこういうことが起こった場合、三重大は「何を書いても文句を言わない所だ」ということにならないか。その方が新聞社といい関係になるという判断か。

学長：朝日新聞に2年前、ハラスメントの関係で実名が掲載されたので、大学構成員の人権に関わると文書で2回も訂正を申し入れたが、頑として応じてもらえなかった。新聞社はなかなか難しい。今回の記事も訂正を求めたら「統合」という言葉の哲学的議論になる。

組合：それはよくわかるが、「新聞社はこのように謝罪した」ということを表に出さないで果たしてプラスになるのか。

学長：今回は許す代わりに三重大の記事を沢山掲載してもらおうという取引的なことをやった。

組合：よくわかったが、そう判断されたことを大学の構成員にもお知らせいただきたい。いつの間にかホームページから消えていると、何かあるのではないかと考えてしまう。

学長：学内はそのようにホームページに掲載させていただく。学外的には表現を変えて出させていただきたい。

組合：学外向けは学長の判断にお任せする。学内向けには、構成員が動揺したり疑心暗鬼になったりしないようにお願いしたい。

2. 教職員の労働条件について

1) 給与について

・「地域手当」の最終的な見通しは、4%で固定か、それとも6%まで引き上げるのか。

事務局長回答

- ・地域手当を含む人件費の見通しについては、今年の春の段階では4%を見込んでいたが、今年の人事院勧告では予想外のことも生じているので、現在、人件費の所与の見込額と、総人件費の5%削減という国の方針の両者を踏まえて検討をしている。

◎質疑応答

組合：人勧の見通しで予想外のことが生じているということだが、4%に引き上げるということも見直す可能性があるということか。

事務局長：そうではない。もともと人事院の地域手当創設の時点で津地区は6%までと決まっている。上がり方のペースが私にとって予想外に前倒しになったということだ。

組合：人件費の削減については、今、もう達成しているという状況か。

事務局長：年々の削減目標はクリアしている。ただし、教員の採用が遅れていて空席があるなど、努力というよりも偶然によるものが多く、今後の不安は残るが、当面は達成しているかといえば達成している。

2) 各種手当について

・センター試験や個別学力試験には業務手当がついているが、大学院入試にはついていない。大学院入試にも業務手当を支給してほしい。

事務局長回答

- ・総人件費の抑制が求められている中、限られた予算の中でまかなえるかどうか、これも人件費の所与の見込み額等の中で推計した上で検討したい。

3)教職員の個人評価について

①教員の個人評価について

- ・個人評価の試行結果では、評価結果と教員の実感との食い違い、部局間での評価結果のばらつきなど、さまざまな問題点が明らかとなった。当局としてはこの試行結果をどうみているのか。このような評価結果を昇給の判断基準に利用できると考えているのか。
- ・最終的に、個人評価と給与とをどのように連動させていく考えなのか。一時金か、それとも昇給への反映か。
- ・個人評価結果を昇給等の判断基準とする場合、各部局(部局長)にはどの程度の裁量が認められるのか。

学長回答

- ・基本的には各部局の裁量だが、部局間で大きな違いがないか、全学評価委員会で検討している。
- ・評価結果については、それをそのまま判断基準にするとは考えていない。あくまで昇給基準の中の判断基準の1つであり、部局長にはそれを1つの要素としてそれ以外の要素も含めて判断してほしい。
- ・個人評価と給与を1:1で完全に連動することは考えていない。反映のさせ方は一時金も昇給もあり得る。
- ・基本的には学部の裁量だが、勤勉手当については若干名の学長裁量枠をもうけ、それ以外は学部の裁量で評価するという案を提案している。

◎質疑応答

組合：基本的には部局長の裁量ということか。例えば、評価結果は判断要素のひとつだということだが、部局等が優先順位をつけて出してきた場合、部局長が決めたこととして、その根拠を改めて詮索せずに、その通りに評価するということか。

学長：基本的には部局長の判断を尊重する。しかし、判断の根拠については聞くことになる。

組合：場合によっては、「それは認められない」と判断することはあるのか。

学長：それはほとんどないと思うが、部局長があまりにも理不尽な判断をしている場合は意見をいうことはありうる。給与制度と評価との連動は難しい問題であるが、持ち回りによる昇給や勤勉手当の決定はいまや社会に対して説明が出来ないので改める必要がある。そこで部局長が推薦者を決める際の判断基準の1つとして評価制度を活用していただきたい。それから、勤勉手当に学長の推薦枠を設けたが、これは評価制度とは違う基準で判断している。これはハラスメント委員会など、全学の仕事に貢献した人が対象だ。

組合：学長推薦について、その基準をホームページ等に情報公開しているか。

学長：現在はまだ掲載していないが、構成員にわかるように公開していきたい。

組合：評価に不服を持った場合、評価を受けた個人が情報公開請求できるなど、不服申し立てシステムは確立されているか。もしないのなら評価制度を導入する前にシステムを整備することが必要だ。

学長：その通りだ。現在システムを検討中であり、近々、部局長連絡会議等で提案させていただく。

②事務系職員及び技術系職員の個人評価

- ・すでに個人評価の結果を給与に反映させているのか。その内容、あるいは今後の計画はどうなっているのか。

事務局長回答

- ・管理職員は今年度から反映している。その他の職員については現在、試行中である。
- ・技術職員については昨年のこの場で、技術職員の代表から「自分たちで全学的にやりたい」という提案があったので、それを受けて当局の人事担当者と技術職員で相談した。現在検討中である。

③今後の個人評価のスケジュール

・当面、今年度の昇給はどのように対応するのか。

事務局長回答

・従来通り各部局長の推薦によって行われる。

4)勤務時間、残業等について

・休憩時間の選択制の導入を検討してほしい(7月3日に要望書を提出済み)。

事務局長回答

・休憩時間は一斉に与えるというのが原則であり、同じ職場で職員と常勤職員は45分、非常勤職員は1時間というのは不都合だ。そこで一律に1時間にするという提案をさせていただきたい。

・超過勤務の実態調査結果の情報公開を求める(7月3日に要望書を提出済み)。

事務局長回答

・労基署の指導で現在、実態調査中であるが、調査結果については何らかの形で公表させていただきたい。

◎質疑応答

組合：求めているのは今年の3月に実施した職員への実態調査結果だ。もちろん、教員の調査結果でも公表できるものは公表してほしいが。

・今後の時間外勤務の管理方法について

事務局長回答

・労基署の指導で教員も調査対象になっている。裁量労働の協定で教員が深夜等に勤務する場合、部局長の承認を事前に得るとというのが決まりだが機能していない。今回、労基署とのやりとりの中で三重大でもルール作りをしていこうということになっているので、相談しながらやっていきたい。

5)教職員のメンタル・ヘルスについて

・従業員のメンタル・ヘルスが全国的にも大きな問題となっている。大学においても、職場定着率、あるいはメンタル・ヘルスの状況などを指標として、教職員の職務・職場満足度を把握し、一定水準以上の数値達成を大学側の目標とすべきではないか。

事務局長回答

・数値目標は難しい面があるが、全学でメンタル面で休職する人がいることが問題になっている。大学側も対応がとれないか研究していきたい。

6)高齢者の再雇用制度について

・現在の再雇用者の給与水準は、継続雇用を希望したくてもできないほどの水準である。これは高齢者再雇用促進法の趣旨に反するのではないか。

事務局長回答

・ほぼ希望者全員を再雇用しているのでその点は心配ない。全体に人件費の制約のある中で、全ての人に高待遇というわけにはいかない。職務内容に違いもあるので、そこは理解していただきたい。

◎質疑応答

組合：応募があるということだが、年間、年金等含めて200～210万円程度の収入ではかなり大変だ。仕事

内容が以前と全く違うのであればパートのような形でもいいが、以前の知識や経験を生かして職場に貢献しているようであれば、やはりその給与ではあまりにひどすぎる。

事務学長：従来の経験を生かさないといいことはないが、やはり体力的な問題もあって勤務時間も減らしてやっているわけであるから、正職員と一緒にすると一方では若手の人件費を圧迫することになる。大学として限られた資源をどこに配分するかという政策論になるだろう。

組合：もう少し何とかならないかぜひ再検討を求めたい。

7)給与について(追加項目)

・新設された「助教」について、勤務実態にあった給与の支払いを求める。

事務局長回答

・工学部の問題だが、大学院担当手当の支給がされているので当面それで対応していきたい。

8)職員の研修制度について

・勤務時間内における研修の受講機会を保障することを求める。また、やむなく勤務時間外に研修を受講せざるをえない場合は、交通費等の補助や手当の支給を行うことを求める。

事務局長回答

・研修制度は上司等から命令されてする研修と自己研鑽による研修があり、しっかり区別をしないと勤務管理もできない。あくまでも勤務時間外による研修において、交通費等の補助や手当の支給は上司等からの命を受けて参加してもらうものが正しいと思っている。

<*次号へつづく>

給与規程の見直しについて

～2月の給与明細をチェックしましょう～

昨年8月の人事院勧告を受けた改正給与法が11月26日に成立したことに伴い、これまで人事院勧告の内容に準拠してきた大学法人でもその対応が求められることになりました。三重大学では、基本的に人事院勧告に準拠して給与規程を見直すこととなり、組合に対してもその案が提示されました。以下に概要を示しますが、昨年4月まで遡って本給月額や諸手当を若干引き上げる内容となっており、追加分はおそらく2月に支給されると思われます。皆さん、2月の給与明細をチェックしましょう。

<給与規程改正案の概要>

1. 本給表について

(1)本給表の見直し

①初任給を中心に若年層に限定した改定を行う。

②平成19年4月1日から実施

→若年層の初任給を中心に、4月まで遡って俸給表の見直し(改善)が行われました。

(2)平成18年本給月額の切替等に伴う経過措置について

①平成18年本給月額の切替等に伴う経過措置については、平成20年度についても引き続いて適用する。

②平成 21 年度以降の経過措置については、国家公務員の実施状況等を考慮し検討する。

→平成 20 年度についても現給保障が継続されるということです。

2. 手当等について

(1) 地域手当の見直し

①平成 19 年度の地域手当の支給割合を2%→2.5%とし、平成 19 年4月1日より実施する。

②平成 20 年4月1日からの支給割合を4%(予定)とする。

(2) 扶養手当の見直し

①人事院勧告に準じて国の少子化対策に対応し、子等に係る支給月額を500円引き上げる。

現行6,000円→6,500円

②平成 19 年4月1日から実施

→地域手当の支給割合と扶養手当の見直しにより、4月に遡って追加支給が行われます。

(3) 期末・勤勉手当

①勤勉手当成績率の引き上げにより4.45月分→4.5月分とする。

	6月期	12月期
19年度 期末手当	1.4 月	1.6 月
勤勉手当	0.725月	0.775月(現行0.725月)
20年度 期末手当	1.4 月	1.6 月
勤勉手当	0.75 月(予定)	0.75 月(予定)

②平成 19 年 12 月期から実施

→期末・勤勉手当が 4.45 月分から 4.5 月分に引き上げられるため、昨年 12 月支給の勤勉手当について 0.05 月分の追加支給が行われます。

3. 指定職本給表適用職員(役員・附属病院長)について

(1) 本給表, 地域手当の支給割合, 期末特別手当については据置きとする。

4. 非常勤職員の給与の見直し

(1) 非常勤職員の対応について

常勤職員に準じて給与の改定等(地域手当を基本給に含めるものとする)を行うこととし、初任給決定による級・号給を基に算出した単価とする。

今回、改定を行う者は、事務補佐員等(非常勤職員の給与に関する規程第2条第1~4号)とする。

(2) 上記以外の非常勤職員の対応について

日給(時間給)額等が定額(予算の範囲内)等と定められている上記以外の職員については、単価改定を行わないものとする。

→非常勤職員についても俸給表の見直しに伴う改定が行われますが、日給額等が定額の職員の方は対象になりません。

教職員共済からお知らせ

2008年3月31日末にご退職予定者の共済組合員の皆様へ

☆2月中に「退職見舞金申請手続き等の書類をお届けします。

☆退職後も短期共済（火災共済・交通災害共済・団体生命共済・医療共済・自動車共済・車両共済）の継続利用ができます。新規に加入いただくこともできます。

☆退職後の生活設計に教職員共済「さぽーとプラン（年金共済、新終身共済）」を活用しましょう。

2008年4月1日時点で60歳以上の共済組合員の皆様へ

☆今年から、退職見舞金申請手続き等の書類をお届けします。（退職時の参考にしてください）

☆今後、退職予定者の皆様から要望があれば説明会など企画していきたいと思えます。

☆教職員共済の利用方法やセカンドライフを応援する「さぽーとプラン（年金共済、新終身共済）」の説明など、退職が数年先の方、これまで教職員共済を利用されていない方も要望をお寄せ下さい！

今後、三重大学から他大学（私学など）へ転出される方もご手続きが必要なので、ご連絡下さい！

東海労金からお知らせ

「カーライフローン・教育ローン」キャンペーン実施の案内

車の購入やお子様の受験・入学費用等、何かと物入りな季節が続いています。このような時節にご融資を希望される組合員の皆様に、低利で安心してご利用いただくため、下記のように案内いたします。

1. キャンペーン内容

(1) 取扱期間 2008年2月1日（金）～2008年4月30日（水）

(2) 金 利

カーライフローン			教育ローン		
固定金利	3年以内	年2.75%	固定金利	3年以内	年2.45%
固定金利	5年以内	年3.3%	固定金利	5年以内	年3.0%
変動金利	10年以内	年2.925%	固定金利	10年以内	年3.5%
			変動金利	15年以内	年2.925%

その他、詳細は窓口にて、お問い合わせください。

2. キャンペーン抽選会もあります

この度、キャンペーン期間中にカーライフローンまたは教育ローンを利用された方とキャンペーン内容を機関誌に掲載いただいた会員のみなさまに5000円のクオカードや5000円の図書券などが抽選で当たります。

☆教職員共済、労金相談、職場で困った問題などあれば、気軽にご相談下さい。

連絡先 三重大学教職員組合書記局 Email: KYF03351@nifty.ne.jp

(事務所：三重大学教育学部・附属教育実践総合センター内・1階)

TEL: 直通 059-231-4447・大学代表 059-232-1211(内線 2169)