

0952-22-9281/ 内線電話 2916/fax 0952-22-9286

E-mail:LDP03673@nifty.ne.jp <http://union-saga-u.my.coocan.jp>



組合に入りましょう！
あなたが組合を作り、組合はあなたを守る

団体交渉報告 ～法人の回答と噛合われぬ実態～

- 一、駐車場は十分に確保している(理工側に停めて)
- 二、研究予算は増えている！
- 三、非常勤講師の予算は原則各部局 100万まで！
- 四、大学のダウンサイジングも止むなし！

6月3日(月)17時30分から組合が申し入れていました団体交渉の積み残し分について団体交渉を行いました。組合からは、田中委員長はじめ6名参加し、法人からは、後藤理事、鈴木総務部長、猿渡財務部長、森山環境施設部長、占部人事課長、副課長、専門職と係長でした。組合の要望に関しては、解決策がみえてきませんでした。大学からの情報の伝達状況が分かり、意見の相違について状況が見えてきました。以下に概要を報告します。

(1) 駐車場の使用について

① 教育学部及び大学会館周辺工事に伴う駐車スペースの不足

(組合)文系キャンパスの工事に伴い駐車スペースが逼迫しています。体育館北側のスペースを臨時駐車場として準備して頂きますようご検討をお願いします。

(法人回答)平成30年12月から体育館北側のスペースを金曜日、土・日曜日、祝日を除き、教育学部および芸術地域デザイン学部に開放

している。対応ができていないのではないかと。金曜日は昼から高齢者を対象の講習があるのではずしている。休日と金曜日は開いていない。

② 一定期間有効となる臨時通行許可書の発行

(組合)教職員の中には、事情によって一定期間を自家用車で通勤するケースが考えられます。しかし、現状ではその都度入構チケットを購入する必要があり、著しく利便性に欠けることから、介護や保育や通院以外にも事情がある場合には、一定期間有効のパスカードの設定を検討してください。

(法人回答)過去二回にわたる組合の要望に応えるために規程を改正している。深夜研究や病気、介護の場合は、対象になると変えている。二回目は、有効期間を1カ月または3カ月に改正している。

(組合)自家用車通勤用の年間通行許可証が発行されるには通勤距離が足りないが、徒歩通勤をするには距離が長く、また、公共交通機関

の便が良くない場所からの通勤に対し、臨時通行許可証の発行を認めて頂きますようお願いいたします。

(法人回答)申請の手続きは、各部署になるので、各部署長の許可が取ればよい。



この駐車場問題については、時間を長くさき、組合から「指定場所以外に駐車していた場合、違反2回で入構を取り消す措置」を撤回せよと要望したことについては、法人は「取り消しは年度内に限る」と説明しました。環境施設部長からの駐車場の台数を理工学部北側に増やし、通常の駐車台数を十分に満たした数の駐車スペースを確保している旨の報告や駐車違反への苦情が来ていたことなどが報告されました。

(2) 学内に候補者がいる場合の教員

選考について

■ 候補者基準の明確化

(組合)公募以外の方法による採用、又は内部昇任させるための要件として、業務上の業績が「特に顕著であること」が記載されています。この場合、「顕著であること」とは、具体的にどのような基準が想定されているのでしょうか。任期終了時の業績審査の項目は具体的に定められましたので、発議される際の基準も明確にしておく必要があるのではないのでしょうか。

(法人回答)それぞれの事情において決定するので、業績の基準は定めていない。再任審査の基準は学系で決めている。あくまでも原則公募なので、戦略室等で確認される。

■ 任期制へ移行した場合の給与体系について

(組合)今回の選考方法によって、任期が付されたポストへ内部昇任し、無期雇用から有期雇用へ転換した場合、どのような給与体系となる

のか具体的な説明をお願いします。

① 昨年度の資料では、年俸制と従来の給与体系を選択できると有ります。これはそのままでしょうか？

(法人回答)取り扱いは、変更していない。

(組合)任期制の職では、無期雇用の場合よりも不安定な身分とみなされ、社会的な不利益を被る可能性があります。そのため、より上位の俸給や特別手当等の措置が必要ではないでしょうか。このような「任期」に対応した特別の俸給上の措置は準備されているのでしょうか。

(法人回答)任期制となった教員を優遇することはできないと思っている。

(3) 大学の予算状況について

(組合)本庄地区では、教育学部の校舎改修に加えて、大講義室前の噴水周囲、大学会館及び周辺の大規模な工事が行われています。また、サークル会館を改修して、産学連携の建物を設置することが表明され、短期間に相当大きな予算支出が計画されていることとなります。大学への予算配分が毎年削減されている時に、これらの事業費は、どのような予算が配当されているのか説明をお願いします。一方では、後任不補充や研究費の大幅削減で教職員が耐え忍んでおり、学生へ提供する教育の質を維持することにも支障が出ています。教育にかかる予算は大学の社会的役割を担うための最も重要な経費であり、大学は責任をもって最優先で負担すべきではないのでしょうか。教育研究費の増額を要求します。

(法人回答)教育学部の校舎改修は、概算要求による国からの補助金である。その他の事業については、国からの追加交付の交付金と人件費で節約した分、学長裁量経費や予備費などを充当しており、そういった様々な財源を充てた大講義室周辺の噴水等に関する工事等につ

いては、平成 29 年度と平成 30 年度の補正予算で改修を実施した。これらの整備事業費は、学生たちのより良いキャンパスライフのために用いたほか、研究棟の空調改善なども行っており、施設環境の整備は、教育研究の活性化につながっている。

概算要求事業の流れを言うなら、まず、文科省に要求して文科省が評価・選定して財務省に上げる。財務省からの通達で文科省での予算が決まり、実施設計に入る。その予算で収まらなかった場合、グレード等を落として調整しないとイケない。改修の際に必要な、研究室等の整理にかかる費用は学内予算を使っている。

教育研究費については、平均で30万円くらいを3年前に減額しているのので、承継の教員を700人だとすると2億1,000万円の減となるが、各プロジェクト経費で随分戻しているのので、教育研究費自体は増えていると考える。それから、運営費交付金の中でベースアップや人事院勧告にも従いながらどうするかということは、随分ディスカッションを行った。

最適化配分として、IR データに基づいて決定する評価反映特別経費(業務の評価)を導入している。この予算については、平成29年度は5,000万円だが、平成30年度は9,500万円と倍増し、今年度はさらに1億円に増額している。事業の評価に関するものと併せて1億 3,000万円を評価反映特別経費として、しっかりと評価して部局に戻している。配分された予算は、各学系長の裁量で自由に使えるものなので、こういったものを有効に活用して、教育研究費への効果的な配分をお願いしている。

■非常勤講師の予算削減による人員不足の問題

(組合)非常勤講師に対する予算削減により、部局によっては既に教育プログラムの維持が困難になりつつあります。また、一部の教員に教育

負担が偏る傾向が発生しており、教育と研究の両面に大きな弊害が発生しています。教員数の確保と維持は、学生に対して質の高い教育を提供するためにも必須ではないでしょうか。

特に、教育学部では、後任不補充のために非常勤講師に依頼し、「再課程認定」を申請し文科省から許可を得ています。非常勤講師が雇えなければ、教員免許を出すことはできなくなります。これでは、直近で教育学部の在学生に対して著しい不利益を与えるのみならず、社会的にも佐賀大学の評価を著しく毀損することに繋がりがねません。このようなことが発生しないよう、人員不足への対応を講じて頂きますようお願いいたします。

(法人回答)各学部等から要望があり、教育企画戦略室で審議を行い、要望のとおりやっている。厳しい予算の中で教員を増員することは難しいと思っている。非常勤講師の雇用に係る予算は、原則各部局100万円で非常勤講師のあり方というものも根本的に考え直してほしい。自分たちで教えられないものは教えないというのもあってしかるべきではないか。教職課程の何人の学生さんが免許を取られ、教職についておられるのか、そういう教育の成果というものの評価と、この非常勤講師の配置というものは密接に関係ある。国立大学の時代ではなく、法人化した以上、県教委の側も本当に必要としているか、従来のようにフルスペックというような何でもいっちゃいというような時代ではないと思うが、これは教育学部長と話し合いをすべきと思う。他学部は教えられる範囲で、週に何時間講義なり実習をするのかなど、教育の均等化というようにところとも関係してくる。

受講希望者が3人でも1人でも講義しないのではないので、その辺りの効率化は必要であるし、内容も重要。場合によってはこの先生大丈夫なのというご高齢な非常勤講師がおられる。フルスペックありきではないと考えるが、この3年

来ずっと歴代の学部長とディスカッションしている。
組合：教員養成の目的学部ではない理工学部や農学部でも、専門だけでなく中学校免許も取れますが、中学校免許は教育学部だけで取れるように集約するという考えはないのでしょうか。

(法人回答)免許取得を希望する学生さんには、今のシステムではチャンスを与えるようになっているので、それぞれの免許を取ってもらいたいと思う。教育学部への集約については、教員の配置等の関係もあるので、各学部長と佐賀大学の将来構想の中で考えるべきではないか。今の状況の中でいかに適正に教員を配置していくのか歴代学部長と話をして、なかなか厳しい。

(4) 認証評価共通基礎データの解釈

(組合)平成30年12月に各学部長・研究科長宛に、認証評価共通基礎データが送付されました。基礎データでは、学校教育課程と医学部医学科を除くと、1学科の基準となる専任教員数は8～11名となっています。また、この資料には、設置基準上必要な専任教員数の適正化に取り組むように文章が添付されていました。

基礎データの人数は教育カリキュラムを構成するために必要となる最低限の構成数であると考えられ、この人数で学科を構成するとしたら、教育機能の維持が精一杯で、研究開発能力は消失しかねない数字であると思われます。

しかし、この資料に対しての具体的な説明はなされておらず、今後の人員削減の指標ではないかと大きな不安が広がっています。この資料は、どのような意図を想定して開示されているのか、明確な説明をお願いします。

(法人回答)大学設置基準の第1条第2項では、この省令で定めたる設置基準は、大学を設置するのに必要な最低限の基準であるとされており、認証評価は7年ごとに受審することになっているが、認証評価機関が示す基準を満たしているかどうかの判断がなされるため、本学が毎年度提出している

資料である。各学部長宛てには、毎年度送付しているもので、あくまでも専任教員数が設置基準上どのような状況にあるのかを確認していただくための資料である。

農学部は1学科になっているので、必置数は16名になるが、それでやろうというわけではない、きちっと教育の質を落とさずにやっていくかということを考えれば、それなりの教員数が必要だと理解している。従来とずっと同じ分野ではなく、先端的な研究教育に結び付くような分野でなければ、魅力のある学部運営はできない。定数は学科につくが、コース制の方がフレキシビリティはるかに高く、臨機応変に変えていくためにはコース制の方が、魅力があると思う。

このほか、科研費の申請について、佐賀大学と同様なことが行われていた他大学での文科省の指導で変更した事例を紹介したところ、「佐賀大学では、文科省には、確認しない」という返事がありました。また、今回の団体交渉が遅れたことについても組合から注意を申し入れました。法人からは、「団体交渉に対する回答はできるだけ早くできた方がよい、法人側の意向が教職員にうまく伝わらない原因は、学部長や関係者からの伝達が不十分だと考える。組合との情報交換は重要であると理解している」との回答がありました。

今回の法人との交渉では、法人側の理(ことわり)を一方向的に聞かされる場面が多く、その内容には妥当性はあるものの、制度変更のプロセスが不明瞭であること、その制度変更の理由や意図が末端の教職員まで十分に伝わっていないことが明らかとなりました。法人側は、その理由を各部局(長)からの伝達が不十分であると認めたものの、教職分離に伴う、教授会の構成員の変更などが理由の一端があることに全く触れられませんでした。組合では引き続き、佐賀大学教職員が直面している問題点について情報を集め、法人側へ労働環境の改善を求めます。

