

NEWS LETTER

2011年 3月24日 No. 555

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/

三重大学教職員組合は2010年12月24日、団体交渉を行いました。各支部からの要求項目と中央執行委員会でのこの間の議論をふまえて、11月26日に申し入れを行い、12月13日の予備交渉を経て当日を迎えました。大学をめぐる情勢がますます厳しさを増す中、三重大学においても教育研究条件の悪化が進行し、労働環境も一層悪化しつつあります。団体交渉では、大学の全体構想と労働条件に関して、内田学長の見解を求めることを重視し、2011年2月28日に当日の議事録の調印を行いました。ここでは、議事録の全文をここに掲載いたします。

今後、団体交渉の合意事項が十分改善されているか、さらには大学側の発言がしっかりと守られているのかをチェックしていく必要があります。ぜひともこれからも三重大学教職員組合にさまざまな情報をお寄せください。

議 事 録 (* 原本は組合事務所 で保管。書式は異なりますが文言は原文通り。下線は本ニュースでの強調)

平成23年2月28日

国立大学法人三重大学長 : 内田淳正 印

三重大学教職員組合委員長 : 野崎哲哉 印

日 時 : 平成22年12月24日 (金) 15:00~16:15

場 所 : 総合研究棟Ⅱ2階第1会議室

出席者 : 大学側) 内田学長、坂口理事、江崎総務部長、深津人事課長、櫻井職員課長

組合側) 中央執行委員 : 野崎委員長、守田副委員長、中西書記長、和藤執行委員、横岡書記 学部支部 : 人文学部、野田執行委員、教育学部、
下村執行委員、後藤執行委員、生物資源学部、鬼頭執行委員、末原執行委員、栗冠執行委員、工学部、新美執行委員

陪席者) 財務チーム、人事チーム、職員チーム

団体交渉申し入れ書に対する回答

1. 大学の全体構想について

(1) 政府による大学への財政支援縮小、とりわけ基盤的経費削減に対してどう考えますか。

(回答者 学長)

この件については、皆さんもご存じのように、国家予算が困窮しているというのが背景にあります。それで、税収不足、日本経済そのものの困難な状況ということがあって、国立大学への運営費交付金が年々減少しています。ですから、平成16年の法人化前に比べると、平成22年度は5億6千万円ほど削減状況にあります。そうするとどうしても、教育・研究環境の整備が大変難しくなってくるというのが現状です。それに対して我々国立大学協会の学長会議等では、これからの日本の国のあり方というのは人材育成だということで、いろいろな要求をしているところです。ご存じのように東海北陸地域の12国立大学長の共同声明も出しました。学長緊急アピールというのも出しましたし、いろんな局面で国への要求を強くしているところです。ただ、これはある程度国民の納得を得ないと大学だけが要求してもなかなか国はわかったとは答えてくれません。我々の動きはもとより教職員の皆さんが、ぜひ、国民、近所の人に対しても、大学の現状と窮状、特に教育・研究環境が劣悪になりつつあるということを訴えていただきたい。

今、日本が非常に経済的にもいろんな面で窮乏しています。特にヨーロッパ、東南アジアに行くとは日本は元気がないということがよく言われます。元気を出すためにはやっぱり教育だと思っています。基盤的経費の削減は人材育成を更に悪化させるものであるので、そういうところは、今後とも要求を深めていきたい。ただ、平成23年度の予算編成にあたっては、最初は概算要求10%削減で、コンテストでどれくらい回復できるかですが、初めに予想したほどは削減率が大きくないと言っていることにはなりそうだと思っておりますので、皆さん方教職員への研究・教育の経費についてはなんとか今年並みに確保したいと思っています。それでも、年々1%強の削減は考えておく必要があります。三重大学は病院を持っている大学群の中に入っているので、だいたい1.4%くらいの削減はくるということは予想しておかなければなりません。それには外部資金いろんな競争的資金でそこをカバーしていく必要があります。

(組合)

基本的には我々も引き続き国立大学の存亡にかけたそうした動きに関しては、できるだけ協力するとともに学長にはもっと頑張ってください。一部新聞等で報道があったように来年度以降、科学技術予算は下げ止まるのではないかとことも言われているが、それでも1.4%が今後削減されていくという方向で考えなければいけないのか？もう少し国立大学への逆風がおさまるという方向も期待してもいいのか？どうかについてお話しを伺いたい。

(学長)

基本的には、あんまり期待しない方がいい。科学研究費は、基盤的経費というよりは競争的資金になるので、先生方がどんどん頑張って競争的資金を獲得してくれればその分で研究費を確保できる。運営費交付金、人件費削減についての1.4%程度の削減は、しばらく続く可能性が大きいと認識していただきたい。

競争部分は科研費も2230億円と、ちょっと増える可能性が高い。でもそれは各大学に均等に分配されるわけでもないから、科研費をたくさん獲れる大学はそれなりの研究費の確保は可能だが、獲れないとだめ。三重大学は他大学に比べて教員が科研費を出す比率が少ない。岐阜大学はほとんど100%の教員が科研費を申請しているが、三重大学は70%、これは教員が当然の権利(義務)を放棄しているという解釈もできるので、教員はそのあたりをぜひ自覚していただきたい。

(組合)

学長は、ブログなどでも学問分野には多様な分野が存在するのが今の現在社会だと言っているが、分野によっては競争的資金などはなかなかあたらないうことがありますが。岐阜大学は、本学よりも理系が多い為とも思います。

(学長)

それは良くわかっているが、申請を出さないと獲れないというのも一面の真理ではあります。

(2) 予算の大幅削減の中で、三重大学第二期中期目標・中期計画をどのように進めていけますか。

i) とりわけ第二期中期計画中の人員管理計画について、学長の意見を求めます。

(回答者 学長)

このことについては、今後皆さんとぜひ協議したいと考えています。人件費は間違いなく1%ずつ減っているということに関して我々はどう対応するか。いままで基準教員数、定員を削減して、それなりに対応してきたが、教育・研究環境が非常に困窮しつつある中で更に困窮するわけで、そこでどう考えるか。

外部資金を獲ってきて、教員を補充するという方法が一つ、もう一つの方策は、給料をある程度下げても人数を確保するかどうか?ここは、ぜひ皆さんと議論をしていきたい。人件費は、1%ずつ平成23年度までは削減がくる。24年度以降は政府方針が決まっていないが、普通に今の状況を見ると、このことが無くなるという可能性は少ない。国立大学は教育・研究を確保しなければいけないということで、学長会議では基盤的経費は減らさないで欲しい、特に教員の数、施設整備の2つはどうしても強く要求はするが、公務員の人件費総枠の削減という背景から考えると、減額を止めて欲しいという要求と同時にそのことに対してどう対応するか、これは委員長はじめ、過半数代表者も含めて、教員全員と一度話し合って、皆さんがどうい方向を願うかという話し合いを、ぜひ一度しないといけないと思っています。

(組合)

人員管理計画については、大学教員人事制度検討委員会で議論されていると伺っているが、そこでの議論はどの程度進んでいるのか?伺いたい。

(学長)

人員管理計画の議論はそれほど進んでいるわけではない。平成24年度以降については、まだ政府の方針が出ていないわけで、主に話しているのは定年延長をどうするかを具体的に話しています。

もし、このまま人員削減が続いたら我々としてどういうふうに対応しなければいけないかをシミュレーションしています。教育研究評議会でも部長・評議員にはシミュレーションの数などを提示している。我々としては24年度以降、1%の定員削減は大学法人については免除を要請しているが、そこについては不確定要素が大きい。

(組合)

部局連絡会議で提示されているものは拝見しているが、今日の学長交渉の直前ぐらいに会議があるのではないかとことを総務部長から伺っていたので何かあったかなと思っていますが・・・。

(総務部長)

平成23年度の基準教員数については7月頃に決めましたが、教育学部・人文学部はそれよりも早く採用計画を立てていたと言うことで部局長からかなり苦情が来ました。24年度だけはとりあえず、部局長会議と教育研究評議会にはこんな感じになると言う提示はしています。具体的にどうするかというと24年度だけは、大学教員人事制度検討委員会で決めるが、今日から本格的に検討を始めるということです。ただ、24年度以降は政府の方針が全然出ていないので、あくまでも仮になってしまう可能性は高い。年度ごとに見直しをしないといけないという状況は生じるかもしれない。

(組合)

今後この問題に関してどうやって議論が進んでいくのかということに関して、学長は、どういう形で議論を進めていくのか?人を減らすのか?給料を減らすのか?学長は我々を含めて意見を聞いてくださるというお話でしたが、具体的なイメージはお持ちでしょうか。

(学長)

定年延長制のことも含めて皆さんにアンケートをとりたくて考えています。それをもとに人事制度検討委員会で素案を作ってもら。こういうプロセスがよいのではないかと考えています。人事制度検討委員会ではいくつかのアンケートをしてほしい。教員の大多数がどう考えているのかを知った上で対応を考えたい。

(組合)

早くしていただかないと実際のシミュレーションでは、数十人規模で教員を減らさないといけないことになる。早め早めの議論でないと我々としても、基本的に「もうこれしかないのだ。」といわれてしまうのは避けたいと思っています。

(学長)

わかりました。早めに調査してもらいます。

(総務部長)

教員人事制度検討委員会自体は各学部の代表に出席していただき、各学部でも議論になっていると思うので、できればそういう議論を人事制度検討委員会の委員にお伝え願って検討していただくというのも一つの手だと思うので、そのへんの検討もいただければと思っています。

(組合)

一応、委員として若い先生が出ているという話も聞くが、学部の代表者が出て議論するという意見は出ていないのでしょうか。

(学長)

それは、両方の考え方があるのではないかとと思うが、学部の代表者には教育研究評議会、部局連絡会議で、その経緯とか結果について報告しているので、そのことについては学部で話をしてもらいたいということと、人事制度検討委員会では、委員の先生は当然、学部を代表している選ばれた位置づけなので、委員会の内容等については学部長等には相談・報告してもらわなければならない。

ii) 文系学部の再編、教員養成制度への対応についての学長の見解を求めます。

(回答者 学長)

文系学部の再編というよりは教養教育をどうするか。これはぜひ組織的に体制を整えられるものになりたい。今、大学において一番大きな問題というのは教養教育が十分なされていないということ。個々の教員は頑張ってくれてはいるんだけど、大学の組織として教養教育の位置づけというのは整備されていない。私は次期の3～4年目になんとか形のあるものにしていきたいと思っています。それは当然、教養教育だから文系の人文学部と教育学部が中心になってほしい、当然、工学部、医学部、生物資源学部も入ってもらえけれども中心となるのは文系と思っています。

そういう中での再編は、ぜひしないといけないと思っています。たとえば、人文だけの問題ということについてどう考えるかという、人文学部の先生自身がいろいろ取り組んでくれている。教育学部については、これから教員養成がどうなっていくか?ということについて、かなり真剣な議論になっていくと思うが、我々としては、三重大の教育学部をどう位置づけるかというやっぱり教員養成に特化していく、専念するということになっていくと考えているし、大学のこれまでの状況、国の流れからはせざるを得ないと思っています。それと教養教育との連携の中での文系学部の再編ということにつながっていくと理解していただければよいと思います。

(組合)

共通教育センターを作る等といった具体的な話はいつぐらいになるのでしょうか。

(学長)

来年4月くらいまでには学長提案という形で出させていただきたい。いま、一生懸命議論してもらっているが議論倒れになってはいけないので、私の提案という形で提示してもらって皆さんの中で議論をしてもらう。ある程度トップダウンでいかないと、いつまでも議論していたのでは前に進んでいけないので、学長提案で出し、それをもとに議論を深めてもらいたい。

(組合)

教養教育を変えていくというお話の中で、文系学部が中心となって連携してという話だが、中心となってというのがどういうことを指すのか、もう少し詳しく教えていただきたい。

(学長)

学長提案で出すが、今言えるところは人文の文化が中心となってもらわないといけないと思っています。それをもとに皆さんが議論してもらえたいと思います。そういう議論を踏まえて最終的に私が最終提案を出させていただく。2～3年を目途に一つの改革ができればと考えています。

iii) キャンパスマスタープラン、駐車場有料化などの方針の大幅な修正を求めます。

(回答者 学長)

キャンパスマスタープランは、去年皆さんにはっきり提示していますが、これは外部環境に伴って少しずつ変わっていく可能性もあります。基本的にはこの通りでできればいいけど、別のところで概算要求が通ったりすると、どうしてもそちらの整備が早くなるということなので、必ずしもマスタープラン通りには進みたいところもあります。そういう意味では、マスタープランは委員会で修正をかけることになります。基本的には6年ごとに委員会で修正をかけますが、今話題になっているのは平成25年の式年遷宮までには町家海岸沿いの海岸道路を整備したいという国の意向があり、それに伴って私は、海岸のところに大学の門を作りたいという希望も持っているので、そうなるとマスタープランの見直しも起ってきます。

ここは、多分、駐車場有料化を大幅に修正して欲しいという意味だと思います。皆さんの要求はよくわかるが、私としては駐車場は、やっぱり有料化せざるを得ない、大学内の安全安心の構築も含めて有料化はしていくということで、これは残念ながら修正は考えていません。たとえば足の悪い人はどうするか?とか特別な場合の救済措置は考えるが、原理原則として駐車場有料化はやむを得ないと考えています。

(組合)

去年の学長交渉の場でも前委員長ともいろんな議論があったと思いますが、その後、学長からいろんな意見も出して欲しいということで、事前の予備交渉もやっているが、この場ではこちらの意見表明をさせていただきます。

キャンパスマスタープランそのものについては、大変素晴らしいものだとも個人的にも思うし、大学の未来を考える上では、学長の考え方の総論に反対するつもりはありません。ただ、計画の基本原則の中に、多様な財源を活用した整備の推進ということで、外部からお金を持つてくるということはいいいのですが、自己収入というところが、今回、駐車場有料化と繋がるのだらうというふうに感じました。それと、キャンパスマスタープランの中で全学的協力の原則もあると思いますが、部局でも力関係の違いはあると思うので、これによって現行の部局のいろんな意見も含めて、そういうことが反映した形で大きな改革が進むことにちょっと懸念を感じています。大学を取り巻く環境が大幅な財源不足の中で遂行した時に、既存の教育・研究に支障が出るような形の整備が推進されると、これは本末転倒で、今日、学長が冒頭でおっしゃられたような大学というところの教育研究機関としての基本的な業務遂行に、支障がないということを前提にこうした計画を進めていただきたい。

今日は、駐車場有料化については、これ以上議論するつもりはないが、この間、調べてみると前回からの学外団体からお金をもらっているのか?とか、駐車場の料金1500円の根拠がどうなっているのか?については、もう少し具体的にこの問題が進むことが決まった段階で交渉させていただきたい。

学長がいつも南ヶ丘から電車でこられていたと話しておられたが、もしも駐車場有料化をやった時に、大学の持ち出しが大幅に増えるのではないかと、駐車場の有料化以上に車で通勤の方が減るとか、駐車台数の把握とかいろんなコストも含めて、現実的には非常に高コストな形の対応になるのではないかとということも懸念しています。具体的に検討される段階の前には、もう一度交渉の場を設けていただきたいと思っています。

(学長)

わかりました。初期投資はいくらかしないとけない。それを何年で回収できるかということも含めて皆さんと議論をしたいと思っています。

2. 労働条件について

(1) 今年度の人事院勧告に対する三重大の対応について学長の見解を求めます。と同時に、削減分の使途について、教職員の福利厚生充実等などになぜ用いられないのかの説明を求めます。

(回答者 学長)

私は教職員の福利厚生に用いているつもりですが、まず、人事院勧告については、我々は法人化しているから国に絶対従わないといけなことはないが、一般の社会人の給料から比べて新聞なんかでああいう報道をされると、我々としては人事院勧告が社会的に見て、まだ、いささか高い位置に位置付けられているということで人事院勧告については今のところ従い、できるだけそれに準じて給料の減額調整を行っていくということについては、その通りやろうと思っています。これは、あくまでも税金からきているお金を大学として確保した分を使うということになりますが、そういう意味で言うと一番重点的に使うべきところは、学生の教育環境の整備を一番にする。それと教職員の環境整備、この2点でお金を使っていきたいと思っています。そのために、この間提示した環境情報科学館というのは、学生が勉強できる環境の整備、そこは現在の図書館の耐震改修を次のステップではぜひとも要求したいので、できたらそれとリンクして、学生の勉学の環境整備と同時に、その中には教職員が情報をとるのに使えるような部分、それから、みんなが話し合えるようなサイエンスカフェ、そういうものも一緒に作りたいと思っています。ですから、内部の具体的なものについては年明け早々に、皆さんから、あとどういうものを入れてほしいかという希望を募ります。それはなかなか希望通りに全部いかはわかりませんが、そういう意味では私は教職員の福利厚生というのは皆さんが何をイメージしているのかよくわかりませんが、私としては環境情報科学館というのは教職員の福利厚生にも非常に役立つものとして理解しています。

(組合)

環境情報科学館を建てたとしてもその年だけで終わるわけではなく、ランニングコストもかかってくるのではないかともし人をいれるとすると人件費もかかってくるので、将来のことを考えたときに今の予算で建てたとして、何年かで借金を返して、その10年、20年を考えたときにまた交付金が減っていく、人件費も要するというのでどうするのか？10年後くらいの見直しなどを考えたときにどうするのかお話を伺いたい。

(学長)

確かに維持管理費はかかる。一つは図書館との共同運営を、今の図書館と一体化したような管理をすることによって持ち出しを最小限度にする。私はやっぱり、皆さんが夢を持つということが、外部資金の導入とか、これから新しいものにチャレンジしていくためのベースを作るわけだと思っています。先程の意見はリスクを中心とした考え、それは私もよくわかる。けれども、そう考えると何もできない。

このまましぼんでいくことを選択するか？やっぱりみんなが夢を見られるようなものを作ってでも前に進んでいって、それが最終的には地域連携も深まる、外部資金の導入にもつながる。こういうプラスの面をここで見ていって、そういうものが管理運営を容易にすると私は信じている。それが投資だと、投資をすることが新しい利益を生む。

こう考えないと、投資はしない、利益は生み出さないとすると、どんどんジリ貧になっていったら三重大はもう減んでしまう。これはぜひ危機感を持ってほしい。危機感というのは閉塞感ではなく、このまま道州制が始まり、10～15年後には東海州の中に国立大学が7つも8つも要るかということになる。国民は間違いなく7つもいらぬということになった時に、三重大は一番先に名古屋大学に吸収される？というか、なくなることが私の責任で、あの時の学長が何もなかったから三重大はなくなったということはお避けたい。その時に三重大は名古屋大学のある部分を吸収してでも、こういう大学だというものをぜひ今から基盤を作りたいというのが私の考えですので、ぜひご理解をお願いしたい。

(組合)

人事院勧告の問題に対する基本的な組合としての立場を表明させていただきます。

冒頭、学長がおっしゃったように国立大学は従わないといけなかないかという、そうではないけれども、実際に個別の賃金体系をもっているわけでもないのということ、予備交渉の段階で江崎総務部長からも伺っていますが、不利益変更となるような今回の提案ですので、我々としては、基本的には労働者の賃金を引き下げられているという事態をやはり重く考えていただきたい。

百歩譲ってやはり学生の教育ということであれば、我々としても大学の教育・研究が充実するという方向に使っていただきたい。その点については異論はない。しかしながら、今回のこの問題の提案のされ方が、12月2日の会議で唐突に出てきたということがあり、全学的に新しい構想、環境情報科学館構想に関しては、どこでも議論がされなかったという経緯があると思っています。

今、将来の投資リスクがあると覚悟しながらでもそうするという考え方もあると思うが、今回、この出され方があまりにも唐突であるということが、人文の教授会なんかでもいくつか意見が出ましたし、5億5千万円の金額で今年度は1億1200万円ということで、後年度負担を前提として、後年度負担の分は寄付で集めるという意見もあるが、次年度以降、また、大幅な投資が求められるようなものを認めていいのかどうかということも含めて、今回人事院勧告で1億6千万円に他から財源を集めて1億1千万を足した2億7千万円の追加配分の案が出てきて、女子寮の改修とか、生物資源の演習林の空調の改修とかはいいと思うが、今回、やはり環境情報科学館構想の出方があまりにも唐突であったということが、学内コンセンサスが今、ないと私たちは考えるので、そういう点で今、学長が言われたような未来とか夢とかいうのとちよつとかけ離れている感があります。要するにこのコンセプトも含めて、これが我々にとってプラスになるのかどうかも含めて全く見えないということが違和感を感じているものだと思うが、これについてどう考えておられるのか伺いたい。

(学長)

投資というのは、誰にも確実なものが見えていけばそれは投資とはいわない。投資というのはある意味では、確実なものにこれからどうやって皆がしていくかということであります。私は、どこがトップダウンでどこがボトムアップかというものを仕分けないといけなないと思っています。これから環境情報科学館を内容的にどうしていくかをぜひボトムアップで議論してほしい。最初にも言ったようにこれから年明けにぜひ、内容的なもので夢のあるようなものにするにはどうしたらよいかをみんなで議論してほしいし、次年度には、今まで分配しているものを削減して計画を推進しようとは思っていないし、そのことについては三重大学振興基金等の財源をあてることによって確保したいと考えています。

(組合)

今、次年度にはまったく、残りの金額を使わないということでしょうか。

(学長)

先生たちが心配しているのは、次の年、どんどん負担が増えていくんじゃないかということと思うが。

(組合)

来年の人勧分もここにつき込まれるのではないかと懸念を抱かざるを得ないと思うが。

(学長)

各学部に分配している部分が減らされるということはありません。ただ、これは運営費交付金が1%ずつ削減される部分は各学部も一緒に負担してもらわないといけなない。

(組合)

残りの4億3千800万円は寄付で集めるということでしょうか。

(学長)

そう、三重大学振興基金と、それから、もし来年、人事院勧告ができればその部分については、ここに回す可能性はあるが、人事院勧告がプラスになればそれはかぶらなければならぬ。そういう状況はゼロでもないし、人事院勧告が出るかどうかはわからない。学部の運営費は、国からの運営費交付金を配分しているわけで、この分については毎年運営費交付金が1%削減で下がる可能性はあります。それ以上は下げるといことは、今は考えておりません。

(組合)

女子寮についても2年間で1億2千400万円に対して今年度5200万円の後年度負担だが、残りのお金はまた別途考えているのでしょうか。

(事務局長)

それは外部資金とかで準備しています。今のところ、寄付金で図書館の方を厚くして、女子寮の方は、人件費の落ちた分でやろうと思っているが、できるだけ学部にも減にならないようにしようと思っています。

(組合)

今の議論のまとめですが、環境情報科学館の方は、まだまだコンセンサスが得られていないということでみんな理解はしていませんので、年明けから議論の場を設けていただきたいと伝えておきます。

(事務局長)

それについては、出来上がった時に作ってよかったなあとみんなが言える状態にしたいと思うので、学長以下、みんなでやりましょう。

(2) 今年4月の労基署の立ち入り問題について、その後改善されたのかについて説明を求めます。

(回答者 事務局長)

今年4月の労基署の立ち入り問題についてですが、これについては先生方、教職員にもご迷惑や、ご心配をおかけしました。結果、いくらかの未払い賃金はありましたが、これについては部局長会議等で、すでにご報告してございます。その方々については過去にさかのぼって支給させていただきました。私が懸念しているのは、その後の超過勤務の状況がありまして事務職員の方は事務連絡会議を通して業務の見直しを行いました。その中で、この業務はやめましょうということが具体的に出てきて、それは、各部局の判断ですでにやっていたいております。特に、私どもがお願いしたのは、一斉退庁日を定めたり、各課長等に頼んで業務の見直しを行っていただいて、すでに6月からやっております。一番顕著な例が今年10月に会計検査院が入りましたが、通常であればそのためにかなり皆さん残業をなさるわけですが、日頃のみんなのやり方ももちろんよかったのかもしれないし、業務の見直しの結果かもしれませんが、特にその月が突出して多かったということもございませんでした。その点、管理者としては非常に感謝しております。

(3) 法人化以降、人員削減に加えて、新たな仕事(提出書類の増加、会議の増加、休日出勤の増加等)が教員においても増えており、その抜本的な改善を求めます。

(4) 学部事務員の増員を求めます。特に専門的な仕事(ホームページ管理や社会連携関係の仕事等)を任せられる人の育成を求めます。

(回答者 事務局長)

先生方の仕事が増えているということを見直すためには、どういことができるのか逆に教えていただいて、評議会とかで議論してアナウンスしていきたいと思えます。少なくとも委員会自体は、法人化2年目に統合したり廃止したりして少なくなりましたが、そういう意味では、ここ1~2年でそんなに極端に増えている認識がないのですが、よろしければ教えていただきたい。

(組合)

実際に法人化以降、たとえば私は、広報とか、研究とか、コース代表とかいっぱい仕事しています。入試の説明などでも上野高校、伊勢高校、安城東高校などを回っていますが、入試の説明は我々が勉強してやるより、実際に事務職員の方でプロフェッショナルの方が広報とか宣伝された方がうまいと思っています。そういう方を人材育成するとか、質問(4)のような学部事務員の増員を求めますということの中の特に専門的な仕事のところで、大学の顔となるようなものを、教員でも不得手な人にさせているのが実状ですし、入試も推薦とかでものすごい仕事量になっているのが実態なんです。そういう調査をもう少しやっていただきたいし、事務員は少なくなっていますよね。そういうことで、ものすごく負担が多くなっているのをほとんどの人が感じています。

(事務局長)

よろしいでしょうか。先程の人件費もそうなのですが、全体のパイが小さくなってきた時にどこを削っていくのかというのが一つございますよね。そうすると人数を削るか、単価を削るかということがあって、今のところ単価は人事院勧告でしか落としていません。人数でどんどん落としてきている。それを事務職員と教員とで分けて落としてきているのが今までの状況です。その際に、昔は教員を減らさずに事務職員を減らせということで、それのしわ寄せがこれまでできておりました。その一番顕著なのが多分、学務関係だったのかもしれない。それと法人化以降、大学の責任として、入口と出口ということで、入試と就職というのが、いま声高に言われていて、それがまた、社会問題化しているということが先ずあります。そのために先生も含めて事務職員も多分大変になってきたということがあります。そこで、学務部の方では、今年、全国の就業力の向上の経費ということでトライアルしまして、三重大学がお金を獲ってきました。国立大学で多分38大学くらいだと思いますが、そこで出口の方の専門は1月から配置するようにしています。そこで先生ご指摘の入口の方のことなのですが、そこは、事務職員ですべてやるというのはなかなか難しいかと思えます。なぜならば、学習指導が小・中・高で変わっているので、そこを把握した人でないと多分できないということと、おっしゃるように先生方だけでなく両方で一緒にやらないといけないということだろうと思えます。学部について、その体制をどこかを減らさないとできないものから、学長の方からも、どこかを見直して考えてくれという宿題をいただいておりますので、そこについては全体的見直しの中で相談していきたいと思っています。それが、すぐさま、来年4月からできるかどうかというのはこの場ではお答えはできないのですが。

(組合)

たとえば学務とか就職、入試も含めて異動がありますよね。学務なんていうのは異動のたびに何も解っていない人がきて、仕事かてんこ舞いになって

いくのをずっと見てきたのですが、なにがしかの事務の再編の流れの中で系統性とか熟練とか考える余地はないのでしょうか。

(事務局長)

多分考える余地は大いにあると思いますが、ただし、その方々がそこだけを望まれるかどうかというのは自己実現の世界ですから、そこは私どももどう希望されるかということで、毎年希望調書をとっていますが、中にはそのままやりたいという人もいますが、たぶん先生方との軋轢の中で、教務は嫌だという人も両方います。少なくとも、全体の仕事としてのレベルが上がらないとどうしようもないのですが、意外と最近入った若い人たちというのは、いくらでも応用が利きますのでベテランと若手をどう組み合わせようかということも含めて相談していきたいと思っています。ご理解ください。

(組合)

我々としては、教員の負担が増えているという実態をもっと知っていただきたいということをお伝えしたいと思っておりましてよろしくお願ひします。

(総務部長)

国立大学の教員は、まだ恵まれているというのは事実だと思います。私立大学では旅費も自分で手続きして出張して、広報も就職も自分で見つけてあげているということと比べると、その辺はまだ甘いというのがありますし、ただ、事務職も教員に先んじて、かなり本学は人数を減らしておりますので、きつくなっているのは確かです。だから教員の負担が増えているというのをおっしゃるだけではなくて、一緒にやりましょうという提案が事務職としてはほしいということがあります。

(学長)

今の委員長の指摘は、私もいつも考えていて専門職事務員を養成したいと思っています。

ただ、今までは専門職事務員のキャリアパスというのはきっちりできていないんです。やっぱりゼネラリストを育てて、皆さんが上にあがっていくというのが事務組織の構造だったわけです。ここでは、専門職事務員のキャリアパス、専門職事務員である程度勤めればそのまま専門職課長職とか、そういうキャリアパスを見せてあげるような制度設計を、今、局長とか総務部長に少し考えてもらっているんです。そうでないと、今、局長が言ったように、それを望む人がどれだけのかということにいきつくわけです。それは私が病院に居てよくわかっていることですが、病院の医療サービスというのは非常に特殊な仕事なのに3年いってばつと変わって行って、図書館にいた人が医療サービス課にきてもらったら非常に困るわけですが、それを今後は少しでも解消するような制度設計から始めないとなかなかこの問題は一朝一夕には解決しづらいところがあるので、ちょっと委員長の方も時間をかけて見てみてください。それをすることが教員の方もいろんな仕事を整理できるはずなので、教員側からもこういうのは免除してくださいというふうに言ってほしい。そうでないとこちらも対応しづらい。「いやいやここには教員を入れてもらわないと困ります。」という意見も一方ではあるので、ここを組合や教員の側でも整理してほしいと思います。

(5) 通勤手当(とりわけ自動車通勤)および旅費の算定基準の改善を求めます。

(回答者 事務局長)

通勤手当についてはこれは国に準じてやっておりますので、お話し承りましたが、今のところ改正する予定はございませんのでよろしくお願ひしたい。

(6) 大学院手当ての支給調整方法について改善を求めます。

(回答者 総務部長(事前交渉にて回答済))

本給の調整額(大学院手当)を支給する際、各部局において毎年4月から5月の会議等において大学院担当教員を決定され、それを受けて各部局の担当者は、授業時間割表、履修手引き、学生の指導担当等の資料により、本給の調整額の適用要件を確認した上、5月中旬以降に総務部人事チームへ提出があってから、手当支給の該当・非該当について4月に遡って手当を支給している状況である。今後、早期支給に不可欠な各部局の手続きの早期化を要請するなど、連絡等を密にして少しでも早く支給できるように改善を図りたいと考えています。

(7) 外部資金等を獲得して新規の機器を購入する事は可能であるが、既存機器の故障に伴う修理代を捻出することが困難な点の改善を求めます。

(回答者 総務部長(事前交渉にて回答済))

外部資金(研究費)には様々な種類があり、それぞれに経費執行のルールが詳細に定められており、研究遂行上必要な修理等については対応が可能な場合があります。例えば、科研費においては、研究を遂行するために必要な機器にかかる修理については流用の範囲内において修理等が認められているところです。

(8) 生物資源学研究所周辺を含む学内の夜間のセキュリティ強化を求めます。

(回答者 総務部長(事前交渉にて回答済))

外灯の設置について 外灯の設置については、全学の要望を考慮して計画的に整備しているところです。

現在、生物資源学部の要請に基づき、夜間明るくすると実験研究等に影響が生じるということで、最小限の外灯で対応していますが、セキュリティの強化という面で、同学部の対応が可能か、打診を行いたいと思っています。なお、今年度より、全学の緑化維持管理(樹木の剪定等)を一元的(施設部)に行い、外灯周りの樹木剪定を計画的に実施して、夜間の明るさ確保に努めています。

(9) 福利厚生 of 適切な遂行(人間ドックの外注化に伴う支障の除去)を求めます。

(回答者 総務部長(事前交渉にて回答済))

文部科学省共済組合では、平成19年度から人間ドック事業の外注化を開始しており、当初は予約方法の煩雑さや処理の遅延、予約確認のトラブル等の問題が発生したため、平成21年度から申請方式を改善し、現在は受診希望者各人が直接健診機関に受診希望日を連絡して予約を確定し、確定内容をweb登録申請する方式となっている。

受診機関としては各地のKKR病院及び県内7市（津、四日市、伊勢、松阪、鈴鹿、名張、伊賀）の15の健診機関が指定されており、文部科学省共済組合のホームページに「人間ドック申込」として詳しい手続き方法の説明が記載されております。わかりづらい点については職員チーム（共済担当）に問い合わせしていただき、適切な手続きにより受診いただきたい。

(10) 教育学部専門校舎二号館、美術、技術、教育実践総合センターの改修による格差の是正、人文学部二号館、四号館の抜本的改修を求めます。

(回答者 事務局長)

このことについては、概算要求の優先順位で何を優先していくのかということがありますので、全学の委員会、経営協議会に諮りながら、検討していきたいと思いますが、耐震化というのが一番キーワードになりますので、耐震性を上げるところが先になります。そのことだけをご承知下さい。逆に生物資源学部、工学部は出ていませんが、工学部の方が一番狭隘化がひどいところですので、これでいいのかなと思っています。

(11) 技術・事務職員の労働条件の改善について以下の改善を求めます。

- i) 他省庁と比較して遅い技術・事務職員の昇格年齢の改善
- ii) 3級・4級への昇格における技術職員と事務職員の差異の有無
- iii) 業務成績優秀な技術職員に対する前任技術専門員のポストの設置、昇格実績の情報開示
- iv) 平成25年からの定年延長時の給与体制の説明

(回答者 事務局長)

実は、昨年学長が技術職員のやる気をどうやったら起こさせることができるのかということで、技術職員の組織化について検討しています。私ども学長と相談して意外とスムーズにいくのかなと思ったら、技術職員と学部との関係が非常に難しいというのが良く判りました。

i) 「他省庁と比較して遅い技術・事務職員の昇格年齢の改善」については、組織化が進めば若干改善されるのかと思いますが、法人化前の前提がありますので、法人化されたから良くなるということではありませんので、これは、実態を踏まえて組織化の中でどう改善ができるかということにさせていただきます。

ii) 「3級・4級への昇格における技術職員と事務職員の差異の有無」についても採用されたときに技術職員と事務職員と言うことで、ご本人がその職種を受けて入っておりますので、職種で差異があるとは思いますが。

iii) 「業務成績優秀な技術職員に対する前任技術専門員のポストの設置、昇格実績の情報開示」については、まだ、技術職員の評価等はやっておりませんが、少なくとも組織化をした上でできるだけこういう改善に繋がればいいなと思っております。

iv) 「平成25年からの定年延長時の給与体制の説明」については、まだ、全体が見えておりませんので説明するには材料がありませんのでよろしくお願ひします。

(組合)

技術職員再構築プロジェクトについては、他学部にとってはポスト数が少ないですが、他学部では待遇改善になっていますが、工学部にとっては組織図を見ると技術長補佐が無い状態になっていたのが格下げみたいな状況になってしまうと思うのですが、そのへんは検討していただきたいと思ひます。

(事務局長)

わかりました。検討します。

(組合)

3年ほど前に、昇格基準の表をいただいたのですが、今と異なっていたら頂きたい。

(事務局長)

わかりました。それは事務局の方で手配します。

(総務部長)

技術長補佐の話ではなくて、多分、前任技術専門員のポストの話ではないかと思いますが、それについては先日にも事前に工学部にも話をしましたが、これは、ポストがあるわけではなくて、たまたま優秀だった方を前任技術専門員にしたということですので、それと工学部だけ進んでいないというわけではなくて、どういう組織にしていくなかについてアンケート調査をとりまして、反対が多かったなのでその結果を基に、ちょっと難しいかなというのが現状です。

(組合)

例えば、前任技術専門員に該当する人がいれば何人でもよいということですか。

(総務部長)

そういうことではなくて、高度な技術を持つということ認定しなければならぬということであって、ポストがあるということではない。技術長補佐とは違ひますということです。

今の定数を使って、その定数の方をはめるということで、その技術長補佐というのは今も2つあるわけですか。

(組合)

今、2つあります。前任技術専門員のポストはあるのですよね。

(総務部長)

それは無い。

(人事課長)

規則上では制定されているが、それに誰を付けるかということは別問題です。

(組合)

もし、数名が高度な技術を持っていればその数名がなるわけですか。

(人事課長)

それは、組織化をパスするような取り扱いになりますので、それでしたらトンネルじゃないですか。

(組合)

今回の再構築プロジェクトでは技術長のポスト数が少ないものですから。

(人事課長)

それこそが競争の世界です。組織化はそういうものですね。

(事務局長)

この問題は、昨年の交渉で前向きにやろうということを取りかかったのですが、今回の技術職員の組織化については、先生方の理解が得られていないというのは意外でした。

(総務部長)

これについては、技術職員へのアンケートの中でまとまっていないというのがあります。

(12) 附属学校の立場を学長がどのように理解されているのかお聞きしたい。その上で、以下の個別項目の検討をお願いしたい

- i) 妊娠時の負担の軽減 (代替講師をつける) (附属学校園共通要求)。
- ii) 生理休暇、看護休暇を設ける
- iii) 校舎・設備の老朽化への対策 (園児・児童・生徒の安全を考慮した改修・補修工事の実現)
- iv) (附属小学校要求) 職員の増員
- v) (附属中学校要求) 球技場の改修、グラウンドの整備、特にプール排水のグラウンドへの流入防止工事およびトイレの設置

(回答者 総務部長 (事前交渉にて回答済))

附属学校園については、大学・学部との連携ということが一番大事なことの1つであろうかと思っています。これが一番特色を打ち出すことができる1つの側面であり、もう一つは、附属学校園が大学の教員養成にどのように積極的にかかわることができるのかといった側面も、これからビジョンを考えていく上では、非常に大切なことであろうと考えております。

また、中期目標においては、「学部との連携」に加え「運営の効率化・情報公開」についても掲げており、地域に開かれ、かつ、効果的で適切な学校運営を促進することとされているところで。

i) 妊娠時の負担の軽減 (代替講師をつける)

妊娠時の教員への負担軽減については、附属学校園 (幼稚園除) に限り、既に代替講師として非常勤職員 (週10時間以内) を雇用できる措置を講じている。

ii) 生理休暇、看護休暇を設ける

本学は、国家公務員と同様、生理のための休暇は病気休暇として取り扱っており、本学の取扱いが特別なものではないが、今後検討していきたい。なお、生理のための病気休暇は、私傷病による病気休暇と異なり、昇給及び勤勉手当に不利益とならないよう取り扱われている。

また、看護休暇については、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合に一の年において5日 (小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては10日) の範囲内で取得できることとなっている。

(参考)

	生理の場合	子の看護の場合
常勤職員	病気休暇	特別休暇
非常勤職員	無給の休暇	無給の休暇

iii) 校舎・設備の老朽化への対策

附属学校園の校舎等については、教育環境が劣悪であったため概算要求し、平成20年度補正予算にて4校園の全面改修を行ったところです。

【補足事項】

・H20年度補正予算 (施設整備費)

【小学校舎、中学校舎】 観音寺 (附小・中) 耐震対策事業 706,774千円

・H20年度補正予算第2号 (施設整備費)

【中学校管理棟、特別支援学校舎、幼稚園舎】 観音寺 (附中) 耐震対策事業 323,648千円

また、附属小学校体育館についてはすでに耐震化改修を済ませ、昨年、舞台床の補強工事を行ったところであるが、舞台表面が老朽化で波打っていることもあり、これについては、今年度の卒業式に間に合うように安全対策工事を実施することで対応を行いたいと思います。

iv) (附属小学校要求) 職員の増員

政府の国家公務員改革は厳しさを増しており、大学全体における人件費削減の在り方をどうするか検討を進めているが、附属学校園も例外ではないことをご承知おき願いたい。

v) 附属中学校各所の修繕について

具体的な要望により、緊急性を考慮して予算要求し対応を図りたいと思います。

以上



☆職場で何か困ったことがあれば、気楽にご相談下さい！

連絡先: 三重大学教職員組合書記局

場 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: 059-231-4447 (内線2169)