

# NEWS LETTER

2008年 3月27日 No. 548

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

### 交渉の主な成果

#### 教職員の個人評価制度

極端な成果主義で、教職員のモチベーションを下げるような評価制度にはしないと明言。

#### 休憩時間

休憩時間を1時間とすることについては、人事院による時短勧告を参考にしながら検討することを約束。

#### 附属病院の労働環境

「7:1看護」を視野に入れながら、今後も看護師の確保を進めることを約束。

#### キャンパス内の緑化管理

大学全体の景観を考え、各部局にアドバイスすることを約束。

#### 保育施設の整備

現在整備に向けワーキンググループ内で検討中であるが、基本的には整備を進めていく方向であると明言。

#### 工学部実習工場の環境整備

空調・換気施設について、検討の上必要なものがあれば整備する方向で対応すると約束。

#### その他

教職員組合との交渉について申し送ることを確約。

学長と組合との団体交渉が昨年12月9日、約1時間20分にわたり行われました。大学側からは豊田学長、三浦理事、佐野総務部長、西尾施設部長、吉田人事チームリーダー、前田職員チームリーダーら、組合側からは中央執行委員のほか、和藤工学部委員長、中川工学部書記長、高山生物資源学部委員長、板谷生物資源学部執行委員が出席しました。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、本交渉に先立ち、12月1日に人事チームとの事前会見が行われました。その際に回答があったものも、合わせて報告します。

### 要求項目

#### 1 大学の全体構想について

地域イノベーション学研究科設置の意義、大学運営上のメリットはあるとお考えですか。例えば、文系博士課程大学院の設置構想と含めて明確な考えをお聞かせ下さい。

#### 学長

・学部、研究科をまたがる、従来にない新しいコンセプトの独立研究科として、文科省に申請しており、申請が認められたら直ちに学生募集を行いたい。修士課程10名、博士課程5名で募集開始する。

・同研究科には、2つのコースを作り、現時点では生物資源学研究科と工学研究科の2つの研究科の協力でスタートする。

・従来型の研究者養成タイプの大学院ではなく、また、マネジメント能力を主体としたMBAやMOTのような

専門職大学院とも異なる、という位置づけである。研究開発能力に加え、プロジェクト・マネジメント能力を身につけていただくというコンセプトであり、新しい提案だと思う。国際的な通用性も身につけていただく。

**組合**: 国際的に通用するプロジェクト・マネジメント能力を備えた、研究開発も可能な者を養成するという位置づけか。マネジメントのほうが中心的なコンセプトなのか。

**学長**: 三重大学の研究者と地域の企業との間で相談の上、地域に役立ち貢献できる研究テーマにさせていただくことを考えている。大学院生には、大学の研究室でも、もちろん研究していただくが、企業の研究室に出向き研究したり、企業の研究者の方に大学に来ていただいてご指導いただいたりという現場に密着した研究指導体制をとる。

**組合**:「国際的に」という標語と地域貢献の関係はどのように解釈するのか。

**学長**

・国際的に通用するような研究のシーズを提供しなければ、地域の企業にとっては役に立たない。また、地域の企業は世界と商売しているわけであり、世界と商売していない地域の企業はこれから廃れていく。世界といってもいろいろあるが、世界に通用する、中国やアメリカ、ヨーロッパと渡り合えるような人材を作らなければ、地域の企業の役には立たない。そのような人材を育成しようとするものであり、それが地域貢献につながると考えている。

・「グローバル」、「地方から世界へ」という意味で、地域だけにとどまる企業というよりも、地域から世界へ発展する企業になってほしいと思っており、そういう人材を提供したい。

・新卒の大学生に加え、地域の企業から社会人の方に入ってもらいたいというのも、大きな対象としている。地域の企業が世界を相手にしようとするとき、海外では博士号を持っていることが交渉時にステータスになるのが普通である。地域の企業で、一度企業に就職されて、あるいは、経営をしている方でも、もう一度大

**文化系学部の今後についてどうお考えですか。人文、教育学部の将来構想について聞かせ下さい。**

**学長**

・地域イノベーション学研究所との兼ね合いで言うと、文系の博士課程をぜひ作ってほしいと私は思っている。文系の先生方からも、実際にそのような声がある。もっとも、文科省の説明を聞くと、従来の研究中心、研究者養成型の博士課程を作ることは難しいと思われる。しかし、私としては、文系のレベルアップを図り、今後の厳しい状況の中で、生き残っていくには、博士課程は必要だろうと思っている。このことは次期学長に申し送るつもりである。

・また、今後、国際交流を進めなければならない。留学生 30 万人計画を国は立ち上げているが、三重大学も今後ますます留学生を増やしていく努力をしなければならないと思っている。そのとき、文系の博士課程の存在は、留学生にとって非常に魅力となる。だから何とかして作りたいが、従来型の博士課程は難しいということになると、今回理系中心で立ち上げた地域イノベーション学研究所は、何も理系中心である必要はなく、文理融合型の独立大学院であってよいと思っている。

・一つの方策として考えられるのは、地域イノベーション学研究所に、文系のコースあるいは専攻を設け、研究プラス地域貢献、あるいは、マネジメントも含めて、

学に来ていただいて、研究開発の基礎からマネジメント能力を勉強していただく。そこで、修士号や博士号を取れば、地域の企業にとっては、それだけでも国際的通用性ができる。地域イノベーション学研究所は、かなり需要があるという感触を得ている。

・地域イノベーション学研究所は、上記のようなコンセプトで企画したものであり、非常に地域の役に立つと思う。また、大学の今後の運営費交付金のことを考えると、引き続き厳しい状況が想定されるなかで、地域のみなさんから支持が得られないと、地方大学の存続そのものが危険にさらされる可能性がある。「地域貢献」を第一に掲げて今まで取り組んできたのはそのためである。

**組合**: 昨年の財政制度等審議会による地方大学予算の半減への動きに反対したことは、有効だったか。

**学長**: 有効だった。反対した以降、地方大学不要論は、少なくとも表立っては、言えなくなってきた。むしろ、地方大学は地域に貢献するために役立っている口調に変わってきた。マスコミの論調も変わってきた。地域から支持される大学にという方針は、次期学長にも貫いていただきたいと思っている。

地域産業に役立つような人材を育成するということがある。文系の研究開発の素養とマネジメント能力、例えば観光学など諸種のものが考えられると思う。地域イノベーション学研究所を文理融合型独立大学院にして拡大していくのが、私は現実的に可能な選択だと思っている。次期学長に申し送りをするが、一つの具体的な方策として、地域イノベーション学研究所に文系の研究科(専攻あるいはコース)を増設することを、みなさんにもぜひ検討していただきたいし、文系の方々からもアイデアをいただき、今後3年間で準備をしていってはどうだろうかと思っている。

**組合**: 文科省が従来型の博士課程は不可能だと言っているということになると、現在の学部の上に博士課程をつくることは、あり得ないということか。

**学長**: あり得ない、という感触である。

**組合**: 文系の博士課程(専攻あるいはコース)の設置にむけて、用意しておかなければならないということか。

**学長**: その通りである。今から準備しておかなければならない。文系の博士課程(専攻あるいはコース)を作っても学生が集まらなければどうしようもなくなるわけで、市場の感触を探るなどして、今から真剣に考えて十分な準備をしなければならない。

**組合**: 留学生が入学することを考えると、「地域」に限定した言い方にしないほうがよいのではないか。

**学長**: その通りであり、表現の仕方を考えてもらわなければならない。地域に貢献しているという実績については、国や地域に対してアピールしなければならないが、一方、世界的なことにも取り組んでいることを皆さんに知ってもらわなければ、学生、特に留学生は入ってこない。それは表現の仕方だと思う。

**組合**: 高校の先生方の話を聞くと、三重大学は三重県における唯一の国立大学であって、地域貢献を押し出すのもよいが、世界ランキングのどの位置にあるのかなど、グローバルに展開しているかどうかは高校生を三重大学に受験させる際の一つの判断材料になっているようである。そのような現状に接すると、「地域」にばかり限定していくのはどうだろうかと思う。

**学長**: その気持ちはよく分かる。だから、表現や世間へのアピールの仕方を十分考えなければならない。地域に貢献しようと思えば、当然、世界一を目指さなければならないのではないかと私は思うが、一般の方にそのように言っても、ピンとこないという面がある。だから、それを伝えられるような表現の仕方を考えていく必要があると思う。

**事務局長**: 先ほど学長が述べた、各地方大学の予算を半減しようとする動きがあることに関連して言うと、その動きを見させている側の理屈は、国際競争力のある大学を国は持てばよく、そうでない大学は要らないというものであった。そのような背景があり、三重大学は地域貢献を押し出している。国際競争力だけを追及すると、今よりもさらに旧帝大に予算を厚くし、地方は地方で運営しなさいという話になってくる。それへの対抗軸として、地域貢献を押し出している。あまり「国際」を唱えると、自滅する可能性もある。「地域」にこだわりを持っているのは、そのような事情による。常に我々は地域のほうに顔を向けていますということを、常々言っておかなければならない。我々を助けてくれているの

### 附属学校園の意義や将来的なビジョンはどのようにお考えですか。

**事務局長**

・意義については、附属学校の使命である教育の理論、実際の研究実証をするということ、教育実習を行うということ、地域教育の改善に寄与するということについて、これを達成するため、研究成果を公開したり、また、そこで、教師としての力量を向上させた教員を学校に戻したりということをしている。

・ビジョンについては、今の使命の遂行ということになるが、特に、三重大学の附属幼・小・中は、一貫性という面で強みであるため、それをより継続・発展させるために、附属学校内に、教育課程検討委員会を設けていただいております。そこで、一貫性の教育をさらに具

は地域だけである。

**学長**: 世界に通用する大学を、ということだけを言っていると、名古屋大学と比べてどうなのか、名古屋大学に勝てるのか、上位30校だけ日本は重点化するんだと、ということになり、三重大学は切り捨てられる。そのような論理がまかり通っている。

**組合**: そのような論理は強く働いているのか。

**学長**: 非常に強く働いている。

**事務局長**: 地方大学予算の半減を提唱した側の論理は、まさしくそれである。例えば、ある大手企業の社長は、ブロックに1個ずつ国立大学があればよく、九州には九州大学1個でいいとか、そのようなことを言っている。

**学長**

・教育再生会議の報告を見ると、世界ランキング上位30位以内に日本の大学が5校入ることが目標だと書かれている。それが何を意味するかというと、その5校だけに予算を重点配分し、地方大学には必要ないのではないかということである。「選択と集中、傾斜配分、成果主義、評価」という方針を国は打ち出している。

・科学研究費の獲得額に応じて運営費交付金の配分を決めればよいではないかという議論になった際、三重大学の科学研究費獲得額は、旧帝大に比べたら圧倒的に少ない。そこから、三重大学よりも国際競争力のある大学に交付金を多く傾斜配分すればよいではないか、ということになる。そのような試算に基づけば、三重大学の運営費交付金は今の半分になるということが発表されたので、私は反対表明をした。国際競争力という面では旧帝大にはかなわないが、地方大学には地域への貢献というかけがえのない役割がある、地方大学の役割を否定すると地域はメチャクチャになりますよ、という論理で、私は闘った。だから、「地方、地方」「地域、地域」と言っている。

体化するための方策を検討していただいている。

・来年度に向けて、附属学校全部の耐震工事の要求をしたところ、第一次補正予算で小中学校の分の予算が付いたので、小・中の校舎を結ぶ廊下を作ることなどを盛り込む予定である。

**学長**

・将来ビジョンに関連して述べると、附属学校、特に、三重大学にはないが、付属高校がそもそも必要なのかという議論が国会でもなされた。そこで、附属学校が本当に必要なのかどうか、国の税金で作る学校として必要なのかどうか、ということについて、附属学校を存続させようとするれば、明確に答えられる回答を用意しておかなければならないと思う。

・存在意義としては、附属学校は実験校であるという

のが一つの回答になっている。他の公立学校ではできないことができるということを主張し、何らかの形で国民に理解してもらわなければ、存在そのものが危うくなってくる。そのような点を、今後、より明確に示さなければならぬ。附属学校でしかできないような、評価がまだ定まっていないようなことを打ち出して、アピールすることが必要だと考えている。それを現場の先生と教育学部とで一緒に考えてもらいたい。

**組合**: 今、附属には幼・小・中はあるが、高校がない。それが発展性を低いものにしていないか。附属学校の在り方を考えた場合、附属高校を作り、大学とのタイアップを検討していくという将来構想は、考えられないものか。大学への入学者の確保という意義もあるだろう。

**学長**: 現実には極めて難しい。そこで、附属高校を作

## 2 労働条件・労働環境等について

運営交付金が3%削減されという状況の中で今後、効率化や合理化の名目で行われる人件費削減や、その具体化としての定員・給与の削減、それに伴う教職員一人あたりの労働負担の増加など、労働条件がより厳しくなると予測されます。これについてどのように対応しようと考えていますか。

**事務局長**: 運営費交付金は毎年1%ずつ削減されることになっていたが、今年は色々な予算をもっと切り込み、2千数百億円の重点化枠を作り、それをどこかに配分しようというものである。その重点化枠の中には文科省も入り込む余地があり、今年度末の予算の中で、どれだけ3%を取り返せるのかが焦点になる。

**学長**: 来年度も運営費交付金の基盤的な部分の削減は1%にとどまる。何が問題になるかという、特別教育研究費といった概算要求で獲得していた部分が、文科省だけでなく各省から一度特別枠(重点化枠)として吸い上げられて、概算要求で、文科省がそこからどれだけ取り返してくるかという点にある。

**組合**: ということは、まだ流動的な状況だということか。

**事務局長**: その通りである。別枠でどれだけ取り返せるかということである。

**学長**: 非常にうまくいけば、今までの文科省の予算よりも多くなるという可能性もある。3%減のうち、1%減は今までの基盤的な運営費交付金の減であり、2%が外されて全体としてプールされ、そのプールされたものを各省庁が取り合う。下手をすると、今までの文科省の政策的予算が少なくなる可能性もあるが、うまくいくと多くなるかもしれない。重点枠で重点化するのが記載されており、成長力強化や低酸素社会の構築、安心できる社会保障、質の高い国民生活の構築

ることができなくても、県立高校と連携して、小・中・高一貫教育ができないかという可能性について、歴代の教育学部長にも探ってもらっていた。経営母体としては一体になれないが、カリキュラム上、一貫したカリキュラムを作ることは、合意さえあれば可能だと思う。しかし、教育委員会の許可が必要だと思う。そのあたりのことは教育学部長にお任せするしかない。

**組合**: 大学が関われば、国際的に活躍できる人材の育成や学問専門的な意味で深化した教育が、高校でも出来るのではないか。

**学長**: 今でも、スーパーサイエンススクールで高校生に大学の研究室に入ってもらい、実習をしていただくということ、高大連携の一環として行っている。しかし、中高一貫ということになると大がかりな連携事項になるため、そこまでは現段階ではやっていない。

等のうち、緊急性や政策考慮が特に高い事業や技術開発に必要な経費として加算する、となっている。そして、各省庁がそれに見合った予算要求をして取り合うようになっている。

**組合**: 文科省だけが2%取られたわけではなくて、他の省庁も取られているのか？

**学長**

・その通りである。プールして、国として重点的な部分に配分しようとするわけである。文科省としては、例えば、現在、地域医療が問題となっているので、そういうところでは重点枠として取りやすいということを考えていると思う。NICUが措置されていない大学病院にNICUを措置するという記事が最近新聞に載っていたが、重点枠を取るために文科省が考えたのだと思う。いずれにせよ、3%減と言われているが、基盤的な運営費交付金は、従来通り1%減である。だから、人件費削減などは従来通り1%減になる。

・1%減というシーリングは平成22年度まで決まっており、それまでは続く。それ以後は決まっていないが、今の情勢だと、引き続き削減される可能性が高いと想像している。

・国大協も国や政治家に対して要望書を出し続けており、(1)運営費交付金の拡充、1%削減の撤廃、重要課題推薦枠の確保等を求めている。(2)また、付属病院に係る経営改善係数の適用による「2%」を見直すこと、病院に対して必要な財政支援を行うことも求めている。経営改善係数というのはかなり厳しく、1%減ではなく、実質上は運営費交付金の10%以上の減が毎年続いてきた。だから、今まで、42大学ある大学病院全体の付属病院運営費交付金は、半減された。はじめは600億円あったのが50%削られた。1%減どころか、4年間で50%削られた。経営改善係

数2%と言っているが、2%というのは事業収入の2%の額を削るという意味であり、運営費交付金の2%を削るという意味ではない。運営費交付金からすると毎年10%ずつ削られたのと同じである。

・三重大学はまだよいが、他大学の付属病院は、急激に削られたため、赤字転落になった。大学病院の半数以上が赤字である。

・三重大学も再開発を進めており、借金の返済がまだそれほど多くないが、7～8年後に返済額が多くなったときに大赤字になるかもしれない。そのような制度設計では大学病院がつぶれると私は強く言い続けてきた。国大協からも経営改善係数を見直せという要望を出している。

**組合**: いずれ返済額が大きくなる時期が来る。その返

**教職員の個人評価制度について、同制度が教職員のモチベーション向上につながるようなものにするを求めます。**

-----事前会見-----

**当局**: 平成20年度から完全実施しているが、モチベーションの向上につながると考えている。また、モチベーションの向上につながるようなものにするようにしていきたい。事務組織全体の向上にもつながるようにしたい。

**組合**: 「完全実施」の意味について聞きたい。

**当局**: 給与とは直結していない。各部局から学長への昇給推薦の際に参考にする、反映させるという意味である。また、学長が、各部局からの推薦を却けるということはない。

**組合**: モチベーションの向上というが、どのようにして向上させるのか。これについては学長から回答いただきたい。

**組合**: そのようにする。

-----ここまで-----

**学長**

・教職員の評価制度を導入した目的は、モチベーションの向上のためである。一時、日本の民間企業が成果主義評価を導入し、極端なものになったために、モチベーションが上がるよりも、逆効果があった。

・三重大学の場合は、極端な成果主義でモチベーションを下げるような評価制度にはしたくない。ただ、評価制度というものは、すべてうまくいくというものがない。試行錯誤が求められる。さしあたりスタートさせていただき、各部局の評価委員会があり、そしてまた、全学の評価委員会があり、常に見直すという姿勢である。したがって、今回のような意見があれば、ぜひとも提案をしていただきたい。提案があれば、評価委員会を検討させていただきたい。部局の評価委員会に言

済は、大学全体とするのか、病院とするのか。

**学長**: 今の制度では、大学として返済することになる。今、赤字病院が半分以上あると言ったが、その赤字は大学全体で負っている。今の制度のままだと、大学病院が赤字を作ったら、病院以外のところから予算を持ってこなくてはならなくなる。

**組合**: 最大30億円くらいになるのではないかと。

**学長**: 30億円くらい返さなければならぬだろう。病院というところは、1～3億円という赤字を作るのは、アツという間である。しかし、教育研究の他の部署から、1～3億円という金額を持ってくると、たいへんなことになる。教育研究はガタガタになる。そういう制度ではいけないと、私は文科省に主張している。

っていただいてもよいし、全学の評価委員会に言っていただいてもよいので、改善点を遠慮無く言っていただきたい。

・自己申告制のため信憑性が無いという指摘については、教員の場合と職員の場合とで、違う評価制度になっており、教員の場合は、主に成果、つまり、論文数や教育に関わった時間等のデータをデータベースに入れていただいて、それに加え、PDCA自己申告書という、自己申告という信憑性に欠けるのかもしれないが、自分で目標を掲げどれだけ達成したかを書いて提出してもらっている。その両方を合わせて、各部局の評価委員会が評価しているという状況である。信憑性に欠けるという意見は、評価委員会でも、ある部局長より、いただいたことがあり、PDCA自己申告書などは、「私はこれだけやりました」といくらでも書けるのではないかと言われたことがある。教員の場合は、客観的な部分とPDCA自己申告書の2つでやっているが、PDCAを当初始めた理由は、客観的データだけで評価すると、教員によっては、一生懸命がんばっているのに論文があまり書けない、あるいは、専門分野から評価されないという方もいるし、そういう方をむしろ救うという趣旨であった。PDCA自己申告書をどれだけ重きを置いて評価するか、客観的データをどれだけ重きを置いて評価するかは、各部局で考えていただいており、重みについては各部局の評価委員会に任せている。信憑性が無いと判断されたら、その重みを下げてもらえればよい。それが一つの方法だと考えている。

評価する側の研修はどのようになっているか。

-----事前会見-----

**当局**:教育職員への評価者に対する研修は考えていない。事務職員への評価者に対する研修はすでに08年5月に実施した。09年2月初旬にも実施する予定である。

**組合**:評価基準が不明確だと思うが、どうか。

**当局**:その点については、学長から回答する。

**組合**:民間企業にはない、研究・教育機関としての「大学の特殊性」をふまえた評価になるようにするという点では、当局側も一致しているとみてよいか。単にノルマを達成すればよいというものではないはずである。

**当局**:そのように考えている。

-----ここまで-----

**学長**

・職員の場合は、評価する側の研修を行っている。職員の場合、目標を書いてもらい達成度を評価することも行っている。その場合、上司と部下が話し合っ、その上で目標を書いてもらい、達成度も話し合った上で評価している。上司のほうに、正しく部下と話し合えて、正しく部下を評価できるという能力が必要となってくるため、その研修を、コンサルタントに来てもらって

8月28日に提出した「組合員『教室系技術職員』の待遇改善に関する申し入れ書」について回答を求めます。

-----事前会見-----

**当局**

・申し入れ書で挙げられた全学技術支援については給与手当により反映している。作業環境測定士1万円、衛生管理者には5千円(1月当り)

・技術長、技術長補佐の昇格人事については事務とのバランスがあるのでそれをみながら進めていく。

・給与改定による昇格時の不利益救済については、現状では仕方がないと考えている。事務職員のほうでも救済はしていない。他大学でも行っていない。3級への昇格は技術専門職員への昇進が前提となる。先日定められた規程の技術専門職員の基準を満たして技術専門職員なれば3級へ昇格する。今年度も基準

(以下 ~ は、昨年度も要求した項目です)

休憩時間について一律に1時間の休憩時間を設ける約束をしたことについて何も進展していません。現状を聞かせて下さい。

-----事前会見-----

**当局**:人事院が、国家公務員の勤務時間を、現行の8時間から7時間45分に短縮する勧告を出すことを

行っている。

・教員の場合は、現時点で行っていない。教員の場合は、上司が部下を評価するのが難しいのではないかと、私は思っている。例えば、PDCA自己申告書についても、企業や事務職員が行っているのは、上司が部下と話し合っ、お互いに納得のいく目標を決め、達成度も話し合っ、評価する。しかし、教員の場合、果たして、そのようなことができるのか。教員というのは、一人ひとりが独立した専門家であるので、上司が部下を評価するのが難しいのかもしれない。それで、PDCA自己申告書については、上司と相談せずに、まったくの自己申告にしている。教員の特性を考えたものだ。したがって、評価者の研修も行っていない。例えば、教員の昇進人事の場合は、教授会で業績を出して、そこで投票するというを行う。それも「評価」であり、教授会の構成員が評価者である。その教授会の構成員に評価者研修をするかということ、それは難しい面もある。それと同じで、教員の場合は、現段階では、評価者に対する研修を行っていない。ただし、今後、教員の場合も、上司と部下で相談して行っ、上司が部下を評価するということかたちにもし仮にするのであれば、評価者研修が必要になるということである。

を満たした者が1名、通常より早期に昇格した。

**組合**:手当ては資格に対してなのか、業務に対してなのか。

**当局**:資格を持って業務にあたっている者に対してである。

**組合**:技術専門職員への昇進は、技術専門職員の基準を満たせばよいのか。

**当局**:人事上のバランスもあるのでそれだけでは無理である。

**組合**:提出した「別紙」に関して、研修の実習講師を務めるなどの実績もある人物が同年齢、同等の実績の者と比較して号俸が低い、同等の評価をお願いする。

**当局**:年齢、実績だけで給与が決まるわけではない。資料がないので後日回答する。

(回答受領済:組合注)

計画している。それをふまえて対応するという方法も考えられる。例えば、「15分の時短」が実現すれば、休憩時間を1時間とし、終業時刻は現行の17:15のままとすることもできるだろう。今回、時短と退職手当制度とがセットになっているので、現在ははっきりしていない。これについては、周知して意見聴取することになる。

労働環境に関して現場の声を汲み上げる第三者機関および窓口の設置の進捗状況を教えて下さい。

-----事前会見-----

**当局**: 職員チームに、08年4月18日、人事労務環境に関する相談や苦情を受け付けるための窓口を設置した。これは、08年3月の部局連絡会議で設置を決めたものである。

**組合**: 学内ではなく、学外の第三者機関を設置する必要があるのではないかと。

**当局**: 学外にも相談窓口(弁護士事務所)はある。これは、コンプライアンスに関する相談窓口であり、08年4月に設置した。学内にはコンプライアンス委員会があり、総務チーム内に法務室を新設した。

**組合**: それはコンプライアンスに関するものであり、組合として要求しているのは、労働環境に関する苦情や相談を受け付ける学外の第三者機関の設置である。昨年の学長交渉では、そのような「第三者機関の設置については今後検討する」という回答を得ているが、今は、どのように考えているのか。

**当局**: まずは、学内の窓口を作ったということである。

**組合**: コンプライアンスの場合と同様、労働環境に関する学外の相談窓口(第三者機関)を設置することは、今後の検討課題ということか。

**当局**: その通りである。

### 3 キャンパス整備について

キャンパスの全体的な設備老朽化について、どのように対処するつもりでしょうか。

**当局**: 毎年の概算要求で国に要求し、予算化されたものはそのつど改修を行っていく。

キャンパス内の樹木等の緑化管理について、大学全体としての取り組みを求めます。

-----事前会見-----

**組合**: 現在部局ごとに学内整備が任されているようで、部局により取り組みの違いが大きい。草刈等が年に2、3回しか行われなところもある。ぜひ大学全体として整備を行ってほしい。

**当局**: 現在、学内整備の予算は部局に配分されている。そういう状況もあるかと思う。全学の事となるのでここでは回答できないので学長交渉の時に回答する。

-----ここまで-----

**当局**: 安全で安心なキャンパスを作るために様々な計画を考えている。しかし、法人化後、固定資産管理責任者は部局長になっているため、緑化管理については部局対応でお願いしたいと考えている。

**組合**: 草刈の頻度など部局ごとに取り組み方が違い、

附属病院について、看護師の夜勤回数は月8日以内を目指すこと、ならびに「7:1看護」の実現に向けて増員することを求めます。

-----事前会見-----

**当局**: 看護師募集チラシの配布、日曜日の面接、ハローワークへの求人依頼、院内保育施設の充実等、看護師確保に向けて、今までになかったような様々な取り組みをしている。増員の上、「7:1看護」を実現したいが、なかなか人が集まらない。三重県という地理的条件の悪さも原因だろうと思われる。

**組合**: 「7:1看護」が実現すれば増収につながり、看護師の労働条件も改善するなど、メリットが多いのではないかと。

**当局**: その通りである。そのため、引き続き増員を目指す。

非常勤職員から正規職員への採用試験実施についての現況を教えてください。

-----事前会見-----

**当局**: 08年度初めて実施した。学内から52名応募があり、最後は学長や理事による面接がある。

**組合**: 今後も実施する予定か。

**当局**: 確定はしていないが、欠員等が生じたら実施するかもしれない。

**組合**: 今後も実施することを求める。

**当局**: 優秀な人材を多方面から採りたいと思っている。

草が伸び放題のところもあり、非常に不統一な感じがする。オープンキャンパスなどのときになど、外部の人々の目に触れる機会に管理が行き届いていない印象を与えるのではないかと。全学の管理で整備することはできないのか。

**当局**: 予算の使い方を固定資産管理責任者に指示することはできないが、全体の景観を考えてアドバイスすることはできると思う。アドバイスは行っていく。

全学的な保育施設の整備を求めます。

-----事前会見-----

**当局**: 現在、医学部、病院の職員の保育施設があり利用されている。全学的な話は学長交渉で回答する。

**組合**: 看護師の確保にも、そういうことはアドバンテージとなるので積極的な取り組みを求める。

-----ここまで-----

**当局**: 病院の施設の増設の計画や、男女共同参画の面からも全学の保育施設が必要という議論もあるため、現在、ワーキンググループを設置して検討中である。その結果を踏まえて進めていく予定である。基本的には進める方向で検討したい。

**工学部実習工場の環境整備を行うよう求めます。**  
現状では、作業スペースが狭く、空調設備もない。また、粉じんやオイルミストが常に発生する場所でありながら、それを除去する設備もない。これらは、安全衛生上問題があるため、その環境・設備の充実を求めます。

-----事前会見-----

**組合**: 衛生管理者の巡視報告でも指摘され、一度施設部長が確認に来てくれた。作業スペースが少なく特に学生の実習時には人数が増え、危険が伴う。また空調設備がないため、夏場は酷暑の中の作業を強いことになる。オイルミスト、粉じんは周りが真っ白にな

#### 4 その他

**技術職員の学内での3日間研修の復活実施を求めます。技術職員の研修はお互いの技術交流、技術伝達、意識向上に必要であるため、学内での3日間研修の復活実施を求めます。**

-----事前会見-----

**当局**: 現状については調査し、確かに研修が少なくない状況は把握した。技術職員の3日間の研修だけでなく、人事育成計画の中で研修体制のよりよい方法を考え、見直していく予定である。また、今まで工学部で行われていた技術発表会を全

**旅費を伴わない業務としての研修を全職員に適用することを求めます。**

-----事前会見-----

**当局**: 現在、どこも行っていると聞いたことがなく、法律的に可能かどうか分からないので調べて回答する。

**組合**: 以前も紹介したが、昨年度行った看護師へのアンケートの中にも「年休をとって研修に行かなければならないという状況の改善を望む」との回答があった。このような状況は改善すべきではないか。また、先ほど問題となった看護師の採用や確保にもこのような制度をアピールすればプラスになるのではないか。

**当局**: 教員には自費研修の制度があるが、他の職員にも適応して欲しいという要望だと理解していたが。

**組合**: もちろん、そういう要望も含まれている。

**なお、今回の交渉の結果が次期学長に確実に引き継がれることを確約頂きたい。**

**学長**: 次期学長が内定し、現在申し送りをしている最中である。組合の皆様との交渉についてもしっかりと申し送りすることを確約する。

るくらいひどい。このようなネガティブな情報はすぐ広まり、学生の確保の面でもマイナスになると思われる。積極的な対応をお願いしたい。

-----ここまで-----

**当局**: 実際に工場の現状を視察した。作業スペースに関しては、不要物品を整理し、整頓、仕付けにて安全な作業スペースを確保するように対応していただきたい。粉じん、オイルミストに対しては作業の特殊性もあり難しいかもしれないが、使用する種類でなるべく出さないものを使用するようにして低減できるのではないかと考えている。空調・換気設備に関しては、検討して必要なものがあれば対応していく。

学の技術発表会として行うこととした。

**組合**: 技術は日進月歩し、技術職員にとって技術の習得は業務を行うために必要不可欠である。また、それが大学の研究のアドバンテージとなる。積極的に検討いただきたい。

-----ここまで-----

**当局**: 技術職員の研修の充実に関しては、昨年から工学部の技術長とも話をしており、本年度は工学部で行っていた技術発表会を三重大学の本部も応援する形で広げた。なお充実させる希望があれば、調査して引き続き応援していくつもりである。

**当局**: いずれにせよ、法律的にどうかは調べてみないと返答できない。

**組合**: 法人化されたことで柔軟に対応できるようになるのではないかと、きちんと調べた上での回答を求めます。

-----ここまで-----

**当局**: 以前は教特法で規定されていた、「勤務場所を離れて研修を行うことができる」というものを他の技術職員等にも適応してほしいという要望だと思うが、たしかに現在は法人になったことにより教特法などの適応範囲外であり、就業規則で同様の規則を定めているだけである。しかし、それは、教員の特殊性があるからであり、他の職員に適応するには、その目的、効果がどこにあるのかを明確にして、説得していただかないと実現は難しいと思う

**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)