

NEWS LETTER

2014年1月21日 No.564

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(2012年中央執行委員会)は、2012年12月18日に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議論をふまえて、2012年9月27日に申し入れを行い、2012年12月14日に組合事務所にて行われた予備交渉を経て、学長との交渉に際し重点事項、確認事項の整理等を行い当日に臨みました。団体交渉に前後する形で、臨時給与削減(6月)、退職金削減(12月)問題などが発生し、労働環境が同時進行で悪化する中での交渉となり、これらの削減問題をはじめ、教育環境、労働環境全般についても学長の見解を求めています(臨時給与削減、退職金削減問題につきましては、学長交渉以外に別途団体交渉を行っています)。

なお、当局の発言が履行されているかの確認を行う必要がありますので、何か情報等がございましたらお寄せお願いします。

すでに2013年の中央執行委員会の活動も終わりに近づいている時期ですが、諸事情により延期されていまして議事録の調印を、2014年1月14日によりやく行いましたので、以下に議事録の全文を掲載いたします(なお、日付は当局の決済日となっています)。

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25年 3月29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 杉 田 正 明 印

日時:平成24年12月18日(火) 10:30~12:10

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, 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, 服部財務課長, 草施設企画課長

組合側)中央執行委員:杉田委員長, 古瀬副委員長, 山本書記長, 大井書記次長, 横岡書記

学部支部執行委員:吉田(人文学部), 白石(人文学部), 澤田(人文学部), 重松(教育学部), 田村(工学部),

長菅(生物資源学部) 山下(生物資源学部)

陪席者)人事チーム, 職員チーム, 財務チーム, 施設部

1. 大学の全体構想について

(1)平成24年度以降の中期計画をどのように進めていかれますか。

人員管理や予算管理についての学長の見解をお聞かせください。

(回答者:学長)

人員管理につきましては、運営費交付金の中の人件費が、毎年1%削減されているというのは皆さんもご存じのとおりですが、平成26年度につきましてはまだ国の方針が決まっておりませんので、平成25年度までは1%の削減をするところですが、平成26年度は現段階では、平成25年度のまま削減なしで行きたいと思っています。けれどもこれからあとのこともですね、人件費削減については国の方針というのは当分の間変わらないのではと想像されるため、人件費についてはなかなか今後増額されるという可能性は難しいと思っています。ですから、結局人件費を我々としてどう確保するかという、外部資金をいかにたくさん取ってきてその分で人件費を確保していくかと、こういうことになっていくだろうと。これは国立大学法人に対する国の方針というふうを考えざるを得ないと思います。

次の予算管理につきましても、結局同じような流れでございまして、教育研究経費は毎年減額されてきます。その減額された分がどこに行くかといいますと、競争的資金に回っていくわけです。ここで競争的資金ということになりますと、色んな施設整備、プロジェクト経費、それから科学研究補助金、受託研究などの経費に変わっていくわけです。ですから我々としては、それをいかにたくさん獲得するか、これも国の方針ですね。ここに残念ながら、大学の格差というのがものすごく出てきているわけです。旧帝大は、このプロジェクト経費も含めた科研費というのがものすごく高額になってきているわけです。その分、我々中堅の地域圏大学の競争的資金が少なくなってきています。ここは研究費が違うだけではなくて、今は研究費に間接経費というのが付いてくるのはご存じのとおりで、間接経費を大学の運営資金にあててくださいというのが国の方針なんです。この経費が、旧帝大と我々のところではものすごい格差が生まれてきています。これについ

ては、国大協をとおして色々この格差の是正を求めています。ここはなかなか競争的資金の流れの中で、そう簡単にはいかないのかなという思いが残念ながら我々の中にあります。ですから、今我々にできることで一番大切なのは、競争的資金をどれだけたくさん確保するかということでございますし、それ以外の色々な概算要求とかいうところでは、教育研究環境の整備のために頑張って確保しているところがありますので、教員の皆さんにはぜひ競争的資金の獲得に積極的に取り組んでいただきたいと思っています。

(組合)

今のお話しですと、本学としても総人件費枠なるものを想定していて、それに対して効率化係数毎年1%減が来ますから、物件費も人件費もそれぞれ1%ずつ減らす方向で計画しているということですのでよろしいでしょうか。

(内田学長)

そうですね。ただ、今のところ平成26年度については国の方針が決まっていないため、平成25年度と同じようにいいますが、流れとしましては、公務員の2割減ですとかそういう方針が政権の中で打ち出されていますので、削減されていくというのはやむを得ないと思われれます。それに対する我々のところで運営費を使って、国から来る運営費交付金以外の部分でそれを充当するという事は現状では難しいと思います。教育研究経費をこれからどんどん削っていくかどうか、教育研究経費を削って人件費に回せるかどうかといいますと、これはたぶん、みなさんのコンセンサスはなかなか得づらいでしょうし、私はそういう方針はあまり取りたくないです。みなさんには十分な教育と研究に関するお金を確保しておきたいと思っています。

(組合)

そうするとですね、今仰った外部資金導入によって、間接経費費によって、その他の運営費を補いたいというお話でしたが、確かに競争的資金というのは年によって違うので、恒久的財源として人件費に回すことはなかなか難しいというのは分かります。また学長のご方針でも、物件費を削って人件費の方の割合を変えるというの、なかなかコンセンサスが取れない。

(内田学長)

取れないですし、私自身は大学というのは教育研究をいかにきっちりやっていくかということが我々の使命であると思いますので、そこはできるだけ確保しておきたいと思います。それから、みなさん全体の人の意見を今のところ私が全部把握しているわけではないですが、私が知る限りにおいては、やっぱり教育研究についての資金を十分確保して欲しいというのが、みなさんの希望であると思っております。

(組合)

外部資金を導入された教員の方に対して、大学全体に均等に研究費として配分される方向でという。

(内田学長)

一時は、3年前でしたか、たくさん外部資金を取ってくれた人にインセンティブとして研究費もしくは、だから給料に還元させるというのは、皆さんのご希望を聞くとあまりそれは望まないと、研究費で還元してくださいということでしたので、それは研究費で還元しましたし、給料に還元するというは税制上なかなか簡単ではないということで、結局研究費として各研究者、あのときは20名くらいおりましたでしょうか、その方に相当の研究費を支給しました。ただその後は、たくさん外部資金を取ってくれた先生方があまり強く望まなかったため1年で中止になりましたけども、もしそういう声が強ければ、それはまた考えていきたいと思っております。

(2) 教職員の業務の増加により、勤務時間の大幅超過、土日出勤を余儀なくされる状況にある一方で、給与削減による私立大学との給与の差、研究や労働環境の悪化等により、人材の流出が顕在化していますが、それに対する抜本的かつ具体的な措置を求めます。

(回答者 学長)

我々が調べた限りでは、教職員の人材の流出が顕在化しているというふうには理解していません。数字上も、それほど多くの教員が流出しているという数字も出ておりません。ただ、具体的に調べますと、問題はやはり人文学部だろうと思えます。理系はそもそも給料が低くても研究環境が私学に比べてずいぶん整っているため、国立大学から私学に移ったという理系の先生はほとんどいらっしゃらないです。医学部はちょっと別ですけど、それ以外の中で理系で私学に移ったという先生は、私の知る限りではゼロに近く、あと国立に移っている先生は何人かいます。問題は人文学部で、人文学部の先生が平成23年度で私学に3人移られました。去年は1人、あとは国立に移られているので、私学に移るといふ人が問題は人文。教育はほとんどないので、人文学部は、研究環境というのはコンピューターと本があれば大体は研究ができるんだと思うので、国立に居ろが私学に居ろが研究の環境はそんなに変わらないので、給料が高いところに移るといふのが、ある程度そういう人がいるというはやむを得ないかなと思えます。ただ、それに代わるような若手の人材を是非採りたいと思っております。

それから、勤務環境が非常に悪化しているという指摘でございますが、本学では毎年6月と11月に専門業務型裁量労働制の勤務実態を調べておまして、最近ではほとんどの学部で100%に近い報告、勤務実態があがってきております。その勤務実態を見る限り、これが増加しているとは思っておりません。

それから、教員一人当たりの学生数についても、他の国立大学法人に比べて、三重大が特別低いということはありません。教員1人当たりの学生数は三重大で12.9人、静岡は18.5人と静岡の方が遙かに環境が悪いと。東大で7人程度であり、やはり旧帝大はそういう意味では教員数が多いですが、我々とよく似た地域圏大学では、三重大の位置づけというのはほぼ平均でございますし、私立というのはもっと悪いわけで、立命館で40.7人、名城、中京でも大体40人ぐらいの学生を1人の教員が面倒を見ると、こういう教員と学生の比率になっております。それをどういうふうにか考えるか、国立と私立の給与の格差というのは正確には掴んでおりませんが、私立の方がいさか高いと思えます。しかし、その給料格差と研究環境と教員1人当たりの学生数というところを相殺すると、みなさんが「国立は嫌だから私立に行こう。」という気になるかといひますと、私の認識ではやはり国立には国立の良さがあると、それは給料だけでは計り知れないものがあるというふうには理解しております。

そこで我々として抜本的に措置をとるといふことは、できることは教育研究環境を充実していくということに力を注ぎたい、教員が学生に十分教育できて研究もできるといふ環境の整備が我々のとれる抜本的な対応、措置であると思っております。ですから流出ということですが、もし人文学部がこれを流出として捉えているのであれば、学部と一緒にあって対応を考えないといひけないと思っておりますが、個々の

先生に聞いてみますと、東京の私立大学へ移られた先生は、これはご自身の個人的な家庭の事情で、ご両親の面倒をみたいからどうしても東京在住を希望されて行かれたと。九州の国立大学へ移られた先生もご両親のお世話をしたいということで、移られました。そういう意味では、三重大を見限って他大学へ行ったというよりは、いろんな個人的な事情、一番大きいのはやっぱり家庭の事情といひますか、特にご両親との関係ではないかと思えます。

教員全体から見ますと、三重大は平成15年で760人いたのですが、それが平成24年には777人で教員の数は減っていません。それは外部資金で年俸制の教員であるとか、そういう人を雇用してくれているわけです。残念ながらこれはほとんど医学部ではあるんですが、外部資金を取ってくるということが教員の人件費に回すことができるので、今のところ平成15年に比べると17人、教員の数としては増えているということで理解していただきたいと思えます。

(組合)

人材流出についてはよく分かりましたが、労働環境の方についてお伺いしたいのですが、ご回答では教員については特に労働時間数が増えているということはないということですが、事務系職員、技術系職員についても大幅な時間の増加ということはないのでしょうか。

(小企画総務部長)

この裁量労働勤務の件は、教員に対する調査で事務職員はこういう調査というのは実施しておりませんが、我々としても把握はしております。ただ、顕著な形で法人化前と比べて大幅に増えたかといひますと、そういうことはございません。逆に今は、労働基準法、労基署の方の世界になってきていますから、逆に止めどなくやっていますとそれは問題になる話でして、我々としても超勤については必要不可欠な部分に限ってやっていただきたいということも各部署にお願いしていますし、当然その場合には業務の効率化、こういったことも進めていかなければいけないということで、事務連絡会議というものがあるんですが、そういう場を利用して各部署の管理職員に対して指導・助言しているところでございます。その点をご理解いただきたいと思えます。

あと、効率化という意味では、職員1人1人の意識を変えていかなくてはいけない、能力を高めていかなくてはいけないと考えておまして、例えばいままでは総合職といひますか、部局を均一に回すような形を取っておりましたが、そこも専門職的に核として必要な人がいれば残して、できるだけ業務に支障がないような形で運営していくということも考えていかなくてはいけないと思えますし、進めていきたいと思えます。

(組合)

その点で教えていただきたいことがあるのですが、法人化後、病休者数というのが増加しているというデータが安全衛生委員会の方から出ておまして、結局労働時間は増えていないけれども、これはたぶん心の病の方が多いのだと思えますけども、そういう傾向が強くなってきます。それで、疲労蓄積度自己診断チェックリストというのが健康診断のところについていますけど、自分で見ましても、あまり確認せずに「いいえ」の方に丸を付けて出してしまうことが多いので、安全衛生協会の方では家族による疲労診断チェックリストというのが正式にありまして、本人の申告がなかなかうまく行かないということで家族から見てどうかと、そういうのを利用していただいて、確かあれは最近1ヶ月の話なんですけど、昨年に比べて今年のご主人のイライラとかはどうですかというチェックを毎年でなくても時々、それから全数ではなくてもランダム抽出でも構わないので、そういうので少し把握していただくと、本人の健康管理もさることながら大学としてのリスクマネジメントにもつながりますので、是非ご一考いただければと思えます。

(小企画総務部長)

ありがたいご助言ですので、活かせるところは活かしていきたいと思えます。ただ心の病というのは三重大だけの問題ではなくて、どの企業、どの国立大学も同じように抱えている問題で、これは本心に現代病といひますかそういうところもありまして、何とかそこは今仰られたことも含めて考えていきたいと思っておりますのでよろしくお願ひいたします。

(組合)

先ほどの病休者の話に関係してなんですけど、確かに労働時間的には推移は変わっていないというお話しなんですけど、これだけ実際問題として、心の関係で病休者の方が右肩上がりになっていると。例えばこの辺が時間ではなくて、やはり労働環境全面的なものとして、なにかそういう因果関係であるとか、そのようなことを掴んでおられるとか、そういう関係で調査されたとか、その辺り対策も含めていかがでしょうか。

(小企画総務部長)

正直言いますと調査はしておりません。労働安全衛生委員会を毎月やっておりますけども、その中でどういう状況になっているかという数は調査しておりますが、どういう要因でそういう状況になったかというのは、ケースバイケースもありなかなか難しいところがあると思います。ですので、外部の知見も入れながらそういうのは考えていく必要があるかと思いますが、今のところそこまではいっていないのが現状です。

(内田学長)

ただ、教員に関しては、裁量労働制の勤務実態の調査で夜勤が多いですとか、これが異様に多い人については健康チェックを入れています。ですから、今夜勤とか時間外勤務が圧倒的に多いのは病院の職員で、その人達については保健管理センターの方でチェックをして、疾患とか心の病も含めて陥らないように注意をしています。そこで原因ということと心の病の相関を見極めるといのは、なかなか難しいですね。

(組合)

先ほど、個人的な事情もあって流出もしているんだというご認識を示させていただいて、それだけでは考えられないような事情も大きいかと存じます。先ほど、学部と連携しながらどのような対策が取れるか、研究環境を整える、教育環境を整えると仰られていますが、もう少し具体的にどのようなことをお考えなのかということをお聞かせ願えますでしょうか。

(内田学長)

まず私が、人文学部長をはじめ人文学部の首脳部と個々のケースを調査して、どういうところに問題があるのかということのをもう少し明確にして、それについてどういう対応が取れるかということのを早々に検討したいと思ひますし、それから先の具体的な話というのは今後の課題になると思ひます。まずは現状認識から、内容を改善すればいいのか、そこは明確にしていきたいと思ひますので、早速人文学部長、それから副学部長と話をしていきたいと思ひております。

(組合)

その際にはですが、是非とも流出だけではなくて、採用の局面も少しお考えいただければありがたいかなと思ひます。

(内田学長)

教員の採用については、少なくとも教授採用については役員会で報告してもらって、こういう理由でこういう教授が必要であると役員会で学部長に説明してもらい、我々がそれは妥当であると評価をしたら選考を進めてもらいます。教授については、ただ、准教授、講師、助教については、今のところ各学部からあがってくる書類審査で書類に目を通して、適切であるといひますか、このことについては人件費管理上適切であるとしか今のところ評価していないので、それについても将来的には、各学部の自主性を尊重しながらどこまで我々が踏み込んでいくべきか。そこはまだ非常に紛らわしいところであって、あまりにも踏み込むと学部の自治を無視したと取られかねないというのが気になることはあります。教授については、やはり教員の採用というのは非常に重要なんですね。特に文系は、私から見て重要だと思ひますのは、基本的に助教や講師で採用した方が、大体そのままずっと教授までいかれるというケースが多いような気がします。私は医学部ですので、医学部は必ず教授というのは公募制で、下から上がるというのは、無条件で上がるというのはあり得ないので、今は人文学部も教育学部も是非公募制にして欲しいということで、下の人が無条件で上がることは無くなってしまいましたけれども、そうは言いながらやはりどうでしょうか、文系で教員の在職年数が30年、40年というのが正常なのかどうか、そこにコンペティションが存在して長年続けてくれているというのはありがたいのですが、そういう環境をどうやって作っていくか、是非これは我々だけではなくて日本の大学の持つ一番の課題ではないかなと、そこをなんとか変えていきたいと思ひますので、人文学部、教育学部、文系だけでなく理系もそうなので、そういうところは皆さんと一緒に改善していきたいと思ひております。

(3) 内閣府から南海トラフ巨大地震による被害想定が公表されていますが、危機管理及び防災への取り組みについて、学長の見解をお聞かせください。
また、三翠ホール横に保管されているPCB廃棄物の早急な保管対策強化を求めます。

(回答者 学長)

防災関係については、私にとっても一番辛いところでもあるんですが、少なくとも津波に関しては国の防災会議が出した予想では、津波は4mから7mという想定で、最悪の場合はそういう津波が来るというふうに推定されております。ですから我々としてはですね、津波が来るまでに一時間ちょっとはあるということですので、大津波警報が

出れば基本的には学外に逃げて欲しいということで訓練をやりました。附属学校、借楽公園、総合文化センターへ原則としては逃げ、逃げられない人は4階以上に上がるということで訓練を実施しております。皆さんもご存じのとおり、東日本大震災で東北大学も階段などの壁が落ちて、なかなか簡単に使えない状況になっているわけですので、4階まで上がれといても本当にそう簡単に上がれるかどうか、この辺りがまだ分からないところがあるので、原則は高い方へ逃げてくださいということで先般訓練をしまして、皆さんの協力を得て実施できたところでございます。

それから地震についても、津市は震度6強から7ということでキャンパス内の耐震改修工事が進んでおり、今のところ建物の「91%強」が耐震改修済みです。現在済んでいないのが、教育学部2号館、共通教育校舎2号館、建築・院生棟の3棟が未実施なので、今年度の予算、概算ではなくて復興特会という復興に特化した予算で財務省まで上がっていますので、おそらくいけるのではと思ひております。これができるまで、ほぼ校内の耐震化はできるということですが、中はかなり破壊される可能性については否定できません。壁が落ちてきたり、中に置いてある物が飛んできたり、窓や戸が開かないといったことに対して皆さん自身も心構えを持って欲しいと思ひます。

それから、津波などへの環境整備・対応ですが、物資の確保ですとか、そういうところについて少しずつ整備を進めているところで

また、PCB廃棄物の保管については、毎年保管状況等について確認し、三重県知事に届出を行っているほか、安全確認手順書を作成するなど、法的には適切に対応しているところですが、今後国の保管基準が変更された場合には、適切に対応して行きたいと考えています。

いずれにしろ、津波、地震については大学として整備できるところは十分整備をしていきますが、基本的には自分の身は自分で守るという防災意識を高めていただきたいと思ひますし、もう一つは学生、教職員の安否確認をどうするかということのも積極的に検討しているところで

(組合)

PCBの廃棄物の話ですが、東日本大震災の時に実際問題として、保管されていたPCB廃棄物が流出して問題になり、環境への影響が今どうなっているか調査中という記事もあったのですが、現状では想定される津波が来たとしても、保管庫自身が被害を受けてPCB廃棄物が流れ出すことはないという状況にあるとの認識でよろしいのでしょうか。

(草施設企画課長)

今言われた調査で、安全基準をどの程度までアップさせればいいのかはまだ判っていない状況です。想定される津波が4~7mで、8月30日付けで出たんですが最大で7m、しかしそれも全般的なこと、この大学には最大どのくらいの津波がというのは来ていない状況なので、それが出ないと(浜岡原発ではありませんけれども)5mの擁壁を作ったけれども実際は7mが来たとなったらどうするんだというのがありますので、その辺りの国の基準が変更された場合はそれに合わせてやっていきたいと考えています。

あともう一点、耐震改修の実施に関してなんですが、教育学部2号館、共通教育校舎2号館、建築・院生棟のこれらについては予備費で認められましたので、来年度から工事を開始します。

(内田学長)

それともう一つは、津波対策の一つとして平成27年度までに三重大学の裏にある堤防道路が6mに拡幅されます。ただ、6mですと(想定される最大の)7mの津波が来たときには1mオーバーするというのがありますが、さらにもう一つは、志登茂川を津波がのぼってくると反対側から水が入ってくる可能性がこのキャンパスにはあります。そういったところは我々だけでなく、県や市と一緒に三重大学の防災をどうしていくかを検討していかなければいけないところで

(組合)

PCBに絡めて理系学部の話になるんですが、理系学部では非常に危険な毒劇物を扱っておりまして、その数量管理は全学的に行われているんですが、実際問題として、1階のちょっとした建屋で保管されているというのが現実です。また、アイソトープ関係についてもいろいろところで使われていると思うんですが、こういったものが津波が来たときに流出する危険性が大きいと思われそうですが、その点についてはどのようにお考えでしょうか。

(内田学長)

確かに1階の部分にいろいろな劇薬ですとか、アイソトープも含めて保管されているところがないとは思ひません。これらは研究室単位で保管されている部分が圧倒的に多いと思われしますので、どのように

上(の階)にあげていくかというのは今具体的には思い浮かびませんが、各学部とも話し合いをしていきたいと思っております。

(小企画総務部長)

一元管理というのはなかなか難しいところで、先ほど学長も言われたとおり、(数量管理の)チェックは会計サイドで行っていますが、それが津波に遭ったときにどうするかというのは確かに問題ではありますが、我々としては防災上はまず人命の保護というのを優先で考えておまして、そこに余裕があれば小さい薬物であれば一緒に持っていくとかということも考えられると思うんですが、放射性物質は当然無理ですけども、第一としては人命の保護を防災上は考えて行っています。ただ、仰っていることは重々承知しておりますので、今後の課題として取り組んでいきたいと考えております。

(4)「スマートキャンパス」構想についての詳細な事業計画の説明および三重大学で行う意義、予算への影響、環境負荷についての学長の見解をお聞かせ下さい。

(回答者 学長)

スマートキャンパスについては本格始動は来年の2月からでして、太陽光はすでに教育学部の駐車場の上にてできておりますし、風力も新たにできておりますし、それから蓄電、ガスコジェネ。ガスコジェネが来年の1月に完成すると、発電の方は今年度の予算でできる分については全部できることとなります。それから省エネの方についても、LEDも平成24年度に設置予定の部分はほぼ済みしております。

こういうことでみなさんが一番心配されるのは、これ(スマートキャンパス構想)が大学経営上の負担にならないかということだと思いますが、これらによって現在中部電力から購入している電気はかなり安くなり、電気料が削減できるようになります。ですので、電気料の削減とそこに投資したお金、このお金は国の経費19億で大体カバーされるんですが、それプラス、予備的な工事をする必要があります。例えばガスコジェネではフェンスを設置する必要がありますが、そういう費用を差し引いても、大学から持ち出すお金というのは正直ほとんどなくて済むかと思っておりますし、どちらかと言いますと電力の削減でプラス効果を生むと。実証事業の3年の間でも、ほぼとんとかプラスになると思います。それから、これは15年かけての実証事業ですので、その後はガスと石油の電気料との比率を考えても、ガスがものすごく高騰するとは想定しづらいと考えます。石油と、電気を作る電気料と、ガスの値段というのは大体パラレルに動くと思いますので、大学がこのことで、少なくとも財政上困難に陥るということは想定しづらいと考えます。それからご存じのとおりCO₂の削減、このこと(スマートキャンパス構想)によって約24%のCO₂が削減できるということで、三重大学で行う意義としては、本学は世界一の環境先進大学を目指すということを一つの目標にしておりますので、そういう意味では、このスマートキャンパス構想というのは三重大学に相応しい事業であると考えます。

先日東京ビッグサイトでのエコプロダクトのイベントを見てきて、北九州市ですとか豊田市でスマートコミュニティ実証事業という、我々(のスマートキャンパス事業)よりもっと予算規模の大きいところで行っているのを見てきましたが、三重大学もそういう意味では、非常にこの事業そのものが進んでいると思っておりますし、情報発信には非常に良いのではないかと考えています。将来は、これがスマートコミュニティとして、津市、もっと言えば三重県全体に拡がって欲しいという想いがあります。

(組合)

確認させていただきたいのですが、検証実験というのは2年間でよろしいでしょうか。

(内田学長)

3年間です。

(組合)

それは平成25年度から3年間ですか。

(草施設企画課長)

平成23、24、25です。

(組合)

もうすでにそれは行われているということでしょうか。

(草施設企画課長)

はい。

(組合)

平成25年度で終わったあとは、平成26年度からは終わったとしても大学としては使い続けるということですか。

(草施設企画課長)

はい。

(組合)

としますと、大学がこのメンテナンスをしていかななくてはならない

ということでしょうか。初期費用としては予算で作りましたけど、それ以降のメンテナンスについては三重大学がやっていくということでしょうか。

(草施設企画課長)

まだ契約しておりませんので確定ではありませんが、持ち物として今考えておりますのは、事業者であるシーエナジーというところの持ち物で、大学の方は電気代としてシーエナジーに払うと。保守点検料ですね。機械が回りますので、それについてはメンテナンスがいりますので、そのお金を払うということです。

(組合)

そのお金が、先ほど学長が言われたとおり、中部電力から買わなくて済むのでその予算を充てるということでしょうか。

(草施設企画課長)

そうですね。

(内田学長)

それは考えようで、もしメンテナンスができなくなったら止めたらいいわけです。3年間の実証事業中は継続する必要がありますが、それから15年間は一応実証事業の継続ではありますが、もし大幅な赤字になるようなことがあれば、それはないと私は思っておりますが、万が一なると、三重大学が大きな負担をしなければならないということになれば、その時点でストップをかければ良いと考えています。そのようなことは考えられませんが、もしそういうことになるとすれば、元に戻せばいいわけです。動かさなければそれで済むことです。

(組合)

契約上、そのようなこともできるということでしょうか。

(内田学長)

契約上は最初の3年間の契約はありますが、その後についてはそういう契約を結ばない方がいいわけです。

(組合)

結ばない方がいい。それとなかなか難しい話ではあるんですが、今環境ISOの14001もやっていますけれども、この中の一つのモデルとしてこれも含まれているのか、それともこれは独立してされているのか、その点はいかがでしょうか。今度CO₂の排出ですと、環境ISOの環境負荷の考え方ですと、事業所内から排出したものに対して考えていると思うんですが、中部電力で買ったエネルギーという部分に関しては、それは本来大学から出ているものではないのでカウントされてなかったような気もするんですね。今回、新たにコージェネの中で回すとなりますと、その分のプラス分のCO₂が大学から排出されたことにカウントされるような気がするんですが、その辺はいかがでしょうか。私の感覚が間違っているのでしょうか。

(黒岩技術監)

カーボンフリーの考え方の中では、中電から買ったものも排出係数を計算して、三重大学の排出として捉えています。逆に今回、ガスエンジンの方が施設の排出係数で考えると効率が良いので、そこで下がっていくということになります。仮に中電が作ったものであっても、使用者としてカウントしている。ISOの考え方とカーボンフリーの考え方が必ずしも全部イコールかというのは、実際に確認しないとすぐには申し上げられないんですが、今までの大学の計算としては、中電から買ったものも計上して使用数を計算しています。

(組合)

要するに、カーボンフリーとISOはちょっと違うんだけど、大学として環境先進大学として発信する際、カーボンフリーの観点から見ても全然効率が良いですよという考え方ですね。

(黒岩技術監)

そうですね。あと、国内クレジットで買うの売るという話になればまた話は別になってくると思うんですが、現状の日本においてはなと思っています。

**(5)「教養教育改組」の進捗状況について、お聞かせください。
<事前交渉で回答済>**

(回答者 学長)

現在、学長のもとに「教養教育カリキュラム等検討委員会」を設置し、新しい教養教育のカリキュラム等の案について検討を進めているところである。

これまでの経緯を説明すると、平成23年5月の教育研究評議会において『教養教育改善のための新しい組織構築についての提案』を提示し、これを受けて各学部からの委員計5名、共通教育センター長、教育担当理事で構成される「教養教育検討専門委員会」が教育研究評議会の下に設置され、平成24年1月には同専門委員会から教育研究評議会宛てに、『教養教育改善のための新しい組織構築についての提案』に対する答申が提出されている。その後、教育研究評議会や各学部長等の意見を踏まえてその一部を改訂し、最終案が今年3月に教

育研究評議会に提出され、教育研究評議会が受理している。この最終案では、本学の教養教育の経緯と対応、教養教育改革の基本的な考え方が提示されているが、具体的なカリキュラムについては踏み込んだ検討はされておらず、「それは、ここで提案した大枠が全学で了承されて、はじめて具体的検討に入るべきものとするため」であるとされている。

これを受けて学長の下に上述の「検討委員会」を設置し、より踏み込んだカリキュラム等の検討を進めている。なお、委員会は人文学部3名、教育学部1名、医学部1名、工学部1名、生物資源学部1名及び共通教育センター長で構成されており、年内または年度内の学長への報告を目指して議論を進めているところである。

2. 労働条件について

(1) 今回の特例措置による給与削減について、学長としてどのようにお考えをお聞かせください。

また、国債発行関連の法案が可決されないことによる運営費交付金支給への影響、ならびにその対応について、学長の見解をお聞かせください。

(2) 国家公務員の退職金減額の影響について、学長の見解をお聞かせください。

(回答者 学長)

給与削減については、2年間、国の法律で国家公務員の給与削減が決まりまして、法人組織もそれに準じて欲しいというのが国と財務省、文科省の基本的な考えです。そのために運営費交付金の人件費を減らすわけですね。それで本学に来るお金が大体年額で8億から9億下がるわけです。そこから給料を出すわけですので、下がった分、その8億から9億をどこからか補填できるのであれば下げなくて済むわけですが、本学の現在の財務体質では8億ないし9億のお金をどこかで工面するという事は現実的には難しいです。東大、京大はできるので、それは私からするとそれはルール違反だと思うんですが、東大は3%ほどしか減額していませんし、京都もそのぐらいしか減額していません。8大学ぐらい減額していないところがあるんですが、それ以外の法人化した国立大学法人は、国の方針どおり2年間減額しました。ですので、本当は東大、京大には財務省はペナルティを課してもらわないと困る、運営費交付金を減額するとかの措置を取ってもらわないと我々からすると納得できないことではあるんですが、そういう現状であります。

国債発行法案の方は通過しましたので、そちらの方の心配はなくなったということです。

退職金も給与のことですので一緒に話しますと、これも本当は納得いけないところは多いわけですが、国の予算の中で我々が動かざるを得ないというところでございます。退職手当というのは、先日の経営協議会で調べてもらったのですが、以前は120/100という時代がありまして、官民格差で民の方がよかったということで、官が悪い時代は退職金については120/100という計算でしていた時代が昭和のときにあったわけです。

(村井人事課長)

昭和48年ですね。

(内田学長)

昭和48年頃は。それが官民格差の是正で段々減ってきてまして、それでも今は104/100という民の方が高いという設定で、退職金104/100と。ただ、今回人事院が調べたのは官の方が高いということで、経治的に下げよという勧告が出ました。ですので、何をスタンダードにするかというのが我々は納得いかないところなのですが、人事院は50人以上企業の3万何社から無作為抽出した6,000社の平均退職金を出して、官民格差というふうにして計算したわけです。これで50人規模の会社も入れるのかとなると、それがスタンダードに、ベンチマークになっても困ると思うんですが、そういう規則でやっているわけですので、残念ながらそうならざるを得ないというのが今の国の考え方です。私たちがこれについては本当に納得できないですし、遺憾に思っているんですが、財源は国から来るものなので、これを我々の中から持ち出すということも、ずっと持ち出すとなると大学そのものがパンクするということになります。ですから、これも仕方がないと言わざるを得ないと思います。

大学の教員、大学の教授の給料といえますのは、先般も百五銀行の専務と話をしていましたら、感覚としては大学の教授クラスというのは各企業の部長クラス、感覚として、シチュエーションとしては部長か部長以上だと思うんですが、調べてもらったところ給料は大体課長クラス。ですので、その官民格差というのは我々にとっては本当はもっと有利に設定してもらわないといけないと思うのですが、50人規模の企業までスタンダードの中に入ってくると、今のような状況

になっていくということで、みなさんには申し訳ないのですが平成26年の7月1日以降は87/100になるわけですので、だいぶ退職金下がることになります。500万ほどでしょうか。

(小新企画総務部長)

資料をお配りします。

(内田学長)

ここにある下げ率として、87/100で368万。

(小新企画総務部長)

少し補足しますと、教育職員というのは教授クラスです。事務職員は課長級、医療職員は看護師長クラスで計算しています。一番上の教員でいいますと、完成年度の退職で484万ですので、500万弱、事務職員課長級でいいますと400万弱、師長クラスですと370万というような状況です。これは少し丸めた数字ですので、誰か個別のものではなくて一般的なモデルとしてお示しいたします。

(内田学長)

500万というのは大きいですが、484万ですか。

(小新企画総務部長)

これは1人の差額ですので、これが何十人という形になりますと、持ち出し額としては相当な額になるという状況です。

(内田学長)

これも先ほどの議論になりますが、この減額を我々の内部留保のお金で対応しようとする、教育研究経費を削ってこっちに回すということをするかどうかという議論になります。

(組合)

運営費交付金の削減額についてですが、四半期毎に支払われておりますので、ある程度の削減額というのは今の段階で明らかになっていないのでしょうか。

(内田学長)

今年度分については明らかになっています。

(組合)

そうですか。

(内田学長)

運営費交付金の今年度分の削減額は。

(服部財務課長)

今年度分は削減額はまだ明示されておりませんが、通常は月極で分割されて払われていまして、今はまだ通常どおり削減されていない額で来ています。ただ、年明け1月、2月、3月でまだ何十億か残っていますので、削減される際はそこから削減されると予想されます。

(組合)

わかりました。ということは削減されない場合も考えられるわけですか。

(服部財務課長)

この状況からしまして、削減されないということはほとんどあり得ないと思います。

(組合)

その点、当初の想定割合よりも少なかった場合は、従来もお話しさせていただいておりますように、その時には何らかの形で還元していただくということです。

(小新企画総務部長)

そうですね。それは5月、6月の交渉の時にもお話しさせていただいたとおりです。ただ、現実的に難しいと思います。

(組合)

わかりました。

(内田学長)

そこをぜひみなさんに、組合の立場としてそれはよく理解できるのですが、みなさん各個人に何千円か還元するのがいいのか、それをみなさんが教育研究のためのお金として使うのかどうかを、またその時に組合の方と相談したいと思います。

(宗近財務部長)

今申しましたけど、予算で今来ているということですが、それは予算の仕組みでして、引くときは国は補正予算を組みます。昔、人勤で給料が上がったときはその分が12月に来ていたんですが、あのように全部予算を組みます。今はまだ補正予算を組んでいないので、今までベースで来ているという認識なので、補正予算を組んだときに増減するという事です。

(組合)

1月の臨時国会で補正予算を組んで。

(宗近財務部長)

そこで全国の(国立大学法人の)財源を。

(組合)

そこでどれくらいの金額が提示されるかによって、ハッキリすると

いうことですね。

(宗近財務部長)

まあ間違いなく、今言われているのは8億、9億という世界です。ただ一つ、まだ学長にもご報告していないものですが、検査院が検査報告書を出しました。そこで検査院が、検査院法第36条で「裕福な大学」という言い方、給料を下げていない大学だと思いますが、意見を表明しました。それはなぜかと言いますと、文科省、それから財務センターで今やっているんですが、大学の規模に応じて施設整備、営繕の関係で、大規模大学には何十億、本学のような大学には1億か5、6千万くらいを配分しているんですが、裕福な大学とそうでない大学、我々のように給与を全額下げたところとそうでないところで格差をつけるべきだという意見表明をしましたので、こういうところから圧力がかかってくるのを感じました。

(組合)

しかしそれを我々から捉えと、

(宗近財務部長)

なのでそこはやり方が、たぶん同じ事をお考えでしょうが、東大とか裕福な大学の分が減らされて全体の予算が減らされたら意味がないんですね。パイは同じにして、東大とかそういうところを減らしてくればちょっと違うんですけども。しかし今の財務省のやり方ですと、そこだけ減らすような気がします。ただ、それとは別にして検査院が意思表示をしましたので、第36条で意見表示をしてくださいましたので、何らかの動きをもう。文科省に対しての意見表示でしたのでやらざるを得ないのかなという、ちょっと余分なことでしたけれども。

(組合)

それから退職金のことなんですけれども、施行が来年の1月1日からということで、通常は大体年度末で退職されて、12月末で退職される方もいらっしゃるんですけども、そうなりますと、せめて今年度で退職される方についてはですね、98/100ではなくて、例えば100/100で少し圧縮してあげるとかですね、そういったことの配慮というのは三重大学としてはできないのでしょうか。

(内田学長)

今年度分の人だけを配慮してあげるとなりますと、来年の3月に退職される人はいいいですが、その次の年の人は計算どおりだとしますと、その人の不満と言いますか、それが出てくるのではないかと思います。今年度分の人だけ優遇するというのはどうかと思います。

(組合)

優遇というのではなくて配慮という言葉でですね、考えていただければと思うのですが。

(内田学長)

検討するとしても、今年度分の人98/100を100/100にしてくれませんか、ということですか。

(組合)

具体的な数字は、例えばお示ししたのですが。

(内田学長)

ですが、みなさん、ここを100/100にしたら、次の年も2%分をどうするかとか、そういった議論になりませんか。結局、大学からどれだけ補填できるかという議論になるんですが。

(組合)

今年度だけと申し上げましたが、本来は。

(内田学長)

徐々に減額率を下げていきたいという、下げていくというか、できるだけ確保したいと。

(組合)

そうですね。

(内田学長)

その気持ちはよく理解できるんですが、その財源をどこから捻出してくるかということにかかわってきます。ですので、それはなかなか。もし余剰のお金があればそれをどうやって分配するのがいいのか、98/100を100/100にして幾ばくかのプラスにはなりません。

(組合)

そうですね。

(内田学長)

幾ばくかプラスになるよう、個人的に教育研究経費を削ってそっちに持っていくことについて、私が一番心配するのは社会的な効果といえますが、例えば三重大学は裕福やなど、98/100を100/100ぐらいで収められるのは、それなりにお金があるんじゃないですか。国の方針に、まあ我々は法人化して非公務員型ですので自由にやっています。国がそういう評価をしている中、大学はそうじゃないと突っばねていくのがいいのかどうかというのが私自身は気になる場所です。国民への説明責任がキッチリできるかどうか

いうと、我々はそういう意味ではこういうお金も国からの税金で賄われているという観点に立つと、なかなかそういうこともやりづらいと。委員長の気持ちとか意見はよく理解できますし、組合だけではなくて全職員のみなさんも少しでも下げたくないというのは当然かと思いますが、あとは財源との兼ね合いで考えないといけないのですが、年々見ますと、大きな金額にはなりません。数億のお金を工面しないといけないということになります。意見は意見として受け止めて考えはしてみますが、実現するのはなかなか困難であるということだけは理解をお願いします。

(3) 運営費交付金等の増額について、国大協などへの働きかけを要求します。 <事前交渉で回答済>

(回答者 事務局長)

国大協では国立大学が置かれている厳しい状況を受けて、毎年、文部科学大臣等への要望活動を行っており、今年度も8月に文部科学大臣へ「平成25年度国立大学法人運営費交付金の確保について」を要望した。さらに民主党文部科学部門会議へも「平成25年度国立大学関係予算の確保・充実について」を要望している。

また、国の概算要求に合わせ、本学独自でも関係機関に対する要望活動を実施しており、予算獲得に向けた働きかけを行っている。

今後も国大協との連携のなかで、運営費交付金等の増額について要望していく。

(4) 地域手当の全額(6%)支給を要求します。

(回答者 小企画総務部長)

ご存じのとおり平成18年度からの給与構造改革がありまして、津市も新たに地域手当が制定されまして、平成22年度までに段階的に6%まで引き上げるということで勧告されたところですが、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、現状4%となっております。

一方で先程申し上げてきましたとおり、人件費削減の問題もございまして、上げるということがなかなか難しい状況にあります。地域手当の支給割合を例えば4%から5%に引き上げる、1%引き上げるということになりますと、昨年の交渉でも申し上げましたが、約1億円、大学教員の平均給与で言いますと10人分相当の額ということになります。これが今手元にあれば良いのですが、新たな財源として必要になってくるという状況にございます。

平成21年3月に地域手当を4%に引き上げたときになりますが、過半数代表者との打合せの中でも申し上げたところですが、人件費所要額についてご説明しまして、総人件費改革という観点からこれを上げることが難しい旨を説明し、ご理解いただいたということで認識しているところであります。財政上厳しい状況であり、現状の4%についてご理解、ご協力をいただきたいと考えております。

(組合)

昨年と同様ということですね。

(組合)

確認だけさせていただきますと、6%について、基本的上げるべきものというご認識では間違いありませんが、財源がないから上げられないということでしょうか。

(小企画総務部長)

そうですね。はい。

(組合)

文科省からの締め付けがあるかないかは別として、人件費枠の中にこの6%増を含むことは何ら問題ないということですのでよろしいのでしょうか。

(小企画総務部長)

学内で全体の財政的な裏付けが取ればということですね。ただ、新たに文科省、国から、その分の地域手当を上げるための予算が組まれてきているわけではありません。

(組合)

それは理解できました。ただ、文科省に対しては十分説明責任があるので、本学の総枠に入れることは、技術的というか法的には可能だという理解でよろしいのでしょうか。

(小企画総務部長)

はい。

(組合)

確かに2%ですと、2億円毎年確保ということなんです。平成22年度の財務諸表などを見ますと、確かに本学の経常経費でいきますと、費用の分として340億円ちょっとありまして、その半分が人件費ということなんです。そうするともう半分が俗に言う大卒ですと物件費という考えになると思うんですが、そうすると大体170億円になるんですね。そうすると、2億円という大体1%強にあたるん

ですね。そうすると全ての物件費のところを1%強うまく削減できれば、単純計算でいいのかわからないですけども、2億円出すことは不可能ではないのかなと思ったりするんですが、そのあたりは実際にはなかなか厳しいものなのではないでしょうか。

(小新企画総務部長)

単年度であればそれは企業努力といえますか、それで可能かもわかりませんが、これは未来永劫といえますか、経常経費として毎年積んでいくということになりますと、相当覚悟といえますか、将来的な計画を含めて考えていかなければいけないというところですか。

(宗近財務部長)

今言われたのは確かにその数字なんですけど、まずセグメント、業務の中でそうしますと今の1%、2%ではなくなってきました。半分以上が病院の、収入にしても支出にしてもそうになっていますので、それを切り離して学部だけを見た場合には、相当な金額を教育研究経費から出さなければいけなくなるということ、三重大学全体のパイの中の決済から見られればそのパーセンテージ、2%になったりしますが、実際に中を見るとそうではないです。

(組合)

そのセグメントの考え方で私ちょっとよく解らないんですが、病院はセグメント化で別決済みたいな形になっているんですが、病院に勤められている方の人件費というのはそのセグメントの中から払われているのでしょうか。それとも三重大学としての予算枠からなんですか。その辺りがよく解らないんですが。

(内田学長)

ほとんどは病院の収入から支払われています。医学部の教員の中に病院で勤務している人がおまして、臨床系の講座の教員は大学の人件費から払われておまして、それ以外は病院の医師、病院の看護師、そういう職員は病院の収入から払われています。

(組合)

そうすると、病院の方の人件費の割合からするとどれくらいになるのでしょうか。

(小新企画総務部長)

どういう。

(組合)

ですので、三重大の俗に言う総人件費というのが。

(宗近財務部長)

今ちょっと数字を持ってきていませんので。

(組合)

そこで例えば病院の方の人件費は病院のセグメントで払われているといえますか、122それは上浜地区の学部関係の人件費ということで切り分けることはできますよね。そうすると、残念ながら上浜の方の予算が圧倒的に少ないので、切り分けて考えたとしても非常に厳しいということになるのでしょうか。

(服部財務課長)

はい。今仰った170、80というのは大学全体の人件費でして、ただ残りの170ぐらいの物件費なんですけども、そのうち大体100億はもう病院の診療経費です。残りの数十億の中には建物の償還金などもありますので、それらをどんどん差し引いていきますと、教育研究経費で純粋に使えそうなのは大体2、30億も無いような状況です。ですので、2、30億の中から2億くらい毎年出せるかとなります。

(組合)

2億の中は、病院の人たちの人件費も含めて、確か1%1億という話なんですよね。違うんでしょうか。

(服部財務課長)

そうです。

(組合)

先ほどのセグメントの話ですけど、病院の方の人件費は病院の収入のところの執行であれば、その金額が変わってくるような気がしたんですが、その考えは違うんでしょうか。

(服部財務課長)

1億が少なくなるんじゃないか、ということでしょうか。

(組合)

そうです。

(服部財務課長)

そこはですね、追加の数字なんですけども、病院だけ切り抜いても7000万、8000万は必要です。

(組合)

そんなに影響といえますか、抜いたとしてもそれだけ必要ということですか。

(服部財務課長)

はい。

(宗近財務部長)

そこまでいきますとかなり細かくなりますので、言っていただければ説明いたしますが、病院を切り離して見た場合の予算になるとプラスになってしまいますので。

(組合)

概算でも、できたとしても7000万か8000万はいるということですね。

(内田学長)

今みなさん仰ったように、人件費の難しさというのはずっと続くという覚悟をしないといけないということです。例えばプロジェクト経費のように、研究の時にこの部分でボンと単年度で出すということはこの決断は早いんですが、人件費というのは、私がそういうふうにしたということは次の世代、さらに次の世代に負担を強いるということになりますので、人件費については慎重に対応せざるを得ないというのがあります。病院はそういう意味では、ある程度は病院のセグメントで上手に回せているというのはあると思います。

(5) 附属病院の「7対1看護」の実施と、その際の看護師の労働条件悪化の回避と人員の確保を要求します。

(回答者 小新企画総務部長)

「7対1看護」につきましては、奨学金制度導入等の効果もありまして、来年度、平成25年度から実施できる見込みでございます。

余裕を持った看護師数の確保と最適な配置によりまして、手厚い看護体制を取ることが可能となります。看護師一人一人にかかる業務量がこれで分散されるということもありますので、これにより労働条件の改善につながると考えております。引き続き看護師の職場環境の改善に取り組んで参りたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

(6) 教室系技術職員と事務職員における、5級以上の格付けの格差の是正を要望します。

また、教室系技術職員の評価、格付けについてどのようにお考えをお聞かせください。現状では、教室系技術職員と事務職員は同じ一般職給与表の適用を受けていますが、事務職員の5級以上の格付け(事務長、課長、副課長、室長、専門員)は30%(人数比)、教室系技術職員の5級以上の格付けは5%(人数比)程度となっています。学部によっては5級以上の格付けが0のところもあります。

<事前交渉で回答済>

(回答者 事務局長)

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る。

技術職員と事務職員については、本給表は同一であるが、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。事務職員についても、勤務成績や能力に応じて昇格・昇格しているわけで、待遇改善の為だけではない。

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るが、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る。

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ものである。

3. 支部固有の諸問題について

(1) 教養教育改組に伴う各学部(特に人文学部)の人員減少による業務負担の加重が予想されますが、それについてどのようにお考えでしょうか。 <事前交渉で回答済>

(回答者 学長)

教養教育を担う新たな組織ができた場合、一定程度の講義開講負担も含めて、教養教育に関する運営を新組織が負うことになり、学部にとっては単に業務が増加するだけではないと考えているが、影響が出ることは十分予想される。

今後、各学部の状況も踏まえて、影響を最小限とし、大学としての教育力が増加するよう検討していきたい。

(2) 人文学部校舎および、共通教育校舎の雨漏り、教職員用トイレ、研究室壁面の破損、老朽化した冷暖房施設、人文学部校舎周辺の水はけの悪さ、これらの改修を求めます。

<追加の質問事項>

老朽化による施設(建物等)の改修計画はどのようになっているのかお知らせください。

(回答者 小企画総務部長)

ご案内のとおり、大きな施設の改修等につきましては、その都度文部科学省に毎年概算要求しているところでございます。ご指摘の人文学部校舎の防水改修については、工事が完了したと聞いております。また共通教育校舎2号館については、先ほど話がありましたとおり雨漏れ改修を含めた全面改修事業が予備費ということで事業決定されて、来年度に改修工事を実施する予定でございます。

あと、職員用トイレですとか、研究室壁面の破損につきましては、事務局を通じて施設部の方にご相談いただければと思います。

老朽化した冷暖房施設につきましては、これら全てを部局予算で改善することは難しいので、学内全体で検討していきたいと思っておりますのでご相談いただければと思います。

最後の水はけの問題ですが、部局連絡会議でも話が出たのですが、津市の事業で、本学のちょうど人文のあたりを通過しております第二雨水幹線の整備が認められて、平成26、27年度でこの計画がされています。これが完成しますと、この雨水幹線に構内排水を放流することで雨水の水はけが悪い問題は改善すると考えられておりますので、引き続き文部科学省にその分の予算要求していきたいと考えております。

追加の質問としまして改修計画の話ですが、建物を管理している部局から施設部の方に要望を提出していただき、施設部で現場確認後、要望に沿った改修計画を作成しまして、施設整備委員会で審議を経た上で文部科学省に予算要求を行っているというのが計画でございます。その点、ご理解いただければと思います。

(内田学長)

杉田委員長、3の(2)は人文学部校舎だけではなく、工学部とか医学部からも排水の改善の要求が出ておりますので、全部入れておいた方がいいのではないのでしょうか。

(組合)

そうですね。ありがとうございます。

(3) 附属学校園教員の給与・諸手当における公立学校との格差の是正のため、以下を要望します。

①三重県採用でありながら、人事交流により着任した教員の給与・諸手当について、公立学校教員と同等に引き上げること。

②附属学校園教員の給与・諸手当について、大学採用と、三重県採用の立場の違いによる差別的支給を行わないこと。

<事前交渉で回答済>

(回答者 事務局長)

三重県と本学の間に格差があることは事実であるが、給与・諸手当を全学統一的に運用することはやむを得ないと考えている。また、差別的支給については行っていないと考えている。

給与・諸手当については、国立大学法人を含む独立行政法人に対する政府の方針に基づき、毎年、人事院勧告に可能な限り準拠することとしている。その際、三重県人事委員会勧告についても、参考にして、学内のバランスも考慮しながら実施していることをご理解いただきたい。

なお、義務教育等教員特別手当については、本学は、最高20,200円、三重県は、最高8,000円であり、また、特別支援学校教員に支給される本給の調整額については、本学は、調整数2(22,200円)、三重県は、調整数1.25(13,750円)であることから、昇給抑制により発生した差額はありますが、義務教育等教員特別手当等によりその差額以上の支給額で補填していると考えている。

(4) 附属学校園教員の通勤手当・旅費の算定基準について、公立学校教員と同等とするため、以下の改善を要望します。

①通勤手当について、適用区分の上限を、自動車等の使用距離片道「60km以上」を「80km以上」に引き上げること。

②旅費について、算定基準額15円/1kmを30円/1kmに引き上げること。 <事前交渉で回答済>

(回答者 事務局長)

○通勤手当について

三重県と大学の間に格差があることは事実であるが、通勤手当を全学統一的に運用することはやむを得ないと考えている。

工夫できることは工夫していきたいと考えているが、遠距離の車通勤が健康管理面等において妥当であるのかを含め、検討する必要があると考えている。

なお、高速道路等の料金支給基準については、平成20年4月より三重県と同様の基準へ改正した。

○旅費について

本学旅費支給細則第13条6号で規定する自家用車による旅費の算定基準(15円/km)については、可能な限り実費に近い額を想定しており妥当であると考えている。

(5) 臨時採用教職員の賃金・勤務条件について、公立学校に比べて時間当たりの賃金単価が低いため、優秀な人材を確保することが困難な状況にあるため、改善を要望します。

<事前交渉で回答済>

(回答者 事務局長)

臨時採用の教職員は、本学で採用するため、本学の給与規程に基づき算定することとなる。非常勤の時間当たりの賃金単価については、三重県と比べて低いことは承知しているが、学内のバランスを考慮して算定していることをご理解いただきたい。なお、採用する者の経験年数にもよるが、学内においては非常勤の時間給は常勤に比べ、概ね40歳までは、同等又は有利な額となっている。

(6) フィールドサイエンスセンターの適正人員の確保について
フィールドサイエンスセンターにおいては、近年、大学ファーム等の地域貢献活動や拠点化に伴って著しく業務が増加しています。生産・地域貢献・教育で必要とする畑の管理方法は多様であり、現状以下の人員数では上記活動に支障をきたします。退職等による人員減に対し、早急かつ適切な人員の補充を要望します。 <事前交渉で回答済>

(回答者 事務局長)

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るが、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をご承知おきいただきたい。

(7) フィールドサイエンスセンターにおける炎天下作業に対する手当について

フィールドサイエンスセンターでは、業務上、炎天下での連日作業が必要となります。割振変更により勤務時間を朝夕にシフトさせることで対応していますが、日常業務や学生実習等は日中にしか行なえず、この対応にも限界があります。これまで熱中症対策のため、防暑グッズ(帽子や冷タオル等)や飲料水を自己負担して来ましたが、近年の猛暑続きにより職員の負担が過重となっております。リスク回避のため、特殊勤務手当等による実費の補助、もしくは上記物品の給付を要望します。 <事前交渉で回答済>

(回答者 事務局長)

総人件費の抑制が求められており、今後も厳しさを増すと予想されており、予算の中で他部局との均衡も必要であり、特殊勤務手当を新設することは難しいと考えている。

しかしながら、職員の健康管理の観点から熱中症対策は必要であると考えられ、来年度から防暑グッズの購入について便宜を図っていきたい。



*** 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@nifty.ne.jp