

NEWS LETTER

2012年8月30日 No.559

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/>

三重大学教職員組合(2011年度中央執行委員会)は、2012年2月22日に、団体交渉を行いました。2011年11月24日に申し入れを行い、2012年1月19日に予備折衝を経て、学長交渉において学長の見解を確認すべき重点事項について整理し、1月23日に再度申し入れ、当日を迎えました。その後、三重大学における教育研究条件、労働環境も悪化の一途をたどりつつあり、すでに、2012年度中央執行委員会による取り組みも進んでいる中ですが、ようやく、2012年8月28日、当日の議事録の調印を行いました。(但し、議事録内の日付は当局決済日となっております。)

議事録の全文をここに掲載いたします。

議事録 (原本は組合事務所で保管。書式は異なるが文言は原文通り。但し、組合側発言者名は本ニュースでは削除し、組合と記載。)

平成24年8月23日

国立大学法人三重大学 内田 淳正 印
三重大学教職員組合委員長 後藤 洋子 印

日時:平成24年2月22日(水) 13:30~14:45

場所:総合研究棟II 2階第2, 3会議室

出席者:大学側) 内田学長, 坂口理事, 小新企画総務部長, 宗近財務部長, 村井人事課長, 櫻井職員課長, 猪原財務課長, 草施設企画課長

組合側) 中央執行委員: 後藤委員長, 下村副委員長, 橋場書記長, 鬼頭書記次長, 新美執行委員, 横岡書記

学部支部: 寺川(人文学部), 小畑(人文学部), 須首野(教育学部), 荻原(教育学部), 山本(工学部), 陳山(生物資源学部)

陪席者) 総務チーム, 人事チーム, 職員チーム

1. 大学の全体構想について

(1) 第2期中期目標・中期計画(平成22年度~平成27年度)について

次年度以降如何なる考え方のもとでどのように進めていかれるのか、人員管理計画や人件費調整額の扱いを中心に伺ってください。

(予備交渉にて回答済み)

人件費の削減については、平成17年12月の閣議決定「行政改革の重要方針」及び平成18年7月の閣議決定「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」に基づき、平成23年度まで継続することになっています。また、平成23年10月28日の閣議決定「公務員の給与改定に関する取扱いについて」において、「独立行政法人制度の抜本見直しの一環として、総人件費改革についても厳しく見直すこととする。」となっており、厳しい状況であることをご理解いただきたいと思います。

平成24年度以降については、いまだ国の方針が示されてはいませんが、国家公務員の人件費に対する政府与党の厳しい姿勢からも、国家公務員に準じる国立大学法人についても、これまで以上の人件費削減を要請されることが想定されます。本学としては今後の動向に注視し、状況に応じた人員管理計画を策定する必要があると考えています。

「人件費調整額」については、平成17年度に導入された「基準教員数」(平成24年度より「人件費相当教員数」という。)制度により生じる人件費削減分を財源とし、「基準教員数」を下回る学部に対しては、その差額分を「人件費調整額」として、教育・研究経費に増額し、配分を行ってきたところです。

大学運営の基盤となる運営費交付金が効率化等により毎年削減される中、「中期目標・計画の実現に必要な経費」や「大学組織運営費に係る経費」を維持していくため、平成18年度から段階的に学部への配分率を減じてきたところです。(平成17年度 100% → 平成23年度 30%)

平成24年度以降についても、引き続き運営費交付金の削減は必至であり、また、更なる基準教員数の削減や特任教員(継続雇用)の採用増を鑑みると、人件費調整額としての財源を確保することは、極めて困難な状況であることをご理解いただきたいと思います。

(重点交渉事項として追加)

① 厳しい財政状況は理解できましたが、人員や人件費調整額の更なる削減が既に現状維持すら困難な学生教育に深刻な影響を及ぼすことは間違いありません。こうした現実に対する学長の認識をお聞かせください。

(回答者: 学長)

人員や人件費調整額をある程度減額しなければ、今の予算の中では苦しくなります。

それをどこで補てんするかとなると、教育研究経費を削減せざるを得ないが、法人の責任者としては、そういう選択は考えづらいところです。そのため、人件費等の削減で対応するしか手法がないということをご理解いただきたいと思います。

このことについて、補填できる財源としては外部資金と言うことにならざるを得ないと考えます。

教員の人件費については、運営費交付金以外となると年俸制教員等を外部資金で採用するほか、人員が減ることによって生じる教育研究への影響については、効率化を考えざるを得ないと思います。

その中で、教員の業務内容を少し整理していただいて、たとえば補助要員を雇用するという対応することは可能だと思います。

今の段階では、基準教員数と言われている人件費相当額のお金で雇用できる数というのは限られており、毎年1%の削減は来るというように思わざるを得ないので、基準教員数でそれをカバーするというのはなかなか難しいと考えています。

そのため、外部資金が教員の雑用的な業務を、できるだけ非常勤で雇用できる補助要員でカバーして、教育研究の内容が悪化しないような方策をとることになるかと思っています。

(組合)

厳しい財政状況であることは予備交渉の場でも説明をいただきましたが、その一方で私たち現場の教員としては、非常勤を依頼する枠もどんどん絞られてきていて、このままだとカリキュラムの維持すら困難になってきており、それを各部署の努力で何とかしろという次元はもう越えているという、そのような悲痛な叫びも少なくとも耳は傾けていただきたいと思います。

おそらく、学長の言われる学生の教育環境を整備するという思いは一緒だと思っています。

そのあたりで立場の違いはないと思いますが、学生の教育環境を整備したいということは、何もハードの側面だけではなく、充実したカリキュラムを整備する、維持するというようなことも大切な点だと思います。そして、事態はもう、かなり深刻なところまでできていると思いますので、平時の予算であれば部局の努力でということもわかるのですが、かなり緊急事態と言わざるを得ない局面までできていると思います。何か学長裁量等で、授業の開催に困っているような部局については、個別に事情を聞いて必要に応じて手当てしていただくとか、そういった配慮をしていただけるとありがたいと思います。

(回答者：学長)

そのことについては交渉のなかで考えられますが、ひとつとしては、今我々が取り組んでいる教養教育の改革の中で、教員の様々な負担軽減を考え、教養教育が充実するような組織、カリキュラムを中心にそういう体制を作ることによって、また、文部科学省や県から、財源を確保できる道をなんとか探せないかということで、教員の負担を少しでも減らしていきたいと考えています。

教員数を調べますと、三重大は学生に対する教員数が少ないかと言うと、岐阜、静岡、富山、福井、徳島、山口、神戸などと比較した場合に、ほぼ同じ状況となっています。

三重大は教員一人当たり13人ですが、静岡では18人になります。徳島は11人、神戸は15人であり、だいたい全国の平均的な教員数で、どの大学も教員が減っているのは我々と条件一緒となっています。国が人件費削減の根拠としているのは、私学では我々の3～4倍の学生数を抱えているという現状をつかんできているからであり、国立大学法人においても、もっと減らせるのではないかと考えています。要するに国の教育に対する長期計画、理念が明確でないため、数字だけで人件費を削減してくるという状況になっています。これについては、国大協でことあるごとに、この国の在り方を考え、教育がいかに重要であるかということを主張しています。しかし、どうしても経済優先で、仕分けなどで対応している現状があり、私としては、こういうハードだけではなく、ソフトの面でも個別に対応できるようなところに対応したいと考えています。そこは、一番最初にも言いましたように、先生方が教育と研究以外にさかされている部分を他の補助要員で支援できるようなシステムを作る。それは、ぜひ積極的に進めたいと思っています。なかで、正規の教員数を確保するということが、退職手当引当金などの面から考えると、簡単ではないことです。ですから、今後は、年俸制の教員などをできるだけ積極的に採用していきたいと考えています。

今度私からのお願いとなります。外部資金はなかなか取りづらいいと思いますが、私なりに調べたところ、ここ最近のところ、医学部を除くと外部資金の奨学金等が大幅に減少しています。人文学部を例にすると、法人化された16年頃は1000万円程の奨学金がありましたが、22年度は70万円。教育学部も2100万円ありましたが1300万円程にまで落ちています。先生方が奨学金を受けると、人件費に使えますので、そういった努力もぜひお願いしたいというふうに思います。減少した原因については、共同研究、受託研究では努力していただき、それなりの外部資金を確保していただいているのですが、奨学金となると、様々な企業のほか同窓生からの寄付が考えられ、教育学部もしっかりした同窓会もあり、歴史の新しい人文学部は難しいかもしれませんが、そういう意味での奨学金、そういうところの努力をお願いします、そういう資金を使っただけでもお願いしたい。私も喜んで協力したいと思います。

(組合)

外部資金獲得に向けて我々の努力すべき点もあるのはわかりますが、ただ、年度ごとの獲得状況だと、たとえば3年分であれば、2年目、3年目は減っていくのがあったりします。

私が言いたかったのは、競争的資金と言うのは安定性の面でどうしても問題があるので、私がこだわっているのは非常勤の問題です。受験生に向かって人文学部法律経済学科に来ると法律から経済、経営、行政まで幅広く学べますという宣伝をすることに後ろめたさを感じるぐらい、特定の科目が手薄になってきている現状があって、どう折り合いをつけるかと非常に苦悩して、泣く泣く次年度、削らなくてはならない科目があったので、そういう現状があるということを是非知っていただきたい。

(回答者：学長)

それは、私なりに理解していますし、人文学部は法人化の時に比べると7～8人減っています。

教育学部は1～2人しか減っていない状況で、医学部は外部資金によって、今、増えている現状があります。いま一番苦しいのは人文学部と生物資源学部、生物資源学部は10数人減っていますので、学部長と話を、何らかのサポートができないかは考えていきたいと思っています。

(橋場書記長)

外部資金をいきなり金額で比較されると、私たち社会科学もつらいのは事実ですし、何か随分ケタも違います。

(回答者：学長)

非常にとりづらいう学部があるというのわかりますので、そのあたりはなんとか大学全体を見渡して、重点的に今年はここに配分するなどの戦略は考えたいと思っています。

(2)「スマートキャンパス」構想について

計画そのものの妥当性をご説明ください。併せて、早い段階からマスコミによる報道がなされた事実や本件に係る意思決定プロセスのあり方(構成員の意見が反映されていないとの声があります)について学長のご見解をお聞かせください。

(予備交渉にて回答済み)

三重大スマートキャンパス実証事業は、世界一の「環境先進大学」を目指して積極的にリーダーシップを発揮していくことが三重大の社会的責任(USR)と考えております。本学にとって、CO₂を現在よりも24%削減という高い目標をもつ本事業計画は、三重大の環境への取り組み姿勢を示すことのできる重要な事業であると思っています。また、次世代エネルギー実証事業補助金を全国の大学として初めて採択された事業であり、学生への環境教育や津市と連携して環境情報提供もできる有益な事業であるため、6月30日に補助金申請したところです。

これについては、9月16日採択通知があり、9月30日に交付申請書を提出し、10月17日付で交付決定通知を受けています。

なお、7月12日のマスコミによる報道内容が大学説明内容より足りない部分(事業が採択前のこと及び自主財源のねん出方法)があり、学内に誤解を招いたことは遺憾に思い、研究担当理事が10月下旬から11月上旬にかけて各部局に説明に伺ったところです。

また、補助金申請前の学内説明については、採択される可能性がかなり低かったこともあり、学内周知がなかったことをご理解いただきたいと思います。

(重点交渉事項として追加)

①環境・情報科学館の必要性を再度学長自身の言葉でご説明ください。

②上記構想に係るマスコミ報道を遺憾に思われているとのことですが、そもそもこうした事態が起こった原因を検証されたのでしょうか。また再発防止に向けたどのような対応を取られたのでしょうか。

③上記構想に関する意思決定プロセスについてまずご説明ください(決定に至るまでのような会議で本件が諮られたのかを、従来の同規模の案件と比較する形でご説明ください)。併せて、こうした意思決定のあり方についての学長のご見解(構成員の意見が反映されていないとの声に対するお答えについても)をお聞かせください。

④低周波問題、フリッカー問題について業者以外の第三者による客観的な検証機会が予定されているのでしょうか。仮にこうした問題の解消が期待できない場合、どのように対応なさるおつもりなのかお聞かせください。

⑤本構想を実施するに際し、地域住民への影響についてのアセスメントは行われたのでしょうか。

(回答者：学長)

① 環境・情報科学館については、大学全体として、共通の目的を持って取り組めるような課題を持ちたいという思いがあります。

ひとつは、世界一の環境先進大学を目指すということへの取り組みであり、これを表に出し、三重大のコンセンサスとして取り組みたいということ。もうひとつは、これを作ることによって、学生の学習環境、教員の研究環境を整備したいということが、私の気持ちです。

今の学習環境以前とずいぶん変わってきています。紙ベースから電子情報になってきたということに対応する環境・情報科学館が建てられ、4月から附属図書館が全面改修されます。その2つを合わせて、ラーニングコモンズという場にして、三重大の学生が学問に取り組める、教員が研究に取り組める、そういった環境を整備したいというのが、環境・情報科学館の必要性だと考えています。

(回答者：事務局長)

学長が環境・情報科学館について申し上げましたが、ひとつだけ皆様方にごっていただきたいこととして、実は文部科学省にとっても評判が良かったということがあります。一昨年、新聞に掲載されましたが、各大学によって使い方がまちまちであり、全部消費してしまったということがありました。そういう中で、本学は建物として残すことで検査院からも評価され、このような取り組みによって、三重大は違う(良い)ということで、非常に評価を受けました。

学長の熱意もありましたが、むしろ大学の理解がすばらしいということで、文部科学省からこれを建てることによって、三重大学へ支援して欲しいとすれば何があるのかと言われました。それについては、学長と相談し、附属図書館がずっと改修できない状況であり、附属図書館を一体的に整備するのが夢でもありましたので、附属図書館の改修費を23年度補正として、環境・情報科学館の工事に合わせて実施できるように措置していただけることになりました。それに伴い、附属図書館と環境・情報科学館を一体的に仕上げるといふことになりました。

本学に対する文部科学省の評価は、この図書館の改修が一番現れたと思います。おそらく、何もしなければずっとそのままだったということだけは申し上げておきたいと思います。学長が言いづらいことだと思いましたが、私の方から付け加えさせていただきました。

(回答者：学長)

② スマートキャンパスについて、私が学長になってから、このキャンパスを環境面で優れたキャンパスにしたい、CO₂を削減して日本のひとつのモデルキャンパスにしたいという思いがあります。

三重大学は、ひとつのキャンパスであり、スマートキャンパス構想に取り組むには非常に優れた点であるということで経済産業省や文部科学省とずっと交渉してきた中で、これに手を挙げるのは大きな自治体、企業が主なところであり、三重大学の申請を受け付けてくれるかどうかということに確信はありませんでした。

ただ、この構想の中で、大学の財政的な不利が生じない計画だけは作らないといけないうことで、大学の持ち出しがなく、大学が良くなる方法がないか、色々計画を進めてきた中、坂内先生が申請書を提出して今年の9月16日に採択が決まりました。

坂内先生が申請を出す時にも、私は大学にお金を出せませんよ、この中で大学が企業と連携して、大学がメリットとなるような方法を考えましようということ考えてもらったプロジェクトです。それが、9月30日に交付申請書を最終的に提出して10月17日に交付決定通知を受けました。ただ、7月12日の朝日新聞に、これがすでに決まったかのように報道されたということについては、私は遺憾である、坂内先生自身もそれが決まったということは言っていなかったと思います。こういうプロジェクトを今計画していると言うことだったと思います。それをたまたま新聞社は、計画しているだけでは面白くないということで、いかに決まったかのような報道がなされたということについては、ちょっと行き過ぎたところがあったかもしれません。

ただ、この構想について、決定までのプロセスというのは、私と坂内先生と事務局長も含めて、全員でそれを決めてきたことであり、それを学内に申請が通る前に皆さんに報告せよと言うのは、これはちょっと私としては決まってから、こういうことで計画を進めていきますと言うことでいいと今でも思っています。

それから、低周波問題、フリッカー問題については、いろいろすでに検討しています。一番問題になるのは風車が問題になりますが、低周波については、今回作る風車についても問題はないと考えています。フリッカーについては、今のところ問題になる可能性があるのは病院であり、60mと似通った高さにあるため、朝日と風車が運動してフリッカーを生むようであれば、その時間帯は風車を30分から1時間停止すると言うことで対応を考えています。

ただ、その可能性は、現在のところ非常に少ないと思っていますが、もし起こるようであれば、そういう対応を考えています。

地域住民への影響についてのアセスメントは、地域の自治体、自治会長さんと年に2回話し合いを行っている中で、いろんな話を進めています。こういう事業やレポートのことについても、地域住民との協議は、普通の時以上によく話し合っていると理解していただければよいと思います。自治会長さんレベルでは、了解を得て話しを進めていると思っただけであればよいのですが、住民全員が合意かと言われると、反対の人も中にはみえるということも聞いています。そういう人に対しても、事務局が積極的に対応しながら話しを進めて、了解を得るようにしているところです。

(組合)

環境先進大学を目指したいとか、去年の交渉で学長から、このまま現状に甘んじていたら、やがて名古屋大学の支部になってしまうのではないかとという危機については、私たちも十分理解していますが、ビジョンを示されたらビジョン実現に向けての手順、進め方というのは、それが必然的にあの建物であったのか、他の方向性とかアイデアを広く募ったらなかったのかなあという、つまり学長が示されたビジョンにそって、コンセンサスを取得するのであれば、情報の出すタイミングを含めてアイデアの募り方というのも、やはり別途あったのかなあという気はしています。

(回答者：学長)

それは、いろんなやり方がある中で、トップダウンとボトムアップをどうバランスを取っていくかということ、今までボトムアップを中心に皆さんのコンセンサスを取りながら進め、私の思い入れが強いのかもわかりませんが、結局、なにも決定できなくて先送りしてきたということが、三重大学にとってひとつ大きな問題であったという認識が私の中にあります。

今回は、文部科学省もアンブレラ方式の複合大学を作りたいと言ってきている訳であり、三重大学と名古屋大学、岐阜大学が、正直、一緒になって欲しいというメッセージを文部科学省が国の方針で出してくれています。道州制になってくれば、東海州立大学名古屋校、三重校、岐阜校、こういう連携を進めていく中で、うちがどうやって連携を有利に進めていくかということになり、三重大学としての特徴を出したいと考えています。その特徴の出し方は、先生が言われたようにもっとソフトの面でもあるのではないかと、私を私もよく分かっていますが、やっぱりひとつのシンボルとしてのハードというのにも必要ではないかと、今回については、先ずハードからスタートして、それからまたスマートキャンパス構想の中で、いろんなソフトの整備を進めていければいいと思っていますし、みなさんはスマートキャンパス実証事業にあまり賛成していない人もいますが、これは他大学から見ると、三重大学はよく頑張っていて、よくこんなものを取ってきたという評価の方が高いと思いますし、どこに行ってもそういうふうに使われることの方が多量状況です。

これを取ることで、国のお金で我々の持ち出しがほとんどなく、いろんな環境整備ができていきますし、いろんなシステムもできていくと思っていますので、このシステムを是非ソフト面として、みんなで利用することが私は大事ではないかと思っています。

(組合)

民間企業の例をとると、必ずしも広く社員のアイデアを募る会社が、意志決定が遅いという訳ではなく、広く募りながらもスピーディーな意志決定をなしている会社がたくさんありますので、やっぱり、せつかつならば外部の評価だけではなく、内部の人間からも評価されるのがベストだと思います。

(回答者：学長)

それはよくわかっていますが、企業と大学はやはり組織構成とか基本的な考え方が違うというのも事実であって、企業はみんなが一つの目的に向かって集約できるというのが企業で、みんなが右向け右というだけじゃなく、そっちに向かないと話が進みませんが、大学というのは私は基本的にそうではないと、右向け右と言って右向いている人と左向いている人とかかなりの人がいるというのが大学の良いところでもあると思っています。大学としてみなさんの意見を募らないというのではありませんが、何かやろうとすると必ずそれに反対する人がいて、意見が相反するというのが大学の良いところでもあるということを理解した上で、いろいろ運営・経営に配慮していくということも理解してほしいと思っています。企業と同じなら大学の特色は失われますが、こんなやりやすいことはないと思う反面もあります。

(組合)

とはいえ、学長の権限も従来に比べて大きくなったということで、そんな中でああいうマスコミ報道があると身構えると思いますし、既成事実化されてしまうのではないかと、私には思っています。十分な説明がないままマスコミ報道がされたということを新聞をみて思いましたが、これについては、学長の説明によるとマスコミの誤解であったということでしょう。

(回答者：学長)

私の中では、7月の段階でスマートキャンパス構想(スマートキャンパス実証事業)が、経済産業省に認められる可能性よりも、認められないという可能性の方が大きかったです。普通いけば、今までスマートキャンパス構想というのは、藤沢市、京都市、福岡市など大都市を第一期は5都市が認められて、二期目になって大学というところで認められるかなと言う思いで申請書を出していましたが、私共としては大学という限られた社会でスマートキャンパスを実現するということ、間違いなく将来は市町とかコミュニティにメッセージを発せられるため、非常に大きな意味があるという思いは非常に強かったのですが、国のレベルでそこまで考えてくれるという流れであるということについての確信は持てなかったのです。

これは、どちらかという残念ですが、難しいのではないかと、私には思っています、そういう意味でいろんなところは交渉していました。

(組合)

私が聞きたいのは、採択後のことですが、

(回答者：学長)

その後のプロセスは、少なくとも10月17日に交付が決定されて、我々としては非常に大きな喜びの中で、この実証事業を進めると決まったあとは、みなさんの各学部担当理事が向かい、どういふところが良くなってどういふところを我々が負担をするのか、今年の負担は450万円程度、来年度は800万円ぐらいの負担で、今年から省エネ

型のエアコンが30数台入るということを学部長にきっちり説明して、みなさんに了解を得たと思っています。学部長に聞いてもらえば、了解したということになります。たぶん、議論のスタートは、こういうことをやる前からはっきり言ってくれと、みなさんは今となって言われますが、通るが通らないかわからない事業をみなさんにいろいろ言って、通らなかつたということでは、私にとっては嬉しいことですのでそこはわかってもらいたと思います。

(組合)

ただ、環境・情報科学館の際も、もう少し早く話をしたかったという声があったと思いますし、できれば今後も、大きな案件とあつた場合には、特に将来を縛ることであればあるほど丁寧な説明が必要だと思います。

(組合)

今のことに関わるのですが、私はICTを学校現場に入れる教育事業の研究をしているのですが、過去を見てみると、導入が決まった時こそその業者主導で設備が導入されて、実際のところは、それがなかなか使われずおぼろげにかぶつてしまうという経験を何回も繰り返しているのですが、そういうことでいくと、学校現場のニーズにあつた物が導入されていないというのが一番の原因なのですが、そういう意味で言うとハードを先に作っておいて、このハードを使うためにソフトを充実しましょうということではわかるのですが、やはり、現場のニーズがあつてそれに合うような形で、ハードとソフトを整備していくというのが実際に作られた後にそれで有効に活用されて、三重大は本当に環境先進大学なんだという評価につながっていくと思います。そういう意味で言いますと、やはりニーズの調査と結びつけて、ハードも整備していくと良いと思いますし、決まった段階においてはニーズを反映させるような形でソフトを充実させていってほしいなと思います。

(回答者：学長)

環境については、みなさんご存じのように、環境報告書が非常に高い評価を受けていて、一昨年も今年も環境報告書大賞というのをもらって、環境面へのソフトの取り組みというのは、三重大学というのは非常に先進的な取り組みをしていると、ISO学生委員会であるとか、学生も含めた教職員・学生も一体となった取り組みというのは、全国的にも非常にいいものが出来ています。ですから、いま足りないのは、私はハードだと思っていますので、別にハードだけを優先しようというのではなくて、ソフトはすでにいふ時間をかけて作られてきていると私なりに思っています。今度のことについて、たとえばスマートキャンパスでも、入るのは非常にCO₂を削減するようなエアコンとか、そういうものなので先生方にとって使われないとか、不利になるようなものは先ずないというふうに思っています。ICTで使われないような機器のようなことは、今回は先ずないだろうと私は思っています。みんなが活用できるもので、先生方が喜んでもらえるものばかりです。

(組合)

是非そうあつてほしいと思います。

(組合)

スマートキャンパス構想の中に、駐車場にソーラーパネルを設置するというのが入っていると思いますが、駐車場のところにソーラーパネルを立てると死角ができていたりして、安全管理上の問題から、特に夜、あのあたりは真つ暗なので、女子学生とかが通っていく時にかえって危ないんじゃないかという話が聞かれるのですが、そのあたりの対応はどのようなのでしょうか。

(回答者：学長)

ソーラーパネルを設置することは、これから協議を重ねていくことですので、そのことについてはみなさんの意見を尊重して考えるようにします。

(3)「教養教育改善のための新しい組織構築についての提案」について
この提案は如何なる基本方針のもと示されたのかをお聞かせください。また、本案についてその後進展があつたのであればより具体的な形で構想をお示しいただくとともに、個別の教員の労働条件がどのようなものになるのかをご説明ください。

(予備交渉にて回答済み)

大学における教養教育の重要性は今更述べるまでもないことであり、三重大学においても、第二期中期計画・目標において、幅広い教養を持った人材の養成に言及しています。三重大学の教養教育について、個々の教員の努力はあるものの大学の組織としては整備されていないこと、その整備の具体案を本年4月くらいまでに学長提案として提案することを、昨年度の団体交渉において回答いたしました。これが本年5月に教育研究評議会で提案した「教養教育改善のための新しい組織構築についての提案」です。これを受けて教育研究評議会に「教養教育検討専門委員会」が設置され、学長案について諮問しました。

この委員会での議論が行われ、1月18日に開催された教育研究評議会において答申があつたところです。提案は、学生をどのように育てるかという点にまず着目しており、「個別の教員の労働条件」について直接検討しようとするものではなく、教養教育との関連でどのようなことを質問されているのが十分承知できませんが、教員の最も基本的な業務は教育と研究の遂行であり、それに支障のあるようにはならないと考えています。

(組合)

予備交渉を終えた段階で要望事項から削除していたのですが、一点だけ確認させていただいてよろしいでしょうか。組織及び人事の基本方針というところで、「教養教育部門の教員は学部の授業も担当することができるようにすること」という一文があつたのですが、もしこの教養教育部門に所属することになった教員が、全学教育部での運営とか教育に専念したいということで所属部門の授業も担当できないというような行動をとつた場合は、抜けられた教室は当然手薄になるのですが、全学では、そういったケースの手当というのはいはしていただけるのですか。

(回答者：学長)

そこまで、まだ議論が進んでいないと思ってください。また、教養教育改革のための委員会での諮問に対する最終報告書が届いていませんので、たぶん6月にはできあがると思います。それまでの間、各学部の学部長が意見をもって、各学部の教授会で議論をしているところですので、そういう人が出てきた時にどういう対応をするか、自分は教養教育に専念したいという人がある意味で出てきてくれることを期待していますし、そこで専任になって教養教育をやってもらうということになって、その時に各学部での教科を担当する人が少なくなった、いなくなったという時にどう対応するかということは、まだそういうことが出てきていないのでその議論までは深まっておりません。

ただ、そういう人について私が想定しているのは、再雇用の教育担当の継続雇用の教員等が入ってほしいし、もっとそこに係りきって教養教育を自分で作つてやろうという人が多く出てくることを私は望んでいます。それはこれからの議論です。

(組合)

そういう方は、おそらく部局でも得難い人だと思いますので、是非全学の方で補填していただけるように善処していただければと思います。

(4) 自然災害の対応及び危機管理について
①東海・東南海・南海の3連動型地震においてはマグニチュード9の地震すら予想されます。それにも拘わらず学内には未だ耐震化されていない老朽校舎が存在しており、これは教職員・学生の生命に対する重大な脅威であるため早急の耐震化を要求します。

(予備交渉にて回答済み)

耐震化されていない建物とは昭和56年(1981年)建築基準法一部改正(耐震設計法)以前の建物のうち、I s値(構造耐震指標)が低い建物を指しています。過去の地震ではI s値が0.4以下の建物の多くは倒壊または大破しています。このため文部科学省は、I s値0.4以下の国立大学法人等の施設を平成24年度までに耐震化事業を完了させる計画ですが、本学はI s値0.4以下の建物は全て耐震改修済みです。しかし、今後も更に地震に備え耐震化の努力をしていきたいと思っています。

②津波のハザードマップが改訂され、これによれば三重大学構内も浸水被害が予想されます。大学病院を抱える三重大学が津波被害を受ければ、大学のみならず、三重県全体の医療機能に重大な障害をあたえかねませんので、国土交通省・文部科学省・厚生労働省・三重県・津市等と協議し、緊急の津波対策を講じるよう要望します。

(予備交渉にて回答済み)

昨年10月に三重県では津波浸水予測図が見直しされ、12月には国の防災基本計画の改訂(津波災害対策編の追加等)、津市においても地域防災計画「津波対策編」が策定されました。これら国や自治体の防災計画及び今後の見直し状況を踏まえ、本学としても津波対策について関係機関との連携・協議を進めていきたいと考えています。

③東日本大震災発生時の大学法人の対応と危機管理マニュアルについて
3月11日15:31、気象庁より、伊勢・三河湾に津波警報が発表され、その後、津市から沿岸部(栗真・江戸橋地区など)に避難勧告が12日午後2時45分頃まで出されていました。

12日、大学入試後期日程実施日も、入試開始時刻を過ぎても、津波警報、避難勧告は、解除されていませんでしたが入試は実施されました。津波警報、避難勧告が出ているにもかかわらず、入試実施を判断した理由と、危機管理に関してのお考えをお聞かせください。

また、危機管理マニュアル内の、「避難判断の基準(第3節第1-1)の(4)津市から避難勧告・指示があった場合。」また、「来訪者及び地域住民に対する措置(第3節第1-3)のA来訪者に対する対応」は、津波警報発表、避難勧告の指示が新けに出た場合の対応です。すでに、出ている場合の対応項目は存在していないので、当該項目の記載を求めます。

(予備交渉にて回答済み)

震災当日は、災害対策本部において各種情報の収集を行い、翌日の後期日程試験の実施について検討しました。津波については、尾鷲市、本学練習船、本学水産実験所等から到達時刻、波の高さの情報収集を行い、17時30分には第5波が津に到達していることを確認しています。

試験場については、試験室で1階を使用する場合、実技で陸上競技場・体育館等を使用する場合であっても、緊急時は、同一建物若しくは直近の建物の3階以上に避難が可能であることを確認し、試験当日は、津波被害警戒本部情報所を設置し情報収集を行い、緊急事態発生に備えることとしました。

上述のことを参考に、総合的に検討した結果、予定どおり実施することを決定いたしました。

また、危機管理マニュアルについては、毎年実施している防災訓練において検証を行い、修正をしています。今年度は、津波による避難訓練を実施していることもあり、避難に関連する部分についても修正する予定です。

(重点交渉事項として追加)

①上記震災時に三重大学受験生のなかにも帰宅困難者となった学生がおりました。その際、当該学生が受験した部局のスタッフが翠明荘での宿泊を依頼したところ断られたとのことです。こうした対応について問題視するとともに、今後、このような事態が生じた場合は宿泊施設の無償提供を求めます。

(回答者：学長)

3月11日に、津市は津波警報と避難勧告を出しました。私どもとしましては、今の防災計画の中で大津波警報が出れば避難指示と言うことになり、避難指示となれば私どもは学外退去を戦略としています。津波警報で避難勧告の場合は、私どもは学内避難で対応を取ると言うことになっています。

そういった戦略に基づいて防災計画がスタートしている中で、3月11～12日の個別事項については、尾鷲とのホットラインにより尾鷲と情報を交換しながら、夕方5時半には尾鷲の状況を見て三重大学が水没するという危険性は、まず皆無に等しいということを入試を止める、延期するという影響の大きさとリスクを考えて、私が実施を判断して、もし方が一、津波が新たに来るようであれば、学内避難として3階まで上がったてもらうことにし、教育学部の運動場使用の場合は、直ちに止めて3階以上に上がってもらうという体制を整えて実施したところです。これは、そういうことで理解をいただきたいと思っております。

(回答者：事務局長)

帰宅困難学生に関する事態があったということは、正直に申し上げて1400人のうちの1人であったため存じあげませんでした。

入試チームに確認したところ、岩手の女子であったということです。翠明荘に女子一人で泊めるのは危険ということ、鍵が支給できないこともあったため、津駅前三重大学と提携しているホテルをお話して、宿泊費も入試担当者が交渉して安くしてもらい紹介したということでした。

また、その女子がお金を持ってきてなかったため、担当者がお金を貸した上でそのホテルに案内したということでした。その後、翌日親御さんと連絡が取れて、お金が返却されたということであり、むしろこれ以上の対応はできなかったのではないかと考えています。その職員にむしろ良くやったということをお申し上げました。

(組合)

細かい事情についても聞かせていただきましたが、やはり女子学生であったということでそういう配慮があったとしても、そういう事実があったことがちゃんと伝わっていないということは、これはもしかして試験場担当の係員の対応のみで行われて、上に伝わっていないということはその場の臨機応変な係員の対応だったとは思いますが、以後、このようなことが起きた際には、速やかに大学全体として動けるような仕組みがあったらいいとは思っています。

(回答者：学長)

情報が透明性を持って上に伝わるようなシステムは、私もいつも考えていることで、それが無いということは、学長なんか怖くてやれないということでもあります。

情報が上に伝わらないと言うのは、そういう意味では非常に怖いことなので、今後、どういう局面でも、まあ学長まで伝わらなくてもいいけれど、上には伝わるようにしたいと思っております。

(組合)

この際には、鍵の受け渡しとかの問題もあって対応はしきれなかったという現状もありますが、私どもが受け取ったのは、本部と現場の隔りがあるということを感じました。

(回答者：学長)

普通の状況では、それはほとんどないと私は認識していて、現場でいろいろ自由に動いていて、それが本部の指示を離れているという事態というのは、余程のことがない限り無いというふうには思っています。

2. 労働条件について

(1) 国家公務員給与削減法案に伴う給与改定について

この給与改定案に対する学長のご見解をお聞かせください。

(予備交渉にて回答済み)

国家公務員の給与の特例に関する法律案及び今年度の人事院勧告への対応については、今後の国会の審議等において対応することとしており、本学の給与改定案については、他大学の動向を注視しながら検討していきたいと考えています。

(重点交渉事項として追加)

①せっかくの機会ですので学長の経営理念についてもお話しいただきたいと思っております。とりわけ大学における教職員の労働意欲やモチベーションについてどのようにお考えなのかを、この間、三重大学において人事院勧告準備に際して一切の代償措置がとられなかったという事実と絡めてお聞かせください。

(回答者：学長)

これは、三重大学の基本的な目標、基本理念にあるとおりです。三重大学は地域に根ざし、世界に誇れる独自性豊かな教育研究成果を生み出す。その中で、高度な専門職業人を養成すると言うことが、基本的な大学の経営戦略の中核になっているところです。そのために、どんどん国からの財政支援が減っていく中、我々は地域との連携を深めて外部資金をとってきて、教員のモチベーションを高め、いろんな取り組みをしていくこととなります。私としては、教員個人個人に何かを還元するという戦略はとりません。その分、大学全体として、皆に益すること、そういう観点でいろんな戦略をとりたいたいと考えています。ですから、いろんな総人件費の枠組みのなかで、各個人的なことについての措置は一切とっていません。場合によっては、教員についてはとれることにもなりますが、一般的に事務及び技術職員への代償的な措置は非常にとりにくいということがありますので、それも加えて、私ども人事院勧告に準拠して生じた予算については、特に学生の学習環境を改善するという観点でいろんな措置、環境・情報科学館も一つであり、附属図書館の改修とかいろんな環境整備に力を注ぎたいというのが、大きく言えば私の経営戦略ということになるかと思っております。

(組合)

学長の経営理念とか、人事院勧告準備の際に個々の教員には分配しないというそのお考えはわかっているのですが、目前に迫っている国家公務員の給与削減法案に対する学長のお考えはわかりませんか？

(回答者：学長)

これは、国大協も含めて、いろんなところでわれわれ独立行政法人に及ばないよという要望を、国大協の学長会議を中心に政府等のいろんなところに要望を出しております。

ただ、今の社会情勢、この国家公務員の給与削減が東北復興のために平成24、25年の2年間にわたって9000億円近いお金をその財源と言われると、社会に向かってそれは不当だから国立大学にはやめてくれというふうに声高らかに言いづらいついて考えています。

だから、それと文科科学省、財務省、政府の政治家には事あるごとに大学の窮状を訴えています、それが現実の中で国会の特例法案が通れば、今年の4月以降に7.8%の削減がくる可能性が非常に高いということで、それはどういう形でくるかという、最悪の場合は運営費交付金が減らされてくるわけです。もともと人件費換算のお金が来ている

る中で、それが初めから7.8%減らされてきた時には、教職員の人件費を確保しようとする、それこそ、その他の教育研究経費を使って補てんするというところをどうするか、私としてはこれはしたくないと考えています。

本当は、一番いいのは国立大学協会全員でこの対応を統一して行く。そういうふうにしなないと、三重大学は給料が下がって大きな大学は下がらない、大きな大学は結構豊かな財源を持っているため、それに対応しようと思えば全くできないというわけではない。そんな状況が起ると我々は一番困るわけで、私学に抜けたり優秀な教員がどんどん外に抜けるということは回避したいので、基本的には国立大学は一致してこういう対応をするというように持っていくように、国大協を中心に努力をするということしていくのですが、流れとしては、この24、25年度の2年間についてはやむを得ないのかなという思いが強いところです。ただ、財務省というのはなかなかしたたかなところがあって、一旦運営費交付金を減らすと2年間だけでは済まず、もたに戻さないというようなことだけはどんなことをしても避けたいと聞いています。このことは国大協を中心に財務省に働きかけたいと思います。

国大協の議論の中では、これを回避するのは難しいのではないかと言うのは一つの流れです。ただ、我々としては要求するところは要求するが、それが国民の聲を聞くような要求の仕方になったのでは逆効果なので、そういうことのないように注意しながら、いろんな場面で要望を出していくということではあります。

(組合)

学長ご自身が、国大協なんかと大体同様のお考えで、大学人としては非常に難しい決断というか状況で、表だって反対しにくいということはお立場を思えば理解できるのですが、とはいえ、これが立法化されると、これまでの人事院勧告なんかとは比べものにならないぐらいの影響が教職員の生活、家計に出るわけですが、それともう一つ、7:1看護が実施できない状況においてこれを一律適用すると、ますます7:1看護が遠のいてしまうのではないかとという危惧もあります。

オフィシャルの場でこういう発言は真実かきかかもしれませんが、学長・理事は、常々、労使協調的だ、みたいなことをおっしゃっていますが、名古屋大学あたりではインフォーマルな情報交換の場でシミュレーションの結果なんかを組合に開示してくれているみたいなんです。

まず、確認しておきたいのが、これまでの人事院勧告のように何らかの配慮は検討していただける余地はあるのかどうか。たとえば、手当とか。

(回答者:学長)

それは、7:1の看護師についてはいろんなことを考える可能性はあります。病院の財源というのがあって、看護師というのは、病院の収入で給料を出しているため、病院の機能が維持できないとなると、看護師さんについては、ある種の手当で対応する可能性はあります。ただ、そういう事態に陥るようであれば、全学の人の同意を得ないといけないという可能性はあると思っています。

なぜ、看護師だけ手当を受けるのだという反発も当然あると思いますが、それで看護師がどんどん流出していくことによって、病院の機能が維持できないということとの交渉、相俎になると思っています。それ以外の職種に対して何らかの手当を出すかということは、今のところ私は考えていません。

(組合)

経営者側からすると、賃金というのは人件費、コストだと思うのですが、我々は労働の対価というふうにかけているところがあって、そうなってくると特定の職種は対象外、残りは全て対象ということになると、これはどうしてだということになる。

(回答者:学長)

特定の職種に対してそうするという合意が得られなければ、なかなか実施するのは難しいが、病院側と話をしながらそういうことを病院側がどう考えるか、看護師がどう考えるかというのはナイーブな問題なので、今ここで議論することはなかなか難しいと思います。実際、その場になって現状を分析したときにどう対応をするのか。これは、全国の病院を持っている国立大学でも非常に深刻な問題で、やっぱり国大協として統一した見解を出して、統一した対応をしようということをしなないと三重大学の看護師がずっと名古屋大学に流れていくと困るわけで、こういう対応を今考えています。

もちろん、教職員も流れていくと困ります。ですから国立大学としては統一した対応をしようということなんです。

(組合)

学長が最初におっしゃられた最悪のシナリオ、運営費交付金そのものをカットということになれば、かなり、選択の余地というのが変わりますね。

(回答者:事務局長)

それはそうなります。24年度は、とにかく財源で出すということになっていきますから、国立大学から引き上げることになる。あるいはその分が示達されない。どちらかだと考えられます。

(組合)

一旦支給されて、それを国庫返納という形ではなく？

(回答者:事務局長)

法律が2月29日までに通ると、4月1日からの運営費交付金のそれに見合う分が最初から支給されないか、途中でその分を抜いて差額しかこないことになります。

(組合)

そうなる公算が高いということ。

(回答者:学長)

そこは今、国大協としてそうならないように、お金が一度来てこちらから自主返納するというシナリオにしてほしいと思っています。局長が今言ったように、はじめから減らされてくるとこれは固定化する可能性の方が強いわけで、24・25年度だけではなく26年度もその状況がずっと続くとなると、これは我々にとって本当に最悪のシナリオとなりますので、自主返納の場合は24・25年度に限って、法律が通ったので自主返納させてもらいますということになって、26年からは自主返納なしというシナリオでないと、法外に一旦下がったものをまた元に戻すというのはなかなか難しいということを知っています。

(組合)

我々の立場としては、看護師は考慮するが看護師以外の教職員は今のところ何も考えていないと言われて、この場でいまいわかりましたとは到底言えません。

先程申しましたように、人事院勧告と比較にならない問題ですから、一つお約束いただきたいのは、何らかの物事が進んだ場合に、すみやかに交渉の場を設けていただきたいと思っています。

(回答者:事務局長)

それは、必ずやらなければいけませんので、今日のこれとは別におやりませぬ。

過半数代表と一緒に入ってくれればいいのではないですか。

(組合)

過半数代表者は交渉権がないので、交渉権のある組合とやっていただきたい。

(回答者:事務局長)

先生のところで事務職員の分までやってくださるわけですね。

(組合)

はい。

(回答者:学長)

それは、特殊な職種にだけ手当をせざるを得ないというのが国大協で決まるようなことになれば、それは組合のみなさんの同意を得てやらないといけないし、このことについては、組合交渉というのが非常に難しい局面にあるということも事実なので、ある人はこれに法外な反発というふうにも言う人もいますので、法外な反発が優先されるのか、内閣で閣議決定して法案が通ったということが優先されるのか、これは労働者の権利を侵害しているという議論もあって、いざこれを実施するということになると裁判沙汰になる可能性もあるので、そこはこれからもう少し様子を見ないといけないと思っています。

(組合)

先程、人事院勧告について代償措置はとりにくいという発言があったのですが、他大学ではとられているということもお伝えしたい。

(回答者:学長)

よく知っていますが、先程言ったように代償措置でなくて、みんなでまとまって一つのことをやるということが国や文部科学省から非常に高い評価を得ているということも一つの事実で、そのことによって三重大学全体に非常たくさんのお金が国から来ているのも事実です。

いろんなプロジェクトや建物で、いろんな大学の人は、三重大学もいろんな新しい取り組みができてよさそうですねというようなことの背景にあるのは、個別の代償措置をそ

そんなに優先しなかったと言うことが非常に大きな要因であるというふうには、私は理解しています。そこは、わかってほしいと思います。

(組合)

個々の労働者の代表者として、この場に座っていることは理解してほしいと思います。

みんなのために使うということであれば、私たちが当事者であるので、丁寧な説明というのがあってしかるべきということを最後に述べてさせていただきます。

(2) 役員報酬について

三重大学の教職員給与が他大学と比較して低額であること、逆に役員報酬が他大学より高額であることに関して、役員報酬の策定根拠を明確にしたいうえで学長のお考えをお聞かせください。

(予備交換にて回答済み)

文部科学省が公表している「国立大学法人等の役職員の給与等の水準(平成22年度)」によると、役員報酬については、東海地区の他の国立大学法人と比較してもあまり差は見られませんが、国家公務員や民間企業の給与、法人の業務の実績を考慮しつつ、社会一般の情勢に適合したものとなるよう、同規模大学の水準を見ながら、高額にならないように努めています。

教職員の給与については、対国家公務員指数、対他の国立大学法人等指数ともに若干格差が縮まっていますが、特に「事務・技術職員」は、対国家公務員指数において、大きな差が生じている(対他の国立大学法人等指数についても格差がある。)状況にありますので、処遇の改善等について努めたいと考えています。

(重点交渉事項として追加)

①学長と役員の一時金をそれぞれ10%、5%とカットされたことのご説明がありました。こうした人件費削減策は過去にも例があるのでしょうか？また、今回こうした事実について周知はなされましたか。

(回答者：学長)

これは、私の判断で学長と役員の一時金をそれぞれ10%、5%カットしました。それは、皆さんに言わないといけないことでもないことから言っています。こういう財政が不足する状況の中で、10%、5%減らすということが、これは一時金でもあるので、それほど大きな影響もなかろうと思いき、23年12期の期末特別手当の額を減額しましたけれども、それは、我々も人件費についてはシビアに考えていると理解していただければというふうに思っているというところで。

(3) 地域手当について

地域手当が全額(6%)支払われていない理由と今後の方針をお聞かせください。

(予備交換にて回答済み)

地域手当については、平成18年度からの給与構造改革において、新たに津市にも地域手当が設定され、平成22年度までに段階的に6%まで引き上げることとされていました。これに伴い、本学では平成18年度に1%、平成19年度に2.5%、平成20年度に4%まで引き上げてきたところで。

その一方で、「行政改革の重要方針(17.12.14閣議決定)」及び「骨太方針2006年(18.7.7閣議決定)」により、総人件費抑制の取組みとして、平成23年度までに平成17年度人件費予算相当額の6%の人件費を削減することとなっています。また、「公務員の給与改定に関する取扱いについて(23.10.28閣議決定)」において、「独立行政法人制度の抜本見直しの一環として、総人件費改革についても厳しく見直すこととする。」となっており、厳しい状況であることをご理解いただきたいと思います。

地域手当の支給割合を1%引き上げるためには、約1億円(大学教員10人分以上に相当)の新たな財源が必要であり、地域手当の引き上げは、総人件費抑制の中での人員削減に及ぼす影響等を十分に見極める必要があります。

このような状況の下、平成21年3月の過半数代表者等との打合せにおいて、人件費削減見込額(地域手当を4%及び5%の影響額を試算した資料)を基に説明し、総人件費抑制を達成するためには4%が妥当であるとの理解が得られているところです。

今後もこのような厳しい状況であるので、現状の4%を維持したいと考えています。

(重点交渉事項として追加)

本件についても厳しい財政状況については理解いたしました。しかしながら、本来支給されるべきものがなされていない現状は問題視せねばならないと我々は考えます。この点について学長のご見解をお聞かせください。併せて、把握できるのであれば、本来地域手当に充てられるべきであった財源の使途についてご説明ください。

(回答者：事務局長)

別途、国から予算措置されるものではなく、財源不足であるため、6%と4%の差は支給できていないものであって、その財源自体がありません。地域手当については、私ども大学には総人件費改革1%減があるなかで、1%上げるということは2%を他で切っていくしかないということであり、当時からその選択はしていません。1%で1億円かかるのですが、これは基礎教員の金額ですと10人分に相当するのですが、それでは教員を毎年10人ずつ切っていくということが非現実的であったので、むしろ、ここは4%に据え置いたというのが現実的にやっていることです。今1%減がある中では、この1%を上げなくても1億円必要です。地域手当を1%上げるとは2%格差があることになり、3億円程を財源的に生み出せないということがあり、4%のまま来ています。

当然、地域手当がこの地域は6%になったということは分かっているのですが、無視は振れたいということで、それでは教員10名を切ったうえで措置するかという選択肢は無いという判断でこれまで4%のままにしております。

これは、そう言わざるを得ませんので、それ以上のことは申し上げられません。

(4) 半期授業回数16回化実施に伴う非常勤講師単価改定について

次年度より、半期授業回数が従来の15回から11回増え16回となりますが、これによって非常勤講師単価が実質的に切り下げられないようご対応ください。

(予備交換にて回答済み)

運営費交付金が削減される厳しい状況の中、授業回数増に伴う追加予算の確保が困難であり、単価の改定をせざるを得ないことをご理解いただきたいと思います。今後、関係会議に諮った上で、単価改定の手続きを進めたいと考えています。

(5) 産前産後休暇・育児休業取得者の代替措置について

これに係る人件費の全学による手当を要求します。また授業以外の、他の教員には代替不可能な業務(例えば、カウンセリングなど)についても代替人員を確保するようご検討ください。

(予備交換にて回答済み)

育児休業取得者の代替に係る人件費は、当該育児休業取得者の経費を充てるものです。運営費交付金による者であれば、産前産後休暇からの代替措置についても対応しています。ただし、大学教員の代替については基礎教員数の制限があるため、その範囲内であれば産前産後休暇から代替措置することは可能です。「授業以外の、他の教員には代替不可能な業務」については、当該者の業務の一部分と思われますので、非常勤での代替により対応が可能と考えています。

(6) 事務職員の休憩時間確保について

部署によっては事務職員が法定の休憩時間を満足に取得できていないとの指摘があります。この現状を認識されていますか。本問題解消に向けての方針を併せてご回答ください。

(予備交換にて回答済み)

休憩時間を満足に取得できていないという現状は認識していません。

その様な指摘があるとのことですが、当然、改善を要する事項であるため、改善を促すためにも具体的に該当の部署等を教えてください。

(7) 附属病院新病棟 2012 年オープンに伴う「7 対 1 看護」の実施について

三重大学附属病院でも、患者 10 人に看護師 1 人を配置する従来の「10 対 1 看護」から、患者 7 人に看護師 1 人を配置する「7 対 1 看護」に移行しますが、これによる看護師の労働条件悪化を回避するための手立てをお考えなのかお示ください。

(予備交渉にて回答済み)

附属病院を持つ全国の国立大学法人において、「7 対 1 看護」が実施されていないのは本学だけです。本学においても、「7 対 1 看護」の早期実現に向け看護師を確保するために、働きやすい環境づくりの整備に力を注いでいますが、平成 24 年度中における実施の見通しは立っていません。余裕を持った看護師数の確保と最適な配置により、手厚い看護体制を取ることが可能となり、看護師一人一人にかかる業務量が分散されるため、労働条件の改善につながると考えています。

(8) 技術職員組織化の速やかな完全実施について

速やかな完全実施を要求します。現在、工学部ならびに同部局の附属施設では組織化が実施されていますが、教育学部、医学部、生物資源学部、センター系の技術職員については不完全な状況です。このままでは、未組織下の職員について、自前(独自予算)での研修等の企画、出張旅費等を工面できず、職場環境の格差(技術の継承・向上)が広がるばかりであると懸念されます。もちろん技術職員の自助努力も必要であるとは考えますが、大学執行部も組織化に向け積極的にご協力ください。

(予備交渉にて回答済み)

昨年度、技術職員組織化に向け技術職員及び所属長と話し合いを行いました。その際、①組織化された技術職員の中に全体組織化に対し反対意見の者がいる。②所属組織の中には技術職員組織化について理解が得られていない部局がある。③組織化をする理由が技術職員の中で共通理解されていない。などのことが判明しました。

このような状況で、全体を組織化することは困難なため、技術職員と所属部局の理解を得ながら段階的に組織化して行くこととしました。その結果、フィールド部門(附属教育研究施設)は今年度より組織化されました。

未組織の技術職員については、組織化することに対して全体として賛成ですが、個々の部署によって状況が異なり調整が必要であることから、現在、未組織の技術職員にどのような組織が対応しいか、検討をお願いしているところです。

(9) 教室系技術職員の上位級定数について

上位級定数増を要望します。事務職員の 5 級以上格付け(事務長・課長・副課長・室長・専門員)は、事務職員全体の 30%をしめている一方、教室系技術職員は全学職員中(55 名)、5% (3 名)にとどまっております。事務職と比較すると不当な差別待遇を受けています。また、高専においては待遇改善が進み、5 級以上の格付けは定員の 20%程度まで達しております。こうした格差を是正すべく、一日も早い教室系技術職員の上位級定数増をご検討ください。

(予備交渉にて回答済み)

- ・昇格については、本学では、勤務成績が良好又は優秀以上とされる職員を対象に従前からの昇格基準に基づいて判断しています。現時点では他機関と比較することを考えていません。
- ・技術職員と事務職員については、本給表は同一ですが、組織体制等が違うので同一の昇格基準等とはならず、比較することは難しいと考えています。事務職員についても、勤務成績や能力に応じて昇給・昇格しており、待遇改善の為だけではありません。
- ・現在、技術職員再構築プロジェクト(案)において、技術職員の組織の見直しを行っていますが、ポストの改廃等についても、新組織の運営体制や処遇の改善等の側面も考慮し、総合的に検討しています。
- ・現状の組織においては、5 級以上(技術長補佐以上)の格付けの配置は、工学部のみであり、フィールド技術長並びに副技術長は、職務を固定化せず任期制の職務の付加で配置しており、その他の部署については、現在組織化について検討中であるため 5 級以上の格付けの配置はできないと考えています。

(10) 技術部組織の学則への記載について

技術部組織を学則に記載するよう要望します。三重大学学則第 13 条には、事務組織を置くとの記載はありますが、他方技術組織については記載がありません。教室系技術職員の地位確保の観点から、技術組織の記載を強く求めます。

(予備交渉にて回答済み)

技術部の組織化については、技術職員を含め所属長と議論を進めてきたところです。

現在、工学部・工学研究科及び附属紀伊・黒朝生命地域フィールドサイエンスセンターについては組織化されましたが、それ以外の教育総合・環境グループ、生物・生命科学技術グループ、医学研究技術グループ、総合情報処理センターグループの組織化については、検討をお願いしているところであり、大学全体の技術部の組織化は途中段階にあると認識しています。

このような状況の中、技術組織の規定化は、時期尚早と考え、大学としての技術部組織が完成した時点で学則への記載が必要かどうかを考えたいと思います。

3. 支部固有の諸問題について

(1) 生物資源学部技術職員の待遇について

生物資源学部技術職員の待遇改善を要求します。具体的には、フィールドサイエンスセンター(農場・演習林)技術部の技術長、副技術長、農場グループ長、演習林グループ長等役職者の処遇が昇格はなく、手当という形で行われております。将来的なことも考え、昇格による待遇改善を強く望みます。

(予備交渉にて回答済み)

フィールドサイエンスセンターの技術職員の組織化については、平成 23 年 4 月 1 日から農場、演習林をそれぞれグループ化し、その上にフィールド技術長、フィールド副技術長を組織することにより、指揮命令系統が明確になり、また、農場、演習林の連携強化が図られることから、技術交流も盛んとなり、技術職員のスキルアップに繋がり、より迅速な業務実行を実現し、フィールドサイエンスセンターにおける教育研究支援体制の充実を図ることを目的に組織化したものです。

今回、フィールド技術長並びにフィールド副技術長の取扱いについては、フィールドサイエンスセンターからの意向により、工学部のように職務を固定化せず任期制により職務を付加する形で配置したものであり、昇進・昇格で行った場合に任期が満了した後については、降職・降格という形になるものであり、その者に対して不利益行為となるため昇進・昇格ではなく、特殊勤務手当の形で支給することとしました。

(2) フィールドサイエンスセンターにおける適正人員について

フィールドサイエンスセンターにおける適正人員の確保を要望します。現在、フィールドサイエンスセンターの活動は従来の学生実習に加えて、地域貢献活動の一環としての小、中学生を対象とした教育ファームや一般市民を対象とした大学ファーム、直販会など多岐にわたります。それらの活動を継続していくためには技術職員の定年などによる人員減の補充が不可欠です。

(予備交渉にて回答済み)

フィールドサイエンスセンターが地域貢献活動に積極的に取り組んでいることは理解していますが、政府の総人件費改革が厳しさを増し、大学全体で人件費の削減を視野に検討を進めている状況において、フィールドサイエンスセンターだけが例外ではないことはご承知おきいただきたいと思います。



*** 三重大学教職員組合はあなたの心強い味方になります。***
困ったことがあれば気軽に相談下さい。

連絡先 三重大学教職員組合書記局(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・内線 2169 E-mail KYF03351@niftyne.jp