

# NEWS LETTER

2013年4月30日 No. 562

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/>

## 2013年度定期大会を終えて

2013年度定期大会は、2013年2月13日水曜日（18:30～20:00）三重大学教職員組合事務所にて行われました。教授会延滞のため例年より遅れての開始となりましたが、代議員の皆様のご協力もあり、滞りなく大会を開催することができました。

### 開会宣言

大会はまず、古瀬副委員長の開会宣言で幕が開き、議長団選出、資格審査の順に進められました。

古瀬副委員長より、議長に和藤浩氏（工学部支部）と青木雅生氏（人文学部）の両氏、議事録署名人には粟冠和郎氏（生物資源学部支部）と重松良祐氏（教育学部）の2名が推薦され、承認されました。

続いて、青木議長による資格審査が行われ、出席代議員数12名、委任状提出7名、合計19名で定期大会成立要件（代議員定数の2/3以上。但し、委任状を含む）を満たしていることが大井淳史書記次長より報告されました。

### 来賓あいさつ・メッセージ紹介

大会の冒頭には、来賓の三重県国家公務員労働組合共闘会議（県国公）事務局長・鎌田吉信氏よりご挨拶をいただきました。

続いて、本大会開催にあたり寄せられたメッセージが古瀬副委員長より紹介、代読されました。

メッセージ ・全国大学教職員組合 中央執行委員長 中島哲彦氏  
・三重県労働組合総連合 議長 唐沢克昭氏  
・東海労働金庫津支店 支店長 木本浩司氏 以上 3件

### 開会挨拶

開会に当たり杉田正明委員長が挨拶され、「執行部就任後から給与削減問題など、国立大学を取り巻く極めて厳しい状況が表面化した。給与削減問題4回の交渉、学長交渉・予備交渉2回、退職手当削減問題2回の計8回の交渉、その間、抗議文書3回の提出を行った。撤回や大きな譲歩を引き出すことができなかったが、精一杯やった。」と2013年度の活動をふりかえられ、また、次年度へ向けて「新たな共通理解を基に取り組みを推進していただければと思っています。」と期待を述べられました。

### 2012年活動報告

2012年の活動報告が山本好弘書記長により行われ、承認されました。

### 2012年会計報告・同監査報告

2012年度会計報告が山本好弘書記長により行われた後、同監査報告が（後藤・下村両監事不在のため立会人による代理報告）立会人宮岡邦任2012書記次長により行われ、いずれも拍手多数により承認されました。

### 2013年度役員選挙

鬼頭選挙管理委員のもとで2013年度役員選挙が行われました。

今回の選挙では、委員長候補の松岡守氏が3月31日まで管理職就任中のため、4月1日より委員長に就任することとし、それまでの期間は、副委員長候補名島利喜氏が委員長代行を兼務することが提案され、拍手多数により承認されました。（提案者：古瀬副委員長）

代議員による信任投票がおこなわれ、全候補者が過半数の得票により信任されたことが報告されました。

2013年度の中央執行委員、監事は以下の通りです。

役職	委員長 (2013年4月1日より)	委員長代行 (2013年3月31日まで)	副委員長	書記長	書記次長	執行委員	監事	監事
氏名	松岡 守	名島 利喜	名島 利喜	内田 秀昭	緒方 進	田村 雅史	杉田 正明	古瀬 啓之
所属	教育	人文	人文	教育	生物資源	工学	教育	人文

新執行委員を代表して名島利喜副委員長/委員長代行が挨拶し、「前執行部に引き続き、新執行部としても『闘う組合』という旗印を高々と掲げてやっていきたい。」と所信を述べるとともに、各支部や職域代表との連携の強化も訴えました。

#### 2013 年度活動方針案・同年度予算案

内田秀昭書記長により 2013 年度の活動方針案（以下に掲載） および同年度予算案の提案が行われ、どちらも拍手多数をもって承認されました。

#### その他

その他の事案として、杉田前委員長から書記給与ベースアップ、各支部組合費上納額増額についての支部での検討のお願いが提案され、拍手多数により承認されました。

### **2013 年度中央執行委員の信任投票結果**

規約第 26 条に基づき、新役員の新組合員による信任投票が 2013 年 2 月 14 日（木）～2013 年 3 月 15 日（金）の期間に行われました。選挙管理委員会の開票結果によると、総投票数 140 票中、信任 138 票、不信任 2 票となり、総投票者の過半数を満したたので、候補者全員が信任されました。

### **2013 年度の中央執行委員の挨拶**

松岡 守・中央執行委員長（教育学部・教員）

平成 17 年度に一度委員長をさせていただいたことがあり、その後大学の管理側の職等を経験した上で再び委員長をさせていただくこととなりました。今回は大学が法人化されて翌年のことで、地方の一大学として三重大学は今後どうなっていくのだろうと大学経営側も組合側も暗中模索の状態であったと思います。今回は今回で給与、退職金削減で複数の大学が訴訟を起こしているという嵐の中にあるように感じます。大学としてもまた私たちの職場環境としても三重大学をより良いものにしていきたい、心を一つにして闘ってまいりたいと思います。よろしくご協力のほどお願い申し上げます。

名島利喜・中央執行副委員長（人文学部・教員）

本年度の副委員長を務めさせていただきます。三重大学に赴任してからちょうど 10 年目を迎えますが、労働環境は年々悪化してきているように思います。もうこれ以上の悪化は防がなければならない。そう思わざるを得ません。これまで組合活動にほとんど取り組んでこなかったのが、その分、精力を傾けるつもりです。1 年間、どうかよろしくお願ひいたします。

内田秀昭・中央執行委員書記長（教育学部・教員）

この度、中央執行委員書記長の大役を務めさせていただくこととなりました。給与削減に引き続き退職金削減が実施されるなど雇用条件の改悪が矢継ぎ早に行われておりますが、外に目を向ければ小売や自動車メーカーなどの大手企業が賃上げの方針を固めるなど、経済政策の転換による日本全体での賃上げムードが広がっていることも事実です。このような状況で、三重大学の雇用条件が魅力あるものに一步でも近づくよう今年度執行部を中心に組合員の皆様と協力していく所存です。

緒方 進・中央執行委員書記次長（生物資源学部・教員）

この度、中央執行委員をさせていただくことになりました緒方と申します。委員を務めさせて頂くのは今回初めての事で、右も左も分からない状況ではありますが、徐々に勉強させていただきながら、職場環境の改善のため、皆様のお役に少しでも立てますよう努力したいと考えております。1 年間、どうぞ、よろしくお願ひいたします。

田村雅史・中央執行委員（工学部・技術職員）

中央執行委員を務めさせていただくことになった技術職員の田村と申します。昨年度は給与削減、退職金の引き下げなどが行われる一方で、相変わらず地域手当は満額支払われていない状況です。経営側に少しでも状況を改善するよう精一杯働きかけ、行動していきますので皆様のご協力よろしくお願ひいたします。

# 2013 年度活動方針

## 1. 取り組み

### 1. 教育・研究・医療などの労働条件に関する課題

#### 1) 喫緊の課題

給与平均 7.8%引き下げ実施および退職金切り下げ強行実施とこれらの行動から見える組合軽視

退職金切り下げについては、2012 年 12 月 10 日に組合をほとんど無視した形で過半数代表者のみへの通達が行われ、さらに交渉継続中でありながら 2013 年 1 月 1 日に施行されました。このような当局の行動は完全な違法行為であることから、断固とした態度で交渉を継続させ、当局側に撤回させなくてはなりません。また、給与平均 7.8%引き下げについても、2012 年 7 月 1 日に施行されて以降、当局からは何ら代償措置についての提案はなく、「ない袖は振れない」を繰り返すばかりで、どのような経営努力をされているか具体的な説明が一切行わないという当局の不誠実な対応は、当局への不信感を増長させる大きな原因となっています。

2013 年度は 55 歳での昇給停止の施行が考えられ、さらに時限措置で施行されている給与平均 7.8%削減が本当に 2013 年度で終了するのかについても、しっかりと確認をとらなければなりません。これらが実際に施行された場合、今後ますます生活に多大な影響を与えることは必至であり、組合から積極的に交渉していかねばならない課題が山積しています。これらの問題に対し、断固反対を表明し全大教および他大単組との連携を図りながら、最終手段として訴訟なども念頭に置いた粘り強い交渉を行っていきます。

#### 「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」と連動しての給与改定

この問題は、とも連動する 2013 年度も継続して取り組むべき最重要課題です。前年同様、我々は(1) 附属病院の医師・看護師を含むすべての職種の人材確保の観点から給与水準引き下げは困難であること、(2) 国立大学法人等の教職員の給与水準が、ラスパイレス指数で見ると国家公務員や地方公務員に比べて際立って低いケースが生じていること、(3) 2006 年以降の「総人件費改革」により、国立大学法人等は政府目標(6%)を大きく上回る 10%以上の人件費削減を行っており合理化もすでに限界に至っていること、(4) 国立大学法人等の教職員は非公務員であり、労働基本権を有しており、賃金等の労働条件は個々の法人における労使交渉により、自主的に決定される制度となっていること、(5) 三重大学では、従来、何らの代償措置が講ぜられることなく人事院勧告に準拠する形で給与が引き下げられており、このうえ、更に大幅な給与削減がなされては、家計に深刻な影響が及ぶこと等を強く主張し、断固闘って参ります。

#### 2) 継続的に留意していく課題

##### 大学の全体構想について

大学への運営費交付金などの財政支援縮小や文科省の方針など、合理化や人員削減が問題となっております。特に人勸に準拠した本給表の引き下げ、期末手当および勤勉手当の引き下げにおける削減分の使途については、三重大学では、学生生活の充実のための環境整備や教育環境の整備のための経費に充てられて来ましたが、本来は職員の人件費であり、教職員の福利厚生や地域手当を本来の 6%に改めるなどの処置を行い教職員に還元すべきであります。また、三重大学の第二期中期目標・中期計画での人員管理計画、文系学部の研究・教育組織の再編、教員養成制度への対応に注目し、必要と判断した場合には、具体的に対応していきます。

##### 大学当局との積極的交渉

前年度の給与および退職金引き下げに関わる当局の組合への対応は、不当労働行為にあたるものであり、とうてい看過できるものではありません。当局に健全に組合との交渉を行うよう法的手段に訴えてでも認めさせる覚悟で交渉に臨んで参ります。今回の件で、当局の組合に対する考え方が不適切であることが明白になり、従来、大学運営に係る情報など、組合から大学当局へ情報提供の要望を出しても誠意ある回答が成されてこなかったり、交渉日程を常識的に考えられない授業実施時間帯を提案してくるなどの理由もはっきりとしました。今年度は要望に対しても誠意ある対応をさせるよう、厳しい態度で当局と接して参ります。

##### 人事院勧告

前述の通り、人勸に準拠した本給表の引き下げなどによる削減分は、教職員に還元すべきでありますので引き続き代償措置の要求などを断固として要求していきます。

##### 教員の個人評価

教員の個人評価結果の昇給・昇格への反映については、個人評価はあくまでも判断材料の一つで、最終評価については各部局の裁量で決められています。透明性・公平性にもとづく制度の確立を求めています。

##### 教員の大学院手当の支給調整方法および超過勤務に関する手続き方法の改善

教員の大学院手当の支給調整方法および超過勤務に関する手続き方法など、まだ不明確な点や問題点なども

多くあり、今後も注視し、検討していく必要があります。

#### 教職員の給与について

教職員の給与について、対他の国立大学法人等指数は、徐々に格差が縮まっていますが、対国家公務員との指数は、いまだその格差は大きく、特に事務・技術職員に大幅な格差がみられます。このような状況にあるため、処遇の改善等について要求を行っていきます。

#### 看護職員

2012年度交渉において、ようやく「7対1看護」の実施を勝ち取りましたが、既に「7対1看護」を実施している病院では、「看護師は増員になったが、新人教育に追われ、患者のケアに時間を割けない」(全大教調査)などの声も聞かれ、必ずしも看護師の労働条件が改善される保証はありません。このような状況に陥った場合は、敏速に情報を収集して対応していきます。

#### 労働契約法の一部を改正する法律の施行後について

平成24年8月3日に成立しました「労働契約法の一部を改正する法律」は、有期労働契約者の労働条件を改善する法律であります。経営者側からすると改悪と捉える向きもあると思われま

す。従いまして、三重大学当局が法の趣旨に反する恣意的な運用を行っていないか注視していきます。

### 2. 三重大学の将来構想に関する課題

運営費交付金の削減、人員削減問題、第二期中期目標・中期計画、研究・教育組織の再編、教員養成制度への対応など、大学の動向など注視し、具体的に対応していきます。とりわけ「全学教育部」構想が実施された場合には、この部局に配置された教員の労働条件、研究環境に留意し、問題が認められるようであればこれを是正すべく速やかに対処します。

### 3. 外部組織・機関と連携して取り組むべき課題

運営費交付金の更なる削減や競争経費化や大学の再編統合などの動きに対して反対するとともに、全国的な諸問題に対して、全大教や加盟団体などと協力し、情報の収集・発信、署名活動などを行い活発に取り組んでいきます。

#### 活動の重点

##### 1. 各職場・職員の実態を把握し要求を行う

各支部とも協力し、職員が働きやすい職場にするため、意見やアンケートなどを活用し、職員の労働実態を把握し、問題があれば敏速に要求を行ってまいります。

##### 2. 労働協約を活用し、学長交渉、担当理事交渉を積極的に行う

労働協約を活用し、団体交渉等を積極的に行います。また、個別案件に関する申し入れ書の提出も積極的に行い、学長交渉のみならず、担当理事や人事チーム・職員チーム等との間でも交渉や懇談等を行ってまいります。

##### 3. 全国的課題や学内情勢を組合員への情報発信、各支部との連携を深める

組合のホームページの更なる充実を図るとともに、全国的課題や学内情勢を組合員へ積極的に情報を発信してまいります。また、各支部とも連携を深め活動を行ってまいります。

##### 4. 組合員の拡大、組合の力を強化する

過半数組合になっていない現状は、結局は当局の組合軽視行動に繋がってしまうと考えざるを得ません。中央執行委員会と支部との連携や組織の改革などを検討しながら、組合員が拡大した大学の情報などを参考に、組合員の拡大を目指します。



... \*\* 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ご相談下さい。

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@nifty.ne.jp