



## 前年度組合執行部の 第2回団体交渉報告

2018年7月30日(月)17時30分から2時間近くにおわり、2017年度組合執行部として申し入れた2回目の団体交渉が行われました。参加者は、法人からは理事の和田事務局長をはじめ、鈴木総務部長、森山環境施設部長、占部人事課長と人事課の副課長、専門職、係長の皆さんが参加されました。組合からは、上野前委員長、田中新委員長をはじめ、新旧の組合役員11名が参加しました。下記に概要を紹介します。

### 1. 大学に軍事研究を持ち込まない

法人の和田理事からは、「今年の2月に回答文書を出させていただいたように、他大学の動向を見ながら検討すると言うことで、現在、9月に日本学術会議がフォーラムを開いて、詳細な分析などを開いて、詳細な分析などを行うので、他の大学の動きを把握しながら様子を見ながら考えていくこととしている。」との回答を得ました。

### 2. 法人に学内運営の透明化を求めます

#### ■ 財政の透明化に向けての説明会の開催について

法人からは、疑問点は何なのか分からないということでした。組合からは、「財政状況が厳しいとだけ聞いている。何故、研究費が削減されるのか15億の黒字が出ると何らかの措置が可能ではないかという主旨」と説明しました。その後、病院の収支などのやりとりが行われ、組合から「組合側の認識も不足しているかも分からないので、団体交渉とは別に論点を整理して財政について聞きたい」と申し入れました。和田理事からは、

「回答形式は別として質問を受けることにはやぶさかではない。」と回答がありました。

#### ■ 再整備に関わる返済計画について

組合からは、いくら資金が不足してどのような返済計画を立てているのかが不透明だと指摘して、不足している金額を明確にした返済計画の説明を求めました。

理事によれば、「教育学部などの学部の校舎の改修は、文科省から10割出る。病院は、9割借入金になる。当面の返済計画も文部科学大臣の承認申請にあたり、経営協議会や役員会に資料を出している。」と言う説明があり、再整備の終了時期について答えを求めたところ、環境施設部長から「外来の整備がある。文部科学省に数十億の借金をして10年作って、10年後は陳腐化しているので、常に整備が続くような状況になっている。一応、現行の再整備が平成23年～35年に終了する。」、理事から「病院としては頑張らせていただいている。患者数や、病床稼働率など細かなデータを分析しながら最適化に努めている。」という返事にとどまりました。

## ■学長裁量スペースとスペースチャージについて

### 組合の要望：

①学長裁量スペースの確保がなんのために行われているのかが不明確です。学長裁量スペース確保の目標は、クリアされているにもかかわらず、それ以上に裁量スペースを確保しようとする意図について説明を求めます。

②前回は質問しましたが、特定のプロジェクトや企業利用の場合は、スペースチャージをとっておられません、前回の質問の趣旨は、ルールの開示を求めたものです。どういう企業に無料でスペースを貸し出すのか、どういう場合はチャージをとるのが不明なままです。不明なまま既成事実化しているのではないのでしょうか。ルールの開示と説明をお願いいたします。

③学内に入っている民間事業者にどれくらいのスペースを貸し出し、契約期間はどのくらいなのか、チャージ料をとっているのか、を含めて具体的に開示してください。

④学長裁量スペースは、後任人事が進められたときには、再配分いただけるようお願いします。

和田理事からは、「規程に基づいて、大学のために使っていこうとしている。5260㎡が全体の10%となる。そのうち3631㎡この段階で1600が不足している。」森山部長からは、「各学部にお尋ねして、利用状況について回答をしていただき、ここはどうですか？と言う。基本的な考え方は、有効活用である。」と回答されました。

「新たな後任人事があれば、スペースチャージ料を払って部屋を使うということになれば、外部資金がない人は、自己負担になるのか」という組合の問いに対して、森山部長からは、「これは、持ち帰る。後任人事でスペースが必要になったときの部局のことは、又返事をする。」と回答されました。また、組合から「部局の中でスペース

が虫食いで返されると困るので、引っ越しをしないと出来ない事も出てくる場合がある」との問いには、森山部長からは、「その場合は、引っ越しの費用を事務局で負担する。」との回答でした。

和田理事からは、「オプティムは、相応の負担として貸そうと言うことにしている。規程に準拠して行っている。経営協議会や役員会で意志決定をしている。例えば、芳尾記念ラボ佐賀電算センターなどに有料で貸し出している。これも一つの有効活用である」との回答でした。また、6社で年間、250万円の収入があり、民間に貸し出した時の税金については、「学生支援、共同研究という名目で行っており課税されていない。」とのことです。

教育に必要な面積が削られているという組合の主張に対しては、森山部長から「学長へ申し込んで認められれば使える。教育のことで必要だと言えば、認められている。」和田理事から「環境施設部にご相談ください。」と答えられました。

## ■駐車場問題について

組合から申し入れていた「平成29年度の決算」については、前回の組合ニュースで紹介済みのように文書で渡されました。それについて、「鍋島地区は、37万円余ったので目的積立金でして、本庄地区では、守衛さんの人件費補填が少なかったため、財務にお願いして、何とかしている」優先順位については、「突発的に陥没とかしたところを優先して修理している。」と説明があり、組合からは、「守衛の人件費を別財源で補填することができれば、入構料を低くしてほしい」「共同研究を進めたいと言われたが、九大では

共同研究目的で車入構の場合は、タダである。」と指摘しました。

理事からは、「具体的な要望を言って欲しい」と言われ、組合からは、「シフト勤務の非常勤職員の駐車場を確保してほしい」とも要望しました。

## ■美術館について

美術館募金について、和田理事からは、「美術館建設の不足分として、佐賀大学基金から2億2,300万円を充当し、3,300万円程度が既に返済されているので、1億9,000万円を今借りている。美術館募金をしているが、何らかの形で美術館募金も増えるような対策を打ちたい。」と回答がありました。

組合からは、「教育で活用しやすいようにしてほしい。学生が使ったときは、使用料は、県立美術館より高かった。学生の利用がためられる。」との実態を伝えました。

和田理事：そういう声を上げて欲しい。

## ■科研費の申請について

「2年連続で科研費申請を行わなかった教員に対して、研究費を支給されない方針のようです。組合としては「法の不遡及」を準用すべきと考え反対です。また、研究費の配分はこれまで大学創立以降毎年行われているものであり、研究費を配分しないというのは、労働条件の不利益変更にあたり、労働契約法9条が適用されると考えています。」という組合の主張に対して、法人の弁護士の見解は、「不利益変更にあたらない」ということを紹介されましたが、「双方の弁護士の見解は、違うが、研究費がないと何もできない。配分をストップしたら何もできない」

と組合が主張し、「データとして正しい情報を与えていただければ科研費が0では、衝撃的である。理事や学長発言は、決定ではない。」「組合の立場からは外部資金獲得は当然の事だろうと思うが、やむを得ない理由の判断基準が不明確」と問いました。

和田理事からは、「持ち帰ります。」という回答を得ました。

組合は、「文科から取り扱い基準規程があるので、是非、確認してもらって、科研費の基準の36万に近づけるようお願いしたい。」と要望しました。

和田理事は、「36万が個人に配分している金額なのか、組織全体の研究費を員数で除した金額なのか、確認したい。」と述べられました。

## 3. 働きがいのある職場をめざして条件を整えて下さい。

### ■財政状況の説明

このことについては、これまで説明を受けてきた財務状況のどこがわからないのか組合で論点整理して、具体的な質問を出すことになりました。

### ■研究費の削減

#### 組合の主張は、次の事項

①研究費の削減による学生教育の支障、研究活動の停滞が生じています。研究費を恒常的に低く保つのではなく、法人化時点の水準に戻して下さい。

②「厳しい財政状況」があるとしたら、論理的には「予算の最適化配分・重点配分」も不可能であると考えられます。にもかかわらず、「最適化配分・重点配分」が可能なのはなぜでしょうか。

③「最適化配分・重点配分」の対象は、何でしょうか。配分先の成果については、どのような評価がなされているのでしょうか。配分ごとに、評価を教えてください。

これに対して、和田理事からは、「①は、要望として聞く。②は、最適化配分により生じた原資を重点配分の財源にするということは論理的に可能。③たとえば各種指標に基づき配分している評価反映特別経費など。」と述べられた。

## ■教職員の人事について

組合の主張：①退職後の不補充により教職員の職務が過重になり、職場の労働環境が悪化しています。担当科目の増加や指導学生の増加、年休取得の困難、多数の各種委員会の兼務、ストレスの増加、といった問題が引き起こされています。引き続き、人員の補充の要求をいたします。

和田理事：決してすべてを不補充にしているわけではありません。

②教職分離後、教員人事のあり方が変わりました。伝え聞くところでは、第一次選考委員会に、第二次選考委員会のメンバーが出席し、意見を述べているそうです。組合としては、学内ルールにないことが生じており、人事の停滞を生み、労働環境に悪化につながりかねないと危惧しています。事実を確認し、組合に説明下さい。

和田理事：新しいルールなのでまだ混乱している部分があるかもしれないが、ご意見として伺う。実態に合うような形でルールを整理させていただきたい。

この後に、交渉時間が長くなったため、法人側から次回に持ち越すことを提案され、組合は、次の組合執行部へ引き継ぐことになりました。

<交渉を担当した前委員長の所感を紹介します>

### 3回にわたる団交を経験して

前教職員組合委員長 上野 景三

前執行部は、団交を3回開催しました。今回が最終回でした。前執行部として重視したことは、

①1つは、組合の活動方針に基づいて要求項目をあげていこう

②2つには、職場集会を開催し、組合員の要求を丁寧に拾っていこう

ということでした。前者は、組合活動の年間の流れをつくること。後者は、その時々で組合員のニーズに応えるということでした。

その結果、素朴な要求から「法人は何を考えているのだ」という組合員の怒りの声までいれて要望書を作りました。幅広い要望書になりましたが、これが今の組合員の切実な声だということがよくわかりました。

これだけの幅広い要望書に、和田理事はじめ人事課のみなさんにはよく応えていただいたと感謝します。説明不足の場合は、説明会を開催するという回答も得ることができました。

その一方で具体的に獲得したものがあるのかと言われれば、内容的にはゼロ回答に近いものでした。法人は、「無い袖はふれない」と言わんばかりの姿勢で、組合としての力不足も感じるどころです。

団交の最後の発言として、教員に対する公平な評価、大学運営に対する公正な運営を求めました。

団交を経験して、私たちの要求を伝えるチャンネルは団交しかないということもわかりました。かりに成果に結びつかなくても、私たちの声を伝えていく事がなによりも重要ではないでしょうか。