

組合ニュース 山梨大学教職員組合

Tel (内線): 8097 直通 (Fax): 254-2667

E-Mail: kumiai@nashidai-union.org

団交に向けての学習会参考資料～前回団体交渉まとめ

去る 11 月 14 日の執行委員会で、次回の団体交渉に向けて、前回のまとめと検討を行いました。検討途中ですが、12 月 9 日に行われる団交に向けての学習会の参考に、掲載します。労働条件、労働環境、職場環境が教職員のインセンティブを下げることは、長期的に見て大学の大きな損失となります。現実の財政状況悪化のなかで、大学当局が何を重視し、どのような見通しや方針を立てて大学運営を行うのかということについて、説明を求めていきたいという意見が出ています。

要求・質問	大学側回答	コメント・今後の課題
要求事項 2 H30 年度人事院勧告に完全準拠すること、また据え置かれたままの地域手当も、現行の 2% から 3% へ引き上げること	引き上げ勧告を据え置いていることは不利益変更ではない。 人事院勧告の引き上げに伴って予算が増額措置される訳ではない。運営費交付金の削減が続く中で、国立大学が人事院勧告に準拠することは財政上困難であり、また準拠する必要はない。 ボーナス 0.1 カ月分の引き揚げで約 6000 万円、地域手当 1% の引上げで焼く 1 億円の経費が必要となり、財政上困難と言わざるを得ない。	大学側は、過半数代表の意見書において、人事院勧告準拠が労働慣行となっている可能性およびこれを一方的に変更することの適法性への懸念と手続き的瑕疵の問題について明確な説明を行っていない。 運営費交付金の削減、財政難に対してどのような対策をおこなってきているのか、削減せざるを得ない理由を、丁寧に教職員に説明し合意を取り付ける努力を全く行っていない。 以上からこの回答には合意できない。
要求事項 3 不利益変更についての合理性のある説明と代替措置	自己収入増額（約 9 億）中多くは病院収入。運営費交付金増額のほとんどは病院の機能強化経費からの組替、機能強化促進補助金からの組替。 支出増（約 3 億）のうち多くは病院人件費、物件費。 退職者不補充等により人件費 58 百万の減。	問題点は、人勸不準拠、袋予算化による学域の自己責任化。 何を開示したら、我々が納得するのかを明確にする必要がある。 袋予算の外側にあるものの予算内訳を請求するとして、人件費の内訳（職階別総額）か？ 財務マネジメント委員会の検討は、どのような効果があったのかエビデンスを求める。

	<p><u>対策</u>としては、<u>財務マネジメント委、教員ポスト見直しWG</u>で<u>ポイント制導入</u>などで人件費を物件費に流用できるよう工夫。<u>教員が外部資金を獲得できるよ</u><u>う支援</u>。</p> <p><u>学長</u>も運営費交付金増額のための<u>情報発信</u>し、文科省にはたらきかけている。</p> <p>TA,RA 費は、5 人利用、受け入れ促進に寄与。</p> <p>袋予算により、各学域が実情に応じて予算組替している。</p> <p>採用ポイント制は、適正数等の観点をふまえて配分。</p>	<p>ポイント制導入により、どの程度の効果があり、どのようなデメリットがあるのかについて、全職員対象の説明を求める。</p>
<p><u>要求事項 4</u></p> <p>本学の今後の総合的案給与体系等の構想</p>	<p>人事給与マネジメント改革検討WG（全理事、副学長、学域長、ほか）で検討を始め、来年度の実施を目指している。</p> <p>ガイドラインでは、新年俸制（退職金あり、業績評価を適切に反映させる給与体系への移行を期待しており、国立大学の職員の給与は、国家公務員給与法に基づく必要はないとしている。資料 7、資料 8）</p>	<p>大学の財源が厳しい状況にあること、少子化に対応する一定のスリム化の必要は理解できる。</p> <p>厳しい状況であるからこそ、人事改革の改革においては、全教職員が協力して前向きに対処しようとする機運が醸成されるよう説得力あるポリシーの提示が必要と考える。ポイント制を中心とする新制度にこめられた意図、活性化につながる根拠を示していただきたい。</p> <p>我々の見るところでは、残念ながら教育研究の現場では長期的展望をもって人事配置を考えられない状況になっている。</p> <p>実質上の人的削減による物件費等の増額、現員の給与改善など何らかのプラス効果を併せて提示していただきたい。それが現場でのやる気につながると思う。人件費・物件費を含めた教育研究の現場（学科等）のマネジメント力を生かす方策を工夫していただきたい。</p>
<p><u>要求事項 5</u></p> <p>大学運営・経営における判断・決定プロセスの透明化の一層の推進</p>	<p>①就業規則等</p> <p><input type="checkbox"/> 就業規則（労働条件等）に係るものは、諸会議の審議事項として検討就業規則（労働条件等）に係るものは、諸会議の審議事項として検討しているほか、過半数代表から全職員に対して意見</p>	<p>制度の変更に関する説得力ある説明、現場からの意見、アイデアの取り込みを行い、多くの教職員の納得感が得られる施策になることを目指して、、、（ここを検討）</p> <p>このところ納得できない事柄を列記</p> <p><input type="checkbox"/>賃金、雇用、職場環境に関すること</p>

	<p>聴取の手続きを行っている。</p> <p>□必要に応じて説明会等を開催するよう努めることとしたい。</p> <p>②樹木、宿舎樹木、宿舎</p> <p>□構内の樹木等は、ランドスケープワーキンググループで検討を行っている。関係部署との調整は、今回は十分な周知が図れていなかった。</p> <p>□宿舎の維持管理において、大学全体の宿舎について効率的な管理運営を含めた整備計画を検討し、宿舎管理方針が決定している。</p> <p>横田宿舎は、当時は入居率が低く、設備等の老朽化も進んでいた。医学部では、看護学科生の寄宿舎が無いため、医学部と横田宿舎は、距離が近いため、空室を学生寄宿舎に用途変更し、学生へ貸与することは有意である。</p>	<p>□賃上げ（せめて人勤に準拠するなど）の代わりに現員数（ポイント）の削減を認めるなどもあり得る</p> <p>□被雇用者側の意見を吸い上げるためのシステムの見直し（法令通りの過半数代表者を通じた意見聴取は形骸化している。我々からの具体的提案について検討）</p>
<p>要求事項 6</p> <p>研究費、教育費予算の確保のための実態把握と研究・教育費の保障</p>	<p>「未申請者に対する調整の取扱い」は、学長裁定により平成 21 年度より実施されている。</p> <p>減額分は、「若手研究者支援等の財源」にあてられている</p>	<p>本件「取扱い」は、科研費申請を義務づけるものであり、この義務に違反した場合は、研究費の減額を定めるものである。研究費は、大学教員の職務は、研究及び学生の教育等であり、研究を進める上で必要な物品や学術書籍の購入、調査活動や学会に出席することも教員の教育研究活動の一つで、個人研究費の予算や配分方法は、教員の「労働条件その他の待遇」に関する事項に該当するものである。従って、研究費の減額に関する事項は義務的団体交渉事項である（大学側が「交渉事項外」としたことは失当である）。従って、本件「取扱い」実施の際も、当然、本学の過半数代表に対する意見聴取が行なわれていたものを考えるが、この認識で正しいか。</p> <p>本件「取扱い」により、どの程度の教員が研究費を減額され、若手研究者支援等の財源に充てられているのか。減額された教員数、研究費総額を、</p>

	<p>大学として特に[科研費の]申請を奨励してきたところ</p> <p>応募の目的化は望ましくないと趣旨が述べられているのは承知している</p>	<p>導入年度の平成 21 年度より年度ごとに示されたい。本件「若手研究者支援等」とは、具体的にどのような支援策なのか、また、本件支援策に具体的にどの程度の財源があてられているのか、平成 21 年度より年度ごとに示されたい。</p> <p>本件「取扱い」の実施は、このような科研費申請の奨励策の一環として導入されたものであると考える。そこで、本件「取扱い」の実施によって、本学教員による科研費の申請割合がどの程度増加したのか。更に、本件「取扱い」の実施により、科研費採択率がどの程度向上し、どの程度の額の科研費補助金の獲得額が増加したのか、エビデンスをお示しいただきたい。</p> <p>組合としても、外部資金獲得の必要性及び重要性は承知しているところであり、本件「取扱い」の実施により、科研費補助金の獲得額が相当程度増加しているのであれば、本件「取扱い」の意義を認めるべきと考える（ただし、その場合であっても、本件のようなインセンティブの付与は、別の方法に行なわれるべきである（後述））。逆に、仮に本件「取扱い」の実施によって目に見える効果がないのであれば、本件「取扱い」の存在意義があるとは認められず、単に、教員に対する大学による不当な義務を強いている状況、あるいは、場合に依っては（科研費申請を行なわなかった教員に対しては）、研究費の減額という不利益を強いていることになる。仮に、本件「取扱い」がこのような状況を惹起しているのであれば、組合として、それは許されることではないと考える。</p> <p>科研費の申請自体を目的化することは、本学のみの問題ではなく、ただでさえ貧弱な研究環境の中で奮闘する研究者の負担を増大させ、我が国科学技術の足かせになっていると文部科学省及び日本学術振興会は指摘している。本学の「取扱い」による科研費申請の強制は、文部科学省及び日本学術振興会が「望ましくないと断言するものではないのか。大学側は、「応募の目的化は望ましくないと趣旨が述べられているのは承知して</p>
--	--	---

		<p>いる」(4頁)と回答しているが、大学は「承知」した上で、本学が実施している科研費申請の強制が妥当であると考えていると理解してよいのか。この点、明確に回答願いたい。</p>
<p>要求事項 7</p> <p>1 長時間労働・サービス残業などの実態の解明と改善</p> <p>2 非常勤職員の無期転換の推進</p> <p>3 無期転換対象者への周知と説明のさらなる徹底</p> <p>5 大学宿舍の立ち退き・取り壊し問題</p>	<p>働き方改革を踏まえて、これまで以上に管理が必要と認識している。各部課長からのヒアリング等により実態を把握し、人員配置を実施している。必要な部署への増員配置。本年4月から各課等の定型的・簡易的業務を請け負う「業務支援室」を設置した。「過剰労働からの健康被害を防ぐための指針」に基づき、過剰労働が疑われる職員及びその監督者と面談し、健康被害について注意喚起するとともに、改善策を協議している。来年4月に導入される人事統合システムでは、各監督者が所属職員の状況を随時確認できる機能を付加することを検討している。</p> <p>宿舍全体の入居率と老朽状況により、保有の見当が必要である。これまでも破損・故障の都度、随時修理は行っている。平成31年度からは、入居者の希望でもある浴槽の交換等を進める。</p>	<p>部署によっては仕事量が軽減されず、長時間労働や休日出勤をせざるを得ない状況が起きている。就業管理システムではとらえきれない状況になっている恐れがあり、常勤教職員及び非常勤職員それぞれの過剰な労働時間等の実態把握と、実態把握に基づいた適切な知策を早急実施することを求める</p> <p>働き方改革の議論を踏まえて、長時間労働是正のために大学としてどのような改善を行ってきているのか、説明を求める</p> <p>5年以上雇用されていれば、無期転換が可能なのか。具体的なルール提示を求める。</p> <p>就業規則等一部改正に伴い、「優秀な」非常勤職員、有期雇用職員の更新限度年数を廃止することについて、公正に機能することを求める。</p> <p>無期転換対象者について、自分が対象なのかがわかりにくい。</p> <p>たとえば、労働条件通知書の参考資料についての説明会を開催してもらいたい。</p> <p>現状で課題があるかを調べて要求にする。</p>

