

# NEWS LETTER

2014年10月15日 No.566

## 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(2013年中央執行委員会)は、2014年2月14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、2013年9月30日に申し入れを行い、2014年1月29日に行われた予備交渉、2月13日に行われた補足予備交渉を経て、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、55歳昇給停止(10月)問題が発生し、昨年度の臨時給与削減、退職金削減に続き労働環境が同時進行で悪化する中で交渉となり、これらの問題をはじめ、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(55歳昇給停止問題につきましては、学長交渉以外に2013年12月12日および18日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2014年度も後半に入っておりますが、諸事情により延期されておりました議事録の調印を、2014年9月16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おります)。

### 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26年 3月31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 松岡 守 印

日時:平成26年 2月14日(金) 10:00~12:00

場所:総合研究棟Ⅱ2階第2, 3会議室

出席者:大学側)内田学長, 鈴木事務局長, 小企画総務部長, 酒井財務部長, 村井人事課長, 服部財務課長, 倉野施設企画課長

組合側)中央執行委員:松岡委員長, 名島副委員長, 内田書記長, 田村執行委員, 横岡書記

学部支部執行委員:武笠(人文学部), 須首野(教育学部), 守田(教育学部), 小川(工学部), 山本(工学部), 伊藤(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25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。人員管理について平成26年度は抑制措置を行わないことについて理解いたしました。人員管理のその他の事項、及び予算管理全般について学長の見解をお聞かせください。後者については新聞記事「国立大の2012年の決算」の順位についても見解をお聞かせください。

(回答者:学長)

平成26年度については、人員削減は行いません、特に教員についての削減は行わないというのは前からお話ししておりましたが、平成27年以降は、国の運営費交付金はどうなるかということについての話がまだ出ておりません。それから研究予算の獲得とか、外部資金の獲得の状況によって少し違いが出てくる可能性がありますので、この平成27年度以降についてはもう少し後で、検討していくこととなります。

皆さんもご存じのように、平成23年度からは、三重大学は附属病院を持っている大学という位置付けで、毎年1.3%の運営費交付金の減額がなされているわけですが、このことについてはそう急激に変わることはありません。第三期になってどうなるかということにもよりますが、財務省はそう簡単にガードを緩めないだろうと思っているところであります。大学を運営していく上においては、皆さんに外部資金を獲って頂くということが大切ですし、我々もそのために努力するということになるだろうと考えています。外部資金の中でも、特に間接経費のある外部資金を獲って頂くということが大学の運営に非常に有効になると、こういうことであります。

それで、国の政策としては、競争的資金のほうに振り替えていくというスタンスであります。我々はいつも文部科学省とか財務省等との交渉を通じてですね、教育にはお金がかかるんだと、それはやはり運営費交付金が基盤の経費としてどうしても必要だから、運営費交付金の部分は、ぜひ上げてほしいと事あるごとに要求しているんですが、財務省に行くと、成果を示せと、我々の要求に対してそういう返答が返ってくるわけです。教育について成果というのは、20年後にしか示

すことが出来ないと言っているんですが、そこはなかなか財務省も理解していただけません。文部科学省は我々と一緒になって財務省に増額を要求するんですが、そこがなかなか理解されないというところが運営費交付金が増えない1つの大きな原因であります。

政治家も文部科学省も、この国がこれから発展していくのには教育しかないというのはよく理解していると思うんですが、成果を見せよと言われますが、この国がここまで来ているのが教育の成果だと私は思っておりますが、そこはよく理解していただけて、皆さんの目が成長戦略というようなことで、企業の方ばかりに向いているというのは残念なことでありますが、そういうところが今現状で、大学もなかなか大変ではありますが、外部資金を増やすことによって、大学の経営状況を改善していくと、今以上に、そういう対応をとっていきたくて考えております。一方では、やはり国のほうに、基盤の経費として運営費交付金の増額をいろんなところを通して要求は続けていきたいと考えております。

それから、新聞記事の順位ですが、総利益の金額順に並んでいるということで、三重大学が88番で、5億1,000万円の赤字が出ているという、381億円の経常収益の中、5億1,000万円という赤字が出ているというふうに日経新聞で取り上げられているんですが、これは、減価償却費というのを帳簿上計上するんですが、病院を建てた、それから古い病院を潰したということで、資産が減、それから減価償却費が増えて、そのことで赤字というふうに帳簿上はなっております。しかし、減価償却というのは帳簿上のことで、大学は、実際はそういう金額ベースでは減価償却というのはしていないんです。それ、何でしていかないと、企業は、企業会計方式である程度やらなければいけないので、減価償却費を積み立てているように見せているのですが、大学というのは、例えば病院を建てたとして、20年後にまた新しい病院を建てると、それは本来で言えば、その間に減価償却でお金を積み上げて、20年後の新しい建物のためにお金を使うのですが、そういう構図じゃなくて、20年後にまた文部科学省と折衝して、概算要求をして建てるということになります。しかし、財務上減価償却をしておるということになっていきますので、こういう計算をすると、新病院とか、新しい建物を建てたところは大体赤字計上になっております。キャッシュフローで言うと、赤字ではありませんので、そのことについては

余り皆さん方が心配する必要はないと、こういうふうに大学が潰れるということはないと、思っていたらいいと思います。

**(組合)**

キャッシュフローの心配がないということを具体的に示していただきたいのです。減価償却でも見かけ上、こうなるというのはわかるのですけれども、本当にそれだけなのかというのがちょっと心配で、自助努力で設備投資、建物とかやっていますよね。それは特徴のあるものを残していくという良い面もあるのですけれども、心配な面もあって、それで人によっては、環境情報科学館の建物の何割かは我々のカットされている給料で建っていると、そうことをおっしゃる方が、それはあながち間違いでもないと思います。そういう意見もあって、さらに赤字になっているということで心配するわけです。その辺本当に大丈夫なのかというのは、やはり数字で見せていただかないと納得できないというところがございます。

**(内田学長)**

本学は、病院がありますから。病院以外の他の学部が収益を上げる構図ではありませんから、他の学部は授業料がほぼ唯一の収益、それから外部資金が唯一の収益ですが、病院は、そういう意味では、黒字の体質になっております。だから、この大学の大体ほぼ半分が、病院の収益、収益の大体半分は病院の収益で賄われるということになっていきますから、病院がどう機能するかによって、この大学の運営というのは大きく変わってくるんですが、今は、病院は非常に順調に運営できていると考えています。

その1つは、この後でも出てきますが、目的積立金というのが現在に残っています。その目的積立金というのも、皆さん理解していただきたいのは、財務省も文部科学省も含めて、大学が余りお金儲けしてはダメだと、大学は基本的にとんとんでやるべきであると、こういうスタンスです。ですから、目的積立金は二期の終わり、平成27年度の終わりに残っていたら返還しなければなりません。ですから、我々としては、平成27年度の第二期中期計画が終わるまでにはそれは使い切らなければいけません。こういう状況であって、今は目的積立金が残っています。そういう意味では心配は要らないのですが、ただその目的積立金を個人個人の給料に使うとか、そういうことは基本的にしてはならない、こういうことにはなりません。

**(組合)**

残っているという言い方、ちょっと不適切で、それから給料に直接使うことはもちろんできませんけれども、お金に色は付いていませんので。今の構図だと、給料をカットして、それでその分を設備等に回してということになっていますけれども、そうじゃなくて、その設備に回す部分を目的積立金から支払って、それを踏まえた上で給料をカットしないと、そういうふうなやり方ができるわけです。

**(内田学長)**

必ずしもそうではないと思います。病院の収益というのは、病院のスタッフとか、そういう人の手当とか、そういうのには補完しているわけです。それから、例えば病院の技術職員、放射線技師とか、それから検査技師、それからそういう人たちの非常勤から常勤化のための予算とか、看護師の夜勤手当の増額とか、そういう待遇改善に向けての予算としては使用しているわけです。ですから、必ずしも職員の対応をおろそかにしているというわけではありません。それは理解していただきたいです。

**(組合)**

すごく理解しています。附属病院が黒字体質じゃないと大学全体が傾いてしまうので、きちんとしないといけないということはよく理解できます。けれども、ちょっと学長は元附属病院長ということもあって、思い入れがちょっと附属病院に傾きがちで、目的積立金というのは、附属病院だけのものではないと、言いたいのは、教職員の生活が少しでも潤うというよりも、枯渇状態を何とかすると、そういうふうなことを考えていただきたい、そういうことです。

**(内田学長)**

それは考えています。一昨年、昨年と附属病院の収益から、3,000万円程度を本部に入れてもらって、皆さんの研究費として、一昨年度、600万円ずつ、学部の運営、それから研究経費として、ぜひ使ってくださいということで各学部へ配布しました。だから、ここは余裕があるかどうかによって、余裕が出てくればどんどん各学部へ還元できると、ただこれ私が学長の時は出来るかもしれませんが、平成28年度ぐらいから償還分が増えるので、病院の運営がその影響でとんとんぐらになってくると、全学の協力というのはなかなか難しくなるかもしれませんが、できるだけ大学全体に入れてきてもらうようには、病院には努力してもらわなきゃいかん、こういうところがあります。

**(2) 南海トラフ巨大地震による広域の大災害発生が懸念されています。学内設備、関係者の安全確保はもちろん、地域医療に大きな**

役割を有する附属病院を有する大学として、さらに想定される最大津波に耐えない低層住宅が広がる臨海地区に位置する大学として、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。

計画を伺いましたが、多くの学生、教職員の避難、そして大学を頼って来られるであろう近隣の方々に対する対応についてなお現実味を帯びたシミュレーション、検討が不足と思われます。多くのかけがえのない命を預かり、有事には中心的な役割をはたすべき地域の大学として検討、対策を深めることを求めます。学長の見解をお聞かせください。

**(回答者：学長)**

次の項目は、地震対策ですね。これはぜひ理解して欲しいのは、これだけ防災避難訓練を行っている大学は正直どこもないと思います。年に2回、皆さん避難している教職員もたくさんいますが、何で参加しなければならぬのだと、そういう人も少なくないと思いますが、年に2回、きっちり防災訓練をやっているところでして、おそらく、先生の中でも他の大学に聞いていただくと分かるかと思いますが、これだけきっちり防災避難訓練をやっているところは少ないと思います。それだけ我々が防災に対する意識が高いのです。特にここは液状化がすぐ起こる場所でもありますので、場所としては大変です。ただ、耐震化は、ほぼ100%出来ております。ですから、建物が倒れるということはないと信じておりますが、しかし、建物が倒れなくても、中の部分はどのような状況になるのか、置いている機械とか、置いている机とか、そういう物がいろんなところに飛び散る可能性というのはあります。そういうことについての固定するようなことについては、これは皆で協力しながらやっていきたいというふうには思っていますが、そういう中で、やはり、東北の震災を見ても、結局は自分の身は自分で守らなきゃいかんということだろうと思うのです。

周辺の自治会の方が、年に2回自治会の方と話をしていますが、周辺の住民を何とかしてほしいと、ここはね、基本的にはなかなか避難所となりにくい所で、歩けない人が来たら、4階、5階のところへ上げてほしいという要望があります。私達は、ここが是非来てくださいと絶対言えないのです。来たら、それはもう対応する者がいたら、その人を上に上げてあげるといことはしますが、私達も原則として、皆さん借楽公園とか、附属中学校園とか、そういうところに逃げなさいと言っていますので、皆さんも外へ逃げてほしいということが、まずは第1のメッセージで、それに対応出来ない人については協力します。学生についても、学務部が今一生懸命頑張って安否確認の体制を整えてくれているというのですが、これについても私は基本的には学務部も、一生懸命やってくれているんですが、皆さんが自分の身は自分で守るという大前提の中での対応であるというふうには思っています。

**(組合)**

その中で、学生が自分の身は自分で守るという、そういう意識付けという活動も是非していただきたいです。

**(内田学長)**

ええ、それはしていきたいと考えております。それは、1年生のイントロダクションで、入学した時に、防災とか、そういうことに関する講義とか、そういう授業を入れたいと思っています。それは、もう先生ご指摘のとおりで、頑張りたい、それは思っております。

**(組合)**

予備交渉の時に言いましたが、5階に逃げるといことは、出来ると思いますが、実際やると、とても、一応計算上は、1人1平方メートル当たりの面積が確保できるということでしたが、実際は、非常に集中するところとそうでないところが出るでしょう。それから、近隣の住民は、平家、2階建てが多いですから、大きな津波が来るとなれば、高い建物にすぐに逃げられない、みんな押し寄せるとい、そういうときに上がってくる住民の人たちに「入らないから帰れ」というふうに言うのか、そういう修羅場がちょっと予見されるということなので、どうするのかということと、それから、附属学校とか総合文化センターの方に避難すると言いますけれども、学生にはしばらくここで待機しろと言ったほうがいいかなと思うのです。病院の屋上から見てもらって、江戸橋とか、そこら辺の状況見てもらって、煙が出ているとか、橋が落ちているとか、3日くらいは何も動かない、という風にしたらいい方がましかなと思います。それは、きちんとシミュレーションされているのかというのが心配です。

**(内田学長)**

私は、いろいろ皆さん防災とか、林防災室長なんかと議論しながら、

ここへ津波が来るのには1時間半はかかると予想されます。それは7メートルの津波が最大来る可能性があるにしても、到達するまで1時間半ありますから、この間にはやはり避難はここですのではなくて、さっき言った場所へ行くと、それは橋が、この江戸橋の橋が落ちるという可能性をどの程度考えるか……

**(組合)**

落ちるとは思わないのですが、あそこで人が押し寄せて、どうしようもなくなるということはある得ると思います。

**(内田学長)**

それは、考えなければいけません、しかし、やはり、ここに居るよりは、間違いなく逃げたほうが安全度が高いと思います。

**(組合)**

それは見解の相違で、押し寄せて、身動きがとれなくなったところで、1時間たって津波来たら、みんな流されますよね。

**(内田学長)**

それは見解の相違ですから、それは皆逃げられる人は逃げると。それは、この間の東北の震災でも一緒です。逃げた人がやはり助かったわけですから、それは逃げられなくて、この屋上におらざるを得んという場合は、それはいいのですが、原則としては、やはり逃げることです。そこは我々の方が、多分どなたよりも深刻に考えていると思いますよ。

**(3) 三重大学における地下水の利用及びスマートキャンパス実証事業** に関しまして、特に収支について現状と今後の見通しについて学長の見解をお聞かせください。また平成26年度から15年間の予定でESCO事業を行う予定とのことですが、この事業についての計画をお聞かせください。

地下水の利用及びスマートキャンパス実証事業とも経費に関する事前計画と実績、今後の見通しの具体的な状況を説明いただくと同時に学長の見解をお聞かせください。

**(回答者：学長)**

次は、地下水の利用とスマートキャンパス実証事業ですね。地下水の利用は、ここの教育学部の前に地下水を掘りました。これ1つは、ESCO事業ではないのですが、ESCO事業的なことで、ある業者にここに井水を掘るものを作ってくれと、大学は一切持ち出さない、一切お金をかけない、井水でそれを安く地下水浄化サービス事業として業者にやってもらっているというところで、大体现在のところ、初めの予定では、井戸水の利用をすることによって880万円ぐらいは削減できると思いましたが、井水の状況が余りよくなかったので、カルシウムか何か非常に多くて、フィルターを付けなければいかなんかということ、メンテナンス費が、ちょっと310万円ぐらいかかって、今のところ、経費として570万円ぐらいが削減されていると、こういう状況です。それから病院の方に作っているのは、あれは病院の予算で作って、病院が削減分を自分のところで利益を得ていると、こういうことなんですね。

**(組合)**

何年で元を取るんですかね。

**(倉野施設企画課長)**

一応15年は。

**(組合)**

今の300万ずつ当然かかっているけど、15年で戻るといいますか。

**(内田学長)**

それから、スマートキャンパスですね。スマートキャンパスは、2つの目的があったというのは理解しておいてほしいです。1つは、CO<sub>2</sub>の削減、CO<sub>2</sub>の削減は、目的どおり約20%は削減できた、最終的には25%の削減を目標としているということで、こちらの方は、目的どおり順調に進んでおるといふふうに思っていたらいいと思います。このスマートキャンパス事業というのは、19億円なんです、その資金の大半というのは、このシーエナジーとか、一緒に協力の会社に資金が支払われて、大学の中にいろんな施設をつくら、ソージェネレーションとか、それから太陽光、風力発電、それから蓄電とか、そういう節電、それから発電、蓄電、この3つのエネルギーシステムを回せるようにつくりました。それで、それと同時に、三重大学は、最初に1億円ぐらいのお金で、これはESCO事業で全部、これは国からのお金と考えていただいてもいいんですが、1億円かけて、全学のエアコンとかLEDとか、そういうのを整備しました。これは、本来は自分の予算でするんですが、それはこのスマートキャンパス実証事業で得た資金でそれができたということで、1億円分の投資効果があったと考えています。

それ以外のことはですね、大体削減出来た分は、15年間はシーエナ

ジーとか、富士ゼロックスとか、そういうところにお金全部行くと、こう思ってくれたらいいと思います。大学は、今毎年ちょっと持ち出さなければいけないお金というのは、大体600万円ぐらい1年間持ち出さなければいけないのですが、1億円を15で割ると、大体15年間についてはほとんどであるというふうに思ってください。15年後からは、これはもう全部我々のものになりますので、その削減のお金が大体年間8,000万円ぐらいですかね、8,000万円ぐらいは大学の収入として残っていきます。15年後からですよ。まだ大分先の話ですが、15年後から8,000万円プラスになって、これらの大体耐用年数が22~3年という計算をしているから、7~8年は8,000万円ですので5億6,000万円とか、5億円ぐらいはそのときにはプラスになっているという皮算用をしているわけです。この間、いろんな機械が、もし万が一壊れれば、これは業者の責任で改修するということになっていきますので、大学そのものがこの事業で大きく損失というか、損失を被るということはありません。

もう一つの予想としては、どうですかね、ガスの値段が安くなる、シェールガスなんか輸入されると、ガスの値段が安くなれば我々のメリットはもっと増えるだろうと考えています。ガスコジェネで、今はガスを中心に本学は電気を発電しています。そういう状況になれば、大学のメリットはもっと増えるだろうとは思いますが、それもどっちに転ぶかは、これからの流れということになると考えています。

**(組合)**

こういった省エネ設備をつくるということはとても良いことだと私も思います。自宅に新しく電池パネル付ける、それで発電して電気が来るというのに加えて、電気を余り使わないでおこうと、これも結構割合として大きいと、お金に対してですね。大学も夏場、冬場はクールビズ、ウォームビズというので頑張りますけれども、教育学部はいつも順位つけられてビリか、ビリから2番目とか、そういうことで、相当頑張ったんですが、ちょっと頑張りが過ぎたかなという意識があって、仕事あるいは勉学に支障が起きるところまで頑張りが過ぎたところもあると思います。ちょっとそれは逃げたほうがいいかなというの、ここ1年間の感じですね。

それと、設置されたから、ちょっと簡単には申し上げられないのですけれども、駐車場には電池パネル張られていますけれども、大学の規模からすると、ちょっとちやちやじゃないかと思えます。小さいと思えます。それから、駐車場にあればいいものが全然駐車場に設ける必要はなくて、屋上に設けたほうが合理的だと思います。あれは、太陽電池パネルがよく見えるようにと、つまりちゃんとやっていますよというふうな見せかけのパネルのように印象を持っているんです。その辺はいかがでしょう。

**(内田学長)**

本来は、教育学部の駐車場全部の屋根を太陽光パネルに替える予定だったんです。だけど、ちょっとお金がなくなってきた、それはちょっと今の1期工事だけでストップしました。だから、太陽光パネルをこれからどうしていくかというの、買い取り価格とか、そういうところとの兼ね合いもあるから、ちょっと少し状況を見ないかかなんかと思えました。三重県もいろいろところで太陽光発電を計画、特に木曾岬町のところなんかは、大きな土地を使ってやっていますが、これから本当に買い取り価格はどうなるかによって、なかなかそう簡単でないというのも事実ではないかなというふうに思うところがあって、欧米先進国、ドイツとか、ああいうところの状況を見ていると、これは世界的に広まっていくのかどうかというのは、もう少し我々としても時間をかけてみないかかなんかというふうには思っています。

**(4) 三重大学における積立金の推移と用途のこれまでと、今後の見通しについて学長の見解をお聞かせください。**

**(回答者：学長)**

次は、目的積立金の推移と用途のこれまでと今後の見通しですね。目的積立金については、先ほどもちょっとお話しましたが、二期の終わり、平成27年度にはゼロにしておかなければならないという、非常に我々としてはナイーブな対応を考えなければいけません。三重大学、財務を中心に非常に頑張ってくれて、一期の時には、残ったお金が数十万円だったと、一期の終わりに目的積立金というのは、2,30万円しか残さないようにきっちり使ってくれたといいですか、それをやってくれたわけですね。非常にありがたかったんで、だから平成22年度の決算で目的積立金というのは、最初8億円ぐらい計上してはいたのですが、これをいろんな意味で使ってきましたね。教育研究における運営改善とか、キャンパスの環境整備、それから病院の機能強化とか、そういうために財源を使ってきて、平成27年度までには、これは全額執行しなければいけない、全額ゼロにすること、私としては、これは教育研究の環境整備に使うと、こういうことにしたいと考えています。ただそうは言っても、病院にはある程度はと考えてい

ます。新病院は、外来、診療棟が建ちましたが、初めこちらが予定した概算要求額、建物の分は問題ないですが、機器、高度先進医療の機器を購入するための概算要求が6割ぐらいに削られていますので、そこらあたりをどういうふうに充実・補填しながら、それをそこに充填していくかということはあると思いますが、基本的には大学全体の教育研究環境の整備に使っていききたい、こういうふうには思っておるところです。

**(組合)**

比率、どれくらいを考えていらっしゃいますか。

**(内田学長)**

病院と大学の比率は、大体7割ぐらいが病院になりますかね。

**(服部財務課長)**

7割くらいですね、ちょうど、はい。

**(組合)**

そうですか。

**(内田学長)**

そうなっちゃいますね。どうしても。なかなか……

**(組合)**

病院は病院でちょっと頑張ってもらいたいのです。病院は病院で。

**(内田学長)**

病院は病院で頑張っていますので……

**(組合)**

何か病院というのがあがるから、皆我慢しろという、そういう……

**(内田学長)**

そういうことはないと思いますが、それは逆だと思います。病院の収益があるから、ある程度いろんなところに、各学部の運営費交付金なんか減ってきている中で、それを増やしていける余地もあると。そういうところがありますが、病院もそうは言いながら、今以上に頑張ってもらわなきゃいかんというふうにはハッパをかけているところではあります。

**(5) 三重大大学におけるミッションの再定義に関して、現状と今後の見通しについて学長の見解をお聞かせください。**

**(回答者：学長)**

次は、大学のミッションの再定義、これは国はミッションの再定義、文科省も含めて、国はそう言っているというのは、このことは何を意味しているかと言いますと、やはり大学改革をしてもらわんと困ると、大学改革とは何かと言いますと、まあはっきり言えば合併しろと、こういうことなんですよ。三期終わって、三期の終わりぐらいには国立大学86大学は多いと、これを半分ぐらいにしたいというのが、昔、遠山プランというのがありましたが、まだ正直生き残っているのです。国のこの政府、それから財務省中心とした中に、そういうことが残っているんです。国立大学の運営費交付金と言いましても、どんどん削減されていますので、1兆円ぐらいのお金がそこに配分されているわけです。そういう研究経費も入れたら、数兆円、3兆円ぐらいになるのかな、だから、そこは少しでも減らしたいというのが今の国の財政状況の中ではそうなんだということなんです。

ただ、我々としてはそんなこと急に言われても出来ないということ、一応ミッションの再定義ということで、医学部、工学部については、まあ我々の要求どおり、ほぼ再定義としての話は聞いています。教育学部は、ご存じのように、もう教員養成に特化しようということ、これも一応最終的な決着を見ました。ちょっと揉めたと言いますか、いざごさがあったのは、教職大学院についての見解の相違です。文科省は、もう何が何でも教職大学院を作れということで我々に迫ってきましたが、我々はまあ教職大学院の今後を考えますと、法科大学院がもう崩壊しましたので、そのことを思い、そう簡単に教職大学院を作っちゃうまいこといくなかと言うことで、その文科省との折衝の中で、要求はある程度は鑑みながら、我々の独自性を要求する中で、一応そこで最終文章は、「教職大学院を予定する」としました。作ることは、はっきり言わず、予定するということで文科省も了解しましたので、そこあたりで進めます。これからは人文、看護、生物、イノベの折衝が始まったところなんです。人文については、もともと文部科学省というより国かな、国は、人文学部は、国立大学には要らないのじゃないのかと、私学で上等だという話で最初我々に迫ってきたと言いますか、特に学長レベルで迫ってきました。しかし、総合大学のメリットというのは、やはり、人文教育の文系があることによって、総合大学としてのメリットというのを是非強調するというところで、国立大学に不必要という議論はなくなってきました。だから、人文は、この地域でどういう風な特色を出していくか。この件に関しては、知事にも、三重県にとって三重大の人文学部はどうしても必要であると、それなりに大きな貢献度があるんだという一文も書いてもらっ

て、そこで文科省と折衝してきている中で、これが大きく変わるといえることはないのですが、やはり、これも実績を何とかつくりたいなと思うのです。ということは、人文の卒業生が出来るだけ三重県内に勤めるとか、行政の中で頑張ってくれるとか、行政だけでなく、地元の企業で勤めてくれるというのが必要であると考えています。

これは、昨日川崎二郎さんから電話かかってきまして、やはり、三重県内の小中高校生が県内に残っている率というのが、比率としては、全国で下から2番目らしいです。だから、小中高の卒業生、中学校からもうよそへ行く人もいるんですが、三重県の子供たち全体が県内に残っている率というのが、山形か秋田に続いて低いらしいです。それは、こういう地域の特殊性というのがあります。西に行ったら大阪がありますし、東に行ったら名古屋があります。三重県と言ってもこの人たちの意識というのは、三重県であって三重県でないというような意識があるように思います。そういうことを考えますと、やはり、三重大の人文学部なんかは、もうほとんど、こんなこと言うともたいろいろ異論が出るかも分かりませんが、やはり出来るだけ県内の企業、行政に就職して、知事ともこれから話して、県庁には出来るだけ採用して欲しいと、三重大出身者を。今県のトップに行ったのが伊賀の副市長をしています、県庁から出向した人が、今三重大卒業生の一番上なんです、県庁でね。だから、30年ですから、これからだと思いますが、やはり、そういう意味では人文学部がいかにか活躍するかどうかというのが、これはある意味では三重大の今後にかかっているところでもあります。教育学部とか他の学部は余り就職して偉くなるというのは少ないですからね。教員になりますから。なっても校長ぐらいでしょう。生物資源学部もどちらかと言いますと、伝統ありますが、会社の社長になるのは少ないです。三重大は、会社のトップになるのは、愛知、岐阜、静岡、三重の中で一番少ないです。1つはやはり工学部の歴史が浅いでしょう、まだ、40年ですからね。そこらがあとこれから10年、20年後にどんどん人材が輩出されるとまた変わってきます。看護は、これは余り大きな変化はないですね。問題は生物ですね。生物資源を改組、本当はしないといけません、なかなか生物資源の動きも遅いです。この三重大大学というのは、歴史的に見たら農学部が中心の大学ですから、ここが一番本当は頑張りたいんです。だけど、どうも最近の評価は低いというふうにも思わざるを得ません。文科省なんか行っても、三重大大学といったら農学部でしょといつも言われるんですが、その割には今何やってるんだと、こういうふうにも思わざるを得んというの、これは私の偽らざる心境であります。イノベは、新しいところですから、これからのところでもありますので、これは組合の皆さんもミッションの再定義というのは、本当は大学の改革で、大学の改革というのは、やはり教職員の意識改革なんです。教職員が今のままでは国民からなかなか納得するような理解は得にくいと違いますかというのが、国民サイドの大学に対する理解度なんです。だから、そうなると、大学の人がもっともっと社会に対して説明責任というのがあります。そう思ってもらおうというのが大学改革なんです。それがきちり出来れば別に組織改革なんかする必要ないんですよ。意識改革が一番大事ですから。だけど、皆さん意識改革しなさいよと言っても、大概の人はど吹く風とあちを向いてるわけです。実際のままだら大学潰れるかもわかりませんよという危機感を持っているのは、正直言うと、執行部とか、学部長クラスの数人で、そんなこと言ったら失礼ですが、大半はそういう意識が薄いと思います。多分このままだら自分がここに一生おる間は潰れることないよと、そういう風な意識でいる人が多いから、そうじゃないよと、やはり社会に対する、国民に対する説明責任とか、自分たちの実績を示しながらきちり説明責任をしないといかんと、その意識改革さえ皆さんが行ってくると、私は別に組織をいじるつもりは余りないのですが、そんな風に思うのでしたら、やはり、組織をいじらざるを得ませんよと、そういうところなんです。

**(組合)**

生物資源、何か反論ありますか。

**(組合)**

一応改組するというお話で行っていると思うんですけども……

うちの学部が抱えているのは、要するに農林水産業というのがちょっともうだめになってきていて、現在いる教員も、ミニ医学部、ミニ理学部のような感じになっています。農林水産業というのと、全く興味がなくてまでは言わないけれども、関係の薄い先生が増えていて、そういう中で、今たまたま農業の6次活性化みたいなものがあるので、チャンスはチャンスなんですけど、そのときに学部全体で本当にそういう方向に行く気があるのかというのが問題かなと思っています。

**(内田学長)**

私は是非その方向に行ってもらいたいと思います。バイオとか、そんなのはもう名古屋大学とか、旧帝大を含めて名古屋大学はもう農学部は

バイオのほうにシフトさせています。うちもそこへシフトしたら、そんなのは名古屋大学と変わらないと。規模の小さな名古屋大学になったら意味がないと考えています。ですから、どちらかというところ、フィールドワークを中心にした生物資源学部ということで打ち出してほしいのです。

**(組合)**

例えば、農学系でまとまるとすると、やはり基幹校が名古屋になると思うのですが、名古屋にない学科とか、分野というところ、水産であるとか、僕がいる農業土木とか、農業工学というのは名古屋にはありませんので、そういうところをちょっとあげていけば、ちょっとうちの卒業生であれば、先ほど話題になった公務員の数でいえば、三重県庁も相当出していますし、国家公務員も出していますので、もっと重点的にやればいいのかなどは思っています。

**(内田学長)**

ぜひ先生、頑張って、力出して、ぜひそういう方向に向けてください。

**(組合)**

ありがとうございます。学長からもサポートよろしくお祈りします。

**(内田学長)**

はい。私も喜んでそっちサポートします。

**(組合)**

アジア圏について言うと、三重大に来ている生物資源学部は非常に貢献してくれているという話は聞きますけど、旧帝大系がかかわってくれないので、そこで深く関わってくれているという話は理解できます。そういったアジア系の地域貢献という、そういう意味での三重大の生物資源学部の寄与というのは少なくない、小さくないと私は考えます。

**(内田学長)**

それは一面の真理です。ただね、ここへ来て、国は国際交流のトップサーティーンというのを指定して、サーティーンにはならないですが、このサーティーンじゃなくてサーティーンになったけれども、13大学に重点的にお金を注入しています。だから、ここらで言ったら名古屋大学、京都大学、大阪大学なんか物すごいお金を国際交流として注入して、名古屋大学なんかは、ここへ来てミャンマー、タイ、それからインドネシアにモンゴル、ウズベキスタン、そういうところですね国際交流連携拠点というものを、そこに建物を借りて、人を配置して、そこを拠点にどんどん国際交流を進めているわけです。三重大は、今まで地道に活躍してきていますが、そういうのができてしまうとね、三重大の特色というものはあつという間に持っていけません。残念ですが、向こうに数億円以上の、多分10億円近いお金が国際交流で拠点、13大学にね、それぞれ加えられると、受け入れ、それからこちらからの派遣、そういうことに非常に力が出てきますので、我々としてはどんな格好で国際交流を支援するのか、もう一回、それはちょっと練り直さなければいかんかなと、今までのことは今までのこととして続けますが、三重大の特色を出すためにどうしたらいいのかというのは、一部では名古屋大学と連携しながらやるということと、もう一部では、独自に、今松岡委員長言ったように、特殊な地域を限定してね、やるということも必要であるなというふうには思っております。

**2. 労働条件について**

(1) 2012年7月11日付け「給与削減取りやめ要求」、2012年12月27日付け「退職手当規程改正についての抗議、および要求」に対し、何らの説明・回答なく一方的に削減、改悪が断行されたことを大変遺憾に思っております。国の地方交付税の削減に合わせた地方公務員の給与削減の求めに対し三重県内の地方公共団体が職員給与を下げない動き、三重大職員に対するアンケート結果(別添資料)、三重大教職員のラスパイレス指数を踏まえ、非常勤講師や事務補佐員を含めた三重大教職員の生活をどのように守っていくのか、学長の見解をお聞かせください。

予備交渉で説明いただいた、国立大学法人としての三重大の状況は理解しているところですが、交渉、説明は常に丁寧であることを求めます。また、2013年11月21日付で出された「給与改定の方針(案)」に関して、三重大の財務状況から今回の給与改定を行う必要があったのか、さらに非常勤講師や事務補佐員を含めた三重大教職員の生活をどのように守っていくのか、学長の見解をお聞かせください。

**(回答者：学長)**

55歳の昇給停止というのは、これは人事院勧告ですから、我々とし

ては、人事院勧告を尊重すると。こういうことで、それを皆さんに理解をしてほしいということで、年末何回か交渉してくれたと思いますけれども、なかなか最終決着というのをどういう風に考えるかというところはありますが、これはこれからの将来的な展望を考えますと、人件費によって、人件費比率はどんどん上がっていくということは、大学の機能がどんどん損なわれるということを考えると、こういうことで進めざるを得ないと、こういうふうには思います。

労働条件の改善については、これはどう考えるかだと思います。多分我々国立大学のときから大学の人の給料は大体安いと、これはそういう認識に皆思っているわけです。だけど、その安い分をどこで皆さんが不満を解消しているかというところ、それは自由度が非常に高いと、こういうところで、私は解消していたらと思うんです。誰にも余り束縛されないという中で、比較的自由に研究が出来るし、自由に教育が出来るということで安い給料の不満を解消していたところで、法人化して、仕事はなかなか大変になったと、給料は変わらないというところで、辛いところがありますので、運営費交付金を増額してほしいという要求には繋がるんですけど。

**(組合)**

ちょっと間違いました。重点事項ということで、給与改定の方針案に関して、三重大の財務状況から今回の給与改定を行う必要があったのかと。ここのところに55歳昇給停止のことがあったんですね。次の労働条件についての(1)のところ、重点事項、私の資料では赤字で書かせていただいたんですけど、そこに給与改定の方針についての、三重大の財務状況から今回の給与改定を行う必要があったのかというのを答えたいんだけど、それからもう一つは、1月1日に施行されたんですけど、それについては、我々は何ら知らされていません。それは法律の先生にお聞きすると、明らかな違法行為であると、そういうふう聞いています。それについての見解をお答えください。どうぞ。

**(内田学長)**

財務状況から考えますと、やはり先ほどお話ししたように、赤字ではないにしてもとんでやっているわけですから、そこが増えればどこかを削らないといかんわけです。どこを削るかというところ、もう皆さんへの研究資金を削ったり、教育環境の整備を削ったり、それはどっちかだと思うんですけどね。私は、やはり研究と教育の環境整備に、もしお金が必要であればそちらにづき込みたい、そういうことですね。

それから、違法行為については、私も今初めて聞きましたので、我々としては、組合との交渉の結果、妥結したという認識のもとで、それはスタートしていると考えています。

**(小企画総務部長)**

本部の方からですね、各部局の事務を通じ、通知自体は出しています。

**(組合)**

流れておりません。各部局で止まっています。

**(内田学長)**

部局に止まっているということが問題ですね。我々は・・・

**(組合)**

徹底されていないところが問題だと言っています。

**(内田学長)**

それが徹底されていないというのは、部局の問題じゃないかなと思います。それは大学の責任ですが、部局には大学としては、全員に回すようには言っていますので、そこはちょっとこれからの……

**(組合)**

それは確認の上、対応していただきたいと。不利益変更に対して教職員は知らされていないというのが現在の状況です。

**(内田学長)**

それはもうちょっと徹底するように。

**(組合)**

それから、国家公務員の時代から勤めていらっしゃる方で、住宅のローンを組んでしまった人は非常に困ったことになっているわけですね。その辺をちょっと書いたのですが、三重大の教職員をどのように守っていくのかということ。先行投資といいますか、そういうのがなければ、切り詰めればやっていけるわけですけども、国家公務員で、将来の給料を保証されていると思ってきた人たちがいるわけです。そういう人たちは本当に困っていて、住宅を手放さないとイケないと、そういう風な話も出ているわけです。それに対してどうお考えですか。

**(内田学長)**

それはなかなか難しい問題で、個人個人にどう対応していくのか、それは今のところ退職金だって、これから下がっていくわけですか

ら、最終的には100分の87、我々が定年になるときは100分の87になるわけです。それがもっと下がる可能性もこれからは出てくると思いますが、その時に、今まで100分の100をもらえるということで、住宅ローンの償還計画を立てている人については、大学でどう責任を取るかというのは正直何とも答えようがありません。それは国の問題というか、そうとしか私には答えようがありません。我々も運営費交付金をもらって、国立大学法人とはいいいながら、やはり国立大学という名前が上についているわけですから、運営費交付金なしでやっていける経営体質であれば、それはまた考えなければいけないのですが、今人件費というのは、ほとんどが国から来ている中で、そのことについて個人の問題を大学でどう出来るかというのは、今のところ答えようがないとしか言いようがないと思います。だから、その分は国に別途要求はしていきたいと考えてはいます。

それと、手当といっても、その手当についてもだんだんだんだん業績給をしなさいと、期末勤勉手当とかね、そういうのがある中で、それは個人の業績給として評価してという流れにはなっております。まあまあそこまで私まだ踏み込むということはできないですが、それは、申し訳ないですが、的確な答えはちょっと見出せません。

#### (組合)

学長としても回答に困るというのは理解できますが、そういった教職員の困った状況を踏まえてですね、給与改定の方針案については妥結しておりませんので、その辺ちょっと認識していただかないとちょっとまずいのですけれども、その上で、これについては継続して交渉させていただきますので、よろしくお願ひします。

#### (組合)

内田学長時代においてですね、労働条件として見ると、給料が減って、退職金も減って、55歳で昇給停止、状況が厳しいというのは十分分かってはいますが、そういう中で労働条件が悪化の一途をたどっている中で、さすが内田学長だ、良い事やってくれたという、何かそういう具体的なお考え、お持ちにならないでしょうか。後世に伝わるような。

#### (内田学長)

私としては、先ほどから言っているように、私の大学長のときのテーマというのは、もう教育、

研究、環境の整備と、個々の問題については、なかなか申し訳ないですが、対応出来ておりません。

私の時代にできたことといえば、やはり、いろんな建物の整備をしましたので、研究、教育組織の改善ということについては努力したと思いますが、少なくとも皆さんの個人それぞれの生活環境については、残念ながら良い策は打てなかったです。これは社長でも学長でも、その社長が名社長とか言われるのは、個人の資質以上に、やはり、社会の流れだと思うのです。社会が右肩上がりの時には、大概の人は名社長になるし、右肩下がりのときは大した社長じゃないなという評価になるというのがありますので、私は皆さんが、申し訳ない、繰り返しますが、環境整備、生活環境の整備だけはもうこれは残念ながら皆さんに謝らないといけないと思います。

#### (組合)

2月の交渉のときに、運営費交付金とは別ですけど、55歳昇給停止で減額されるわけではということで、その分お金が浮いてくるということで、それを今後どう使うのかということを質問させていただき、そのときにまだよくわからないということでしたが、そうなる、よくわからないことのために給料が下げられてしまうことになってしまつて、その場合、財政上やはり必要がないのではないのかなというふうに今でも考えています。この点についてお聞かせください。

#### (内田学長)

財政上必要がないということではありません。ただ、今の時点では、必要ないというふうになるかも分かりませんが、これがずっと続いていくと、65歳まで現在のまま昇給していくと、その表が出ていなかったですかね。数億円かかるということになっていたと思います。だから、私としては、その段階で非常に大きな負担を我々が持たなければいけないということを考えると、どの段階でその昇給停止にするかという議論はありますが、ちょうど人事院勧告が出たところで、1年伸ばしにして、結果的にはそんなに変わらないですし、ここでもし万が一財政的に余裕ができるとすれば、それはその分も教育研究環境の整備に使ったらいとと考えています。そのシミュレーションはまだ十分出来ておりません。そこら辺はどうですか。

#### (服部財務課長)

昇給停止で生まれる財源って、何か新たに出てくるようなイメージをお持ちだと思うのですが、今それ以上に運営費交付金が少なくなっているスピードのほうが速いです。昇給停止で生まれる財源だと、せいぜい年間数千円だと思ひます、多い年でも。ただ、今の運営費交付

金の下がり度合いというのは、年間1億です。あと余り、負担の話ばかりになってしまいますが、この4月からまた消費税率が上がるということとか、あと電気代が上がります。そういった諸々の負担のスピードの方が大きくて、昇給停止をしたことによって生まれる財源は、実はなくて、それ以上に厳しい状況がこれからは起こってくるだろうと思ひます。

#### (内田学長)

この間も中部電力が来て、本学で来年度、今年の4月以降電気料の値上げと消費税合わせると8,000万増になります。それをどこかで捻出しなければいけないという問題があります。だけど、それがそういうことに対して、国は当然支援をしてもらわなきゃいけないのですが、国はそういうところについては、自助努力でやりなさいというようなスタンスなのです。だから、少なくとも運営費交付金は毎年1億円減額されますが、それについては初めから想定していますので問題はないのですが、今回の消費税と電気料の値上げというのは、大学にとっては結構影響が大きいです。そういうところを充てると、管理運営費がぎりぎりまでやっている中で、我々としても昇給停止はしたくないという思ひもありますが、現実の財務状況の中ではそうせざるを得ないところでもあります。

#### (組合)

お話聞く限りでは、今後そういうふうになってくるという状況はよく分かりますが、それにしても、やはりちょっと今回のあれは、交渉の時に、こちらからの案として、あと半年なりかけてゆっくりと議論していつか決めようというふうに提案させていただいたんですけど、かなり…

#### (内田学長)

性急な…。

#### (組合)

はい。それほど緊急なことだったのかなというのが、まだ今でも疑問に思っています。

#### (小企画総務部長)

ただ、昇給は1年に1回しかありませんので、6ヶ月議論するという事は、先延ばしにするという話ですので、だから翌年に先延ばしするの、しないのかという判断せざるを得ないものですから…。

#### (組合)

1年見送るということは5,000万円ですね

#### (小企画総務部長)

ちょっと今試算持っていないので…。

#### (組合)

10年間で5億円です。5,000万円を何とかするかという、そういう話で私は出ていると思ひます。昨年度の末の交渉以降も見送るという大学案も他で出ていると思ひますよね。どうして三重大学はそういうふうに出なかったのか、5,000万円のことじゃないですか。

#### (小企画総務部長)

それについては、先ほど説明したとおりです。

(2) 2012年1月19日の予備交渉では「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、処遇の改善等に努めていきたいと考えています。」といった回答をいただいておりますが、これに関しその後の対応状況につきましてお聞かせください。

#### (回答者：鈴木事務局長)

平成24年の事務・技術職員において対国家公務員指数において差が顕著であるということ、それへの対応状況について、そのとき対応した内容のそれ以降の状況について話をさせていただきます。これに関しましては、先ほど来とかなり重なる部分自体はありますが、退職手当の精算状況でありますとか、暗に国家公務員等の給与の維持が求められていると、それと同等の給与制度の維持が求められているという状況の中で、本給のベースアップという処置に関して、アップするという状況に関してはとりにくい状況であるということがありまして、新たに平成19年度から勤勉手当において、学長枠というものを新たに新設し、事務職員と教育職員に対して、それぞれ10名程度の枠を新設して、それを手当てしているという意見がありまして、平成19年度以降はずっとそうしており、平成24年度、平成25年度については、その枠を増やしながらかつて対応しているというところが現状でございます。

それで、去年の4月でしたか5月でしたか、委員長がお越しになった折に示された部分でいえば、平成16年度が三重大学のラスパイレス指数が最下位であったという資料はお示しされてはいるんですが、そこが生まれる状況というのは、かなり地域手当の部分が大きい、占める

割合が大きいということで、数日前でしたか、その地域手当の格差による部分が大きいということをも具体的に、それを除いた部分で比較したらどうかということを示させていただき、その状況からすれば、全国平均と、若干ではありますけれども、上回っている状況であるということで、少しずつ改善をされていると思っております。

#### (組合)

昨日、その資料を、これを示していただいたのですけれども、これは平均年齢の補正がされていないので、こういうふうに見えるだけで、三重大の事務職員の平均年齢43.8歳ということで、やや高いです。これは見てみると、平均年齢が39歳から45.8歳ぐらいまでありますけれども、素直に平均年齢で上がったり下がったりしているので、三重大は比較的高いのに、同じ補正をかけないでやっているの、こういうふうに見える。

#### (鈴木事務局長)

ここは非常に難しいところで、各大学によって年齢構成というものもかなり異なるので、我々としても一概にこの数字だけをもって全てを申し上げているというつもりはもちろんなのですが……。

#### (組合)

これは、その年齢補正をかけていないという面で不適切な資料である。こういうふうな見方をしたら、見えるということであって、実際はそうではないと。やはり下位グループにある、ピリではないけれども下位であるのは違わないと。私はそんなふうに認識は、改めて確認しました。昨日の説明としては理解しました。そういうことで、事務・技術系ですか、そこについては、やはり下位グループにあると思しますので、間違いないと思しますので、来年は検討いただきたいというふうに思います。

**(3) 改正労働契約法施行後の有期雇用職員に関する調査に対し本年7月17日付けで「法改正に従い、本学は、平成30年4月(施行5年後)以降、無期転換権を得た有期雇用職員から希望があれば無期転換を行うが、外部資金により雇用された職員のように経費に期限がある場合等については、原則として5年を超えないものとするを基本方針とし、具体的な制度の整備については、現在検討中である。」との回答をいただきましたが、その後の検討、今後の見直しについてお聞かせください。(事前交渉で回答済)**

就業規則の整備については、現在、他大学の状況等を見ながら検討中である。改正労働契約法における無期転換は、有期の労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときに労働者の希望があれば期間の定めのない労働契約に転換できるというものであり、任期の部分以外の労働条件(身分・勤務時間・給与等)は無期転換前と変わらない。従って、就業規則においては無期転換後の定年を定める必要があり、また、業務内容の限定や更新の年限等について、契約上一層明確化していく必要があると考えている。

なお、改正労働契約法は施行されたが、研究職や教育職の有期労働契約のあり方については見直すべき課題があるということで、文部科学省と厚生労働省との間で検討を始めている。その動向も見ながら整備する必要があると考えている。

**(4) 地域手当の全額(6%)支給を要求します。**

#### (回答者: 鈴木事務局長)

地域手当の額について、前回の交渉中でもこの話があったところがございますが、繰り返しという状況の説明になるかと思えます。念のために私の方から改めて説明させていただきたいと思えます。

地域手当につきましては、給与構造改革が平成18年度にありましたので、それに伴いまして、津市にも地域手当が設定されまして、平成22年度までに段階的に6%引き上げるという内容で、示されたという状況でございます。これに伴いまして、本学としては、平成18年度に1%、平成19年度に2.5%、それから平成20年度に4%まで引き上げて現在に至っているという状況でございます。一方で、閣議決定等で総人件費抑制の方向性が出ていまして、平成23年度までに平成17年度人件費相当額の6%の総人件費を削減することが求められております。それから公務員の給与改定に関する取り扱いについて、これは平成23年度10月の閣議決定でございますが、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の意識を見直すこととされておりまして、非常に厳しい状況には変わりがないという状況でございます。

また、昨年度の閣議によると、さらなる人件費の見直しの指示には閣議決定されておりますので、今後もそういうような状況で、厳しい状況になっているということは前回もお話ししたとおりでございます。仮に地域手当を1%上げるとした場合の試算として見た場合につ

いては約1億円、大学の経費相当で見れば、大学教員の10人分に相当するぐらいの、それ以上のものが単に財源として必要になってくるということで、この地域手当の引き上げというものが総人件費抑制の中での人員削減に及ぼす影響というのは非常に大きくて、それを見極めていく必要があるということでございます。本学として4%でとどまっているという状況に関しては、平成21年3月の過半数代表者等との打ち合わせにおいて、具体的に人件費所要額、地域手当が4%から5%になった影響額というものを試算した資料をお示しして、総人件費抑制に達成するためにはということで、4%が妥当であるというところでの理解をいただいたところでございます。

また、その地域手当の財源というのは、別途国のほうから、その程度のアップした部分についての予算措置というものがされているという予定にはございません。そういう状況から、総人件費の改革の面だけではなくて、先ほど申し上げたような、また財源が非常に厳しい状況の中でということで現状の4%のままで維持したいと考えております。

平成26年度でいえば、先ほど目の繰り返しになりますように、消費税のアップの3%に該当する大学の負担というのは、約4億円になります。電気料の方の部分についても、学長のほうからお示したように、大学の持ち出しが数千万円、それから効率化係数による減、で非常に大きな減にされているという状況でございますので、そういう根本も含めて現行のままでいきたいと考えているということでございます。

#### (組合)

国立大学法人というのは、人事院勧告に従う必要はないわけですが、でも、何か都合のいいところは人事院勧告で、都合悪いところはこれで我慢してという、そういうふうな言いようになっていて、それはちょっと組合としては納得しがたいです。これは払わなきゃいかんものと、6%ということですね。1年前の団体交渉等では、無い袖は振れないと、そういうふうな説明されたこともあって、昨年末には財務諸表についても詳しく説明を伺って、私の印象では、それ全くないでなく、少しあるんだということで、その辺を何とか業務を見直していただいて、少しでもこれは払わなきゃいかんものという認識で検討いただきたいと、そういうことですね。

**(5) 研究分野により、プロジェクトあたりの外部資金の獲得額に大きな開きがあります。研究員や事務補佐員を雇えるだけの外部資金額が得られる研究分野では、研究成果が出れば出るほど研究・事務支援体制がますます整い、さらに研究成果が期待できる一方、そうでない研究分野では外部資金を獲得すればするほど教員が雑用に追われ研究が進められないという矛盾があります。この事実を踏まえ、バランスの取れた事務系職員の学内配置を求めます。**

#### (回答者: 鈴木事務局長)

研究分野によって外部資金の獲得の状況に差があるので、事務職員等の配置を考えていただきたいというお話のことかと思えます。執行部においても、各教員が外部資金の獲得について必死に取り組んでいただいているという状況については理解しておる分野でもございます。国や社会からさらなる人件費の抑制が求められているという状況からしますと、大学全体としての人件費の削減を視野に検討を進めていかざるを得ないという状況でございます。事務系職員についても教員と同様、人件費の削減をこれまでも進めてきているところでございます。このような状況の中で、運営費交付金による新たな事務系職員の配置というのは、どんどん厳しい状況になっていくという状況でございます。かといって何も手を打たないという話ではなく、人事異動というのは、事務の場合は大体3年を目途として人事異動をしていただいているという状況でございますので、特に配置部分、部署によっては、その専門的知識がかなり必要な部署というのは当然のことながら減ってまいりますので、そういうところが総務ごとで替えていいののかというご意見が当然そこには生まれてくる部署がございますので、そういうことにつきまして、長期の配置も含めて、専門的な知識を優先するポストの職員の配置を出来るだけ優先させながら異動をさせるというような形で、業務に支障がないように我々としては対応していきたいと、今後も対応していきたいと考えておるところでございます。

分野によってというのは、かなり獲得額に差があるというのは我々も当然科研費やなんかを見ても、文系であるとか理系であるとか、そういうものによってかなり差があるという状況について十分認識はもちろんしてはいますが、なかなかかといって、人を増やしてほしいというような状況にはないということをご理解いただきたいと思えます。

#### (組合)

学長に質問ですけれども、出張入力とか、物品請求の入力ってされたことありますか。

### (内田学長)

秘書がやってくれます。

### (組合)

教育学部ですと、出張入力全て自分でやらないといけません。それから、物品請求については、運営費交付金の研究費については事務補佐員がやってくれます。が、科研費とか、外部資金の場合は、自分で入れてくださいということになります。私は、技術科ですので、抵抗とかコンデンサーとか、1個何十円の物を1個1個入力しています。これで科研費で100万円とか当たると、どれだけ大変か分かってもらえると思うんです。そういうふうになっているんです。それはちょっと、なので、外部資金を、そこそこの外部資金を稼いでくと雑用が増えてしょうがないのです。年度末大変です。帳尻合わせで。ぴったり0円になるように使わないといけませんよね、各外部資金の。そういうことをやっているのが教育学部です。ちょっと学部によって対応が違うみたいです。医学部だとみんな秘書付いていますんで。だから、研究に集中できるんですよ。格差もあるので、同じように事務員、事務補佐員で割り当てている。足りなかったら、医学部は外部資金で雇えばいいから。だから、壁は100万円、200万円あたりで、それが一番辛くて、500万円稼いだら事務補佐員雇えるかもしれない。そういうところがあるので、人文系、文系の研究を進めようということであれば、そこら辺ちょっと考えてもらわないかんとというのは、ここの趣旨です。

### (内田学長)

分かりました。さっきも先生の指摘にあったように、医学部は外部資金や奨学金寄附金で事務補佐員を雇って、そういう事務処理は全部彼女らに任せるとか、彼女らを教育して任せるという体制が取れます。ですから、外部資金がなかなかとれない学部とか、そういうところについては、またちょっと個別にですね、お金をとっているところについては、ちょっと個別に議論する必要があるかもしれません。総論として議論はなかなか出来ませんので、100万円クラスで全部自分で処理する必要がある人が何人いるとかか、そういう個別案件については、ちょっとまた個別の情報を私のほうに教えてください(事務側へ)。それはまた、1人に1人というのはなかなか難しいですが、ある研究者数名に、ローテーションで何とかできるようなことはまた考えられると思いますので……。

### (組合)

同じようなことを考えています。それからついでに言うと、教育学部は、その学務が免許とか、介護等体験とか、教育実習とか、学務の仕事が大変なのです。昔は学務の事務員、事務補佐員がやっていたようなところも教育実習委員会とか、そういうので文章作成とか、そういうような事務的な仕事を教員がやらざるを得ない状況なので、これもちょっとおかし。多分そういうところが出てきていると思います。それは、結局大学の教育研究の能力を落とすことになってしまうので、それは必要な事務補佐員に手当を充てるとかすることはやってもらわないと。

### (内田学長)

それはどういう格好でまた考えるかは、ちょっと個別、一遍調査したうえで、どういうところが非常に困窮していて、煩雑になっているかというのを調べて、研究支援の方でちょっと調べてもらって、対応を考えましょう。

## 3. 支部固有の諸問題について

**(1) 教養改革について、今回の共通教育の改革が本学における教養教育の質的向上に資するなら歓迎すべきことですが、その一方で人文学部の教育・研究に与える影響は極めて大きいと予想されます。そこで、まず、新たに設置されるという「教養教育機構」について、この組織のなる業務・教育内容、その人員配置、そこに所属する教員の役割と身分、処遇などについてご説明いただきたい。さらに、この改革による人文学部への影響についても、お聞かせいただきたい。(事前交渉で回答済)**

「教養教育機構」については、平成24年3月21日「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(教養教育検討専門委員会)及び平成24年12月25日新しい教養教育カリキュラム等について(答申)(教養教育カリキュラム等検討委員会)の両答申が教育研究評議会に提示され、平成25年5月に教養教育機構設置準備室を設置し、両答申の趣旨に沿って、「教養教育機構」設置に向けた検討を行っており、今後、教養教育機構設置準備室から「報告書(案)」が提示され、その組織、カリキュラム等について関係会議等で審議する予定である。

従って、「教養教育機構」の担う業務等については、両答申に記載

されているものを、参照願いたい。

人文学部への影響については、教養教育機構設置準備室において、平成25年3月に示された人文学部長の意向に沿うよう検討中である。

但し、人文学部への影響を鑑み、室長を含む教養教育機構設置準備室の構成員13名中6名を人文学部教員とする配慮は行っている。

**(2) 人文学部校舎および共通教育校舎の周辺は道路が冠水しやすく、降雨時には通行が極めて不便です。津市第二雨水幹線整備の本学敷地内整備が平成26、27年度に計画されており、これに伴って改善されるとの事ですが、せめて歩行者通路だけでも、早急に対策を講じていただきたい。(事前交渉で回答済)**

構内の水はけの悪さは、上浜キャンパス全体の問題でご承知のとおり平成26・27年度の津市第二雨水幹線整備事業計画に併せて改善する予定ですが、現状、においても日常的に冠水する歩道があれば側溝の掃除等通行に支障のないよう早急に対応すべきと考えております。

**(3) 三重大学附属病院の「7対1看護」の実施について状況をお聞かせください。(事前交渉で回答済)**

本学では、育児短時間勤務制度の導入、院内保育園の充実、看護補助体制の整備、パートタイム看護師の雇用及び夜勤専従勤務の導入をすることにより、働きやすい環境づくりの整備に力をいれるとともに、看護学生奨学金制度及び就職支度金制度の導入効果もあり、平成25年6月より「7対1看護」を実現している。

今後も、「7対1看護」体制を維持するために、看護師数の確保と最適な配置により、労働条件の改善に取り組んでいきたい。

**(4) 事務・教室系技術職員(一般職)の定年年齢引き上げ、および高齢者雇用制度による再雇用について**

・事務・教室系技術職員(一般職)の定年年齢の引き上げを要望します。また、今後の見通し等について、説明を求めます。  
・現在実施されている、高齢者雇用制度による再雇用の時給の引き上げを要求します。他大学と比較すると、三重大学は極めて低いと言わざるを得ません。また、現在の労働時間は、管理職経験者を除き30[時間/週]ですが、40[時間/週]勤務も希望すれば行えるように要望します。(事前交渉で回答済)

国家公務員の定年延長については、平成23年9月に人事院が定年引き上げに関する意見の申出を国会と内閣に提出しているが、政府は平成24年3月に定年延長を見送り、年金の支給開始年齢引き上げへの対応については再雇用を拡充する方針を決め、現在に至っている。

本学の教員を除く一般職・医療職等の定年延長については、引き続き国の状況を見ながら対応していくことになる。

再雇用職員の時給については、本学が他大学と比べて低いとは考えていない。再雇用職員の労働時間について、まず、管理職経験者がフルタイム(週あたり38時間45分)の勤務時間であるということについては、これは「高度な専門知識・技術又は優れた管理運営能力を一定の期間活用して遂行することが必要とされる」場合に常勤の「特任一般職員」として3年の範囲内で命じているものであり、必ずしも管理職経験者全員がフルタイムで再雇用されているというわけではない。

また、特任一般職員の制度とは別に、再雇用職員の勤務時間をフルタイム(週あたり38時間45分)に拡大することについては検討の必要があると考えるが、この場合、フルタイムにするか否かは本人が希望するからではなく、業務上の必要性が前提となることをご理解願いたい。

**(5) 教室系技術職員の全学組織化について、現状と今後の見通しについてお聞かせください。(事前交渉で回答済)**

教室系技術職員の組織化については、平成22年11月2日及び29日に「技術職員再構築プロジェクト(案)説明会」を開催している。その際、①組織化された技術職員の中に全学組織化に対し反対意見の者がいること。②所属組織の中には技術職員の組織化について理解が得られない部局があること。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ことなどが判明した。このような状況での全学組

組織化は困難であることから、技術職員と所属部局が理解を得ながら段階的に組織化を進めることにし、平成23年4月1日に農場、演習林及び水産実験所の技術職員で構成する「生物資源学研究科附属紀伊・黒潮生命地域フィールドサイエンスセンター技術部」が組織化されている。

教育学部、共通教育センター、生物資源学研究科、生命科学研究支援センター、医学系研究科及び総合情報処理センターの技術職員で構成する「生命科学系（仮称）技術部」の組織化については、平成22年12月17日、平成23年1月26日、平成24年7月20日に準備会を行い、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、どのような組織がふさわしいか関係技術職員間で検討をお願いしているところであるが、今年10月に進捗状況を確認したところ、進んでいないことが判明したことから、現在、引き続き検討をお願いしているところである。

#### (6) 教室系技術職員の昇給・昇格および上位級定数増について

- ・各級の早期の昇格がなされるよう要求します。
- ・5級以上の格付けにおける事務職員との格差是正を要望します。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%程度をしめています。一方、教室系技術職員は全学職員中の5%程度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。
- ・業務成績優秀な教室系技術職員の前任技術専門員への昇進を要望します。また、前任技術専門員への昇進が行われていない理由、および手続き等についての説明を求めます。（事前交渉で回答済）

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、組織における役割（ポスト）に応じ、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と考えている。事務職員については、勤務成績や能力に加え組織における役割（ポスト）を考慮して昇格しているわけで、待遇改善の為にやっているものではなく、待遇を差別しているわけではないことをご理解いただきたい。

そのようななか、技術職員の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、手当を支給することで対応している。その他の部署については、組織における役割が明確ではなく、現段階では5級以上の格付けの配置はできないものと考えている。

また、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、新組織の運営体制や処遇の改善等の側面も考慮し、組織における役割（ポスト）、前任技術専門員の位置付け等についても総合的に検討していきたい。

なお、申し入れのなかで、事務職員の5級以上格付けが全体の30%程度とあるが、実際の5級以上の職員は15%未満であり、5級格付けの対象となるポストについても20%未満の割合であるため、この点については認識をあらためていただきたい。

#### (組合)

その他で1点、追加させていただきたいのですが、学内共同教育研究施設等教授会をなくしようというふうなコメントが出ておりますけれども、まずいのではないかと、ちょっと説明いただきたい。

#### (内田学長)

学内共同教育研究施設等教授会は廃止します。要するに学内共同教育研究施設というのは、今までどおりその施設、個々の施設で頑張って活動してもらおうと、そこについては、今までどおり理事、副学長が関与して支援をしますと、学内共同教育研究施設というのは、7つ、8つある中で、そういう施設の皆さんが集まって教授会をする必要性というのはもうなくなってきているというふうには私は解釈しています。それは何で出来たかという、法人化の時に、我々はその教員選考の過程で、教授会の議を経て教員を選考すべしという教育公務員特例法というのがあって、そういう規則の中で規定されていたわけです。だけど、我々非公務員型になりましたので、教員選考というのは、別に教授会の議を経る必要はないのですが、各学部については、今はそれ

なりの規模感で教員選考をやってくれているからいいのですが、学内共同教育研究施設というのは、もう全然関係のない人が集まってきて教員の選考をするというのは全く意味がないということで、私意味ないと思っていますので、これはもう必要ないですよと、教授会には必要ないですよという考えです。別に、それは学内共同教育研究施設の機能を落とすということでは全くありません。どちらかという、機能を強化しようということなのです。そこは誤解のないようにしてください。

#### (組合)

かつて、教授会に陪席した人間なので、その状況はよく承知しているほうで、課題はあるというのは認識しているのですが、その学内共同教育研究施設等教授会がなくなると、自分たちで意思を決定するという機会が奪われてしまうわけですよね。それは、学部にも所属する教員とは徹底的にそれが違ってくるので、それは、課題は認識していますが、何らかの形で教授会にかかわることを保障してあげないと私はいけないと思っています。そういうふうな考えです。

#### (内田学長)

それは各学内共同教育研究施設の中で十分やっていると、私はそういうふうには理解しています。それで十分だし、そこは、例えば生命科学研究支援センターという、そこに担当の理事がいます。それからセンター長もいます。それからその学部が、そこは医学部と生物資源学部とではば関連を持っていて、その教員を選ぶときに、センター長、それから担当の理事、各学部、関連学部の教授、そういうところで選考委員会を開いて選考してきていますし、そのスタッフは医学部だったら医学部に関連持っていますし、生物資源学部だったら生物資源学部に関連持っています。それから総合情報処理センターも数は少ないですが、これも工学部との連携が強いです。それから国際交流センターは、担当の理事がいます。社会連携研究センターは、これも担当の理事がいますし、それぞれは十分機能し得るというふうには思っていますので、そういう教授会というのが何のために存在しているのかというのが、皆さんの仲よくクラブで存在しているのだったら、そういうものはもう必要ないですよと、こういうことですから、情報の伝達もそれぞれの理事、副学長を通して全員に伝えるようになります。今まで以上に伝わるようにしますよということですから、なくなったからといって何かマイナスがあるということではありません。こういうふうには理解してください。

#### (組合)

学長の権限と、それから教授会の位置付けについては文科省の方針という、示されているところですが、非常に懸念を感じています。学内共同教育研究施設等のほうで教授会要らなくなった、学部単位の教授会はどうなのかとか、そういうふうな話になってくるのではないかと、思っています。

#### (内田学長)

それは絶対ならないというふうには、この間の部局連絡会議で各学部の学部長には言いました。言明しました。今回これは皆さん誰が考えてみても余り必要のない教授会だから廃止するわけで、各学部については、我々が人事も含めて学部のことに積極的に介入するということはしません。少なくとも私が学長にいる間はしません。ただ、文科科学省が何らかの方針を出してくる可能性はあります。中教審とか、教育再生実行会議の中で、教授会の位置付けはこうあるべきだというふうに出してきますけれども、少なくとも私は、教授会の存在というのは認めています。各学部の教授会の存在ということについては評価しています。それは学長に対する抑止力という、それは十分作用していると思います。学長の権限というのは、今皆さんもご存じのように、規程上、絶大な権限を持っているのです。何でも学長で決められると、そういう規程になっているのです。それはやはりやり過ぎであると、私自身も思っています。それはその抑止力になってくれているのが教授会であると思っています。ですから、教授会を全く否定するつもりはありません。ただ、意味のない教授会は、これは本当に人事というのは、学長の権限で学内共同教育研究施設等の人事も最終的に学長が決めるけれども、その個々の人事について介入するということは、正直今のところありません。それは、例えば今の制度で言いますと、教授会が教授選ぶとしましょう。だけど、私がこの人認めませんよということもできるのですが、そんなところに私が介入するだけの知識も、正直能力もないと考えています。学部が一生懸命議論して選考した人事を否定するつもりはありません。だから、ここは各学内共同教育研究施設で一生懸命教員人事の選考をして決めてくれていますので、それはもうそれで上等でしょうと考えています。こういうことで教授会、そんな拡大解釈はしないでいただきたいと、こういうことでありますし、松岡委員長は、どちらかという、理系ですが、人文系はこの裏には何か隠されているのではないかと、考える人が多いと思いますが、よく部局連絡会議でも早速樹神先生はそういうことを言い

ましたが、私は毛頭そういうつもりは今のところありません。

**(組合)**

今のところですか。

**(内田学長)**

今のところといいますか、少なくとも、これは文科省がある方針を出してきても、国立大学法人の中でそんなに簡単に話がつくことではないと思いますし、そこは余り先生が心配しなくてもいいと思います。ただ、これからひとつ変わってくるのは、学部長をどう選ぶか、これはちょっと議論の余地があるだろうと思います。今は、学部長は教授会で選んで、それで学長が追認すると、こうなっているところで、例えば山口大学もそうしようとしているのは、各学部から2,3人推薦してくれて、その中から学長が選ぶというようなやり方というのがありますが、私はそれも余り正しくないと思っています。それより、今の大学の問題点をもっと前に進めるためには、この間もちょうど提案して、部局連絡会議というのを改善することを考えています。各部長と学長、理事との間の議論の場というか、連絡をもう少しきっちりして、学部長について、大学運営の認識を深めるとかね、そういうことから進めていこうと、その制度をいじくったからこれが改善するものではないかと思っています。だから、学部長になる人というのなかなか今まで以上に大変ではあるかと思っています。学部長の選考というより、学部長と私とか、大学の理事との間がね、お互いの利益代表のぶつかり合いとか、そういうのではなくて、もっともっと大学全体をどうしていくかということと一緒に考えましょうというふうな場をつくるということからスタートしたい、こういうふうな思っております。

**(組合)**

会社経営だったら、上からぱぱっと人事決めてしまえばいいわけですが、大学はちょっと違いますけど。さまざまな意見があつて、民主主義的に進めないといけなくて、そういう手間暇かかるけれども、それが大学ということだと思います。その辺のところ、アカデミックの場というのはこういうものかということでは残していただきたいですね。

**(内田学長)**

それは間違いなく残しますが、ただね、まあ議論倒れで、大体今まで見ていたら、議論ばかりして一個も決まらないというのが大学の一番問題点であつたと思います。結局それは誰にとってもある意味では楽は楽なのです。私も何も決めずに、ああそうですか、議論しましょう、議論しましょう、学部長についてもそうです。ずっと議論ばかりして何も決まらないというところに、今の大学の問題点があつたというのも事実です。だからそこはある程度はバランスをとりながらやっていこうということではありますので、そこは理解してほしいと思いますし、本当に必要なところでは、是非徹底的に議論しなければいけないかと思いますが、余り議論して議論倒れになるよりは、決めないといけないところは決めていくということでは理解してほしいと、こういうことではあります。

**(組合)**

教授会の廃止は、いつですか、4月1日を予定されていると。今日は、ちょっと意向をお伺いしたままで、組合でまた議論して、然るべき対応をさせていただきます。



◇ろうきんからのお知らせ◇

「2014年冬の預金キャンペーン」および「定期預金預け替えキャンペーン」実施のご案内

タイトル	「2014年冬の預金キャンペーン」	「定期預金預け替えキャンペーン」
キャンペーン期間	2014年11月4日(火)～2015年1月30日(金)	2014年11月4日(火)～2015年3月31日(火)
ご利用いただける方	個人のお客様	
お預け入れ期間	※ATM、ろうきんダイレクト(インターネット・モバイル・テレフォンバンキング)でのお預け入れは対象になりません。店頭窓口にお申し付けください。	
	1年、3年	1年、3年、5年
	※自動継続のお取扱のみとなります。	
お預入金額	1口30万円未満	1口30万円以上100万円未満
	1口100万円以上は「資産運用プランI&III&V」をご用意しています。	
金利	1年もの：店頭表示金利+年0.10% 3年もの：店頭表示金利+年0.10%	「資産運用プランI&III&V」と同一金利 1年もの：店頭表示金利+年0.20% 3年もの：店頭表示金利+年0.22% 5年もの：店頭表示金利+年0.27%
	なお、ろうきんダイレクト専用「ネット定期預金」は、いつでも店頭表示金利+0.10でお預け入れいただけます。	【防災グッズ】(10,000円相当)が200名様に当たる抽選を実施します。
	※上乗せ金利は予告なく変更する場合もございます。店頭金利は毎週見直しています。	
ご確認いただきたい事柄	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本商品の金利は、初回お預け入れの満期日場で適用されます。満期経過後は上記金利とは異なり、満期経過時点のお預入期間毎の定期預金店頭表示金利となります。</li> <li>2. 店頭表示金利及び上乗せ金利は税引前であり、お利息には20.315%の税金がかかります。</li> <li>3. 中途解約された場合は、お預入期間毎に応じた当金庫所定の中途解約金利を適用させていただきます。</li> <li>4. 金利情勢により、金利上乗せ幅の変更、または本商品のお取り扱いを中止させていただく場合がございます。</li> <li>5. 他の優遇金利制度との併用はできません。</li> <li>6. 本商品は、預金保険の対象で、同保険の範囲内で、保護されます。</li> </ol>	



\*\*\* 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建物内1階)**  
**TEL 直通 059-231-4447・内線 2169 E-mail KYF03351@nifty.ne.jp**