

2008年度島根大学職員組合重点要求項目

島根大学職員組合

全職種共通の要求

1. 賃金についての要求

1.1 ラスパイレス指数の改善につながる賃金の増額を行うこと

文部科学省の調べ(「国立大学法人等の役職員の給与等の水準(平成19年度)」について > 別添 > 資料3(1)): によれば、島根大学の常勤職員の賃金水準は、対国家公務員比(ラスパイレス指数)で79.2(平成18年度は80.8)、対国立大学法人で93.2(平成18年度は94.5)と、非常に低く、対前年度でも低下している。職員の労働条件の改善、意欲の向上のために改善に努めることを要求する。

1.2 人事院勧告準拠にともなう昇給3号俸に抑制による留保分の使途に関する情報を公開すること

目的積立金として留保した人件費の使途を明らかにするとともに、職員の貢献に対してなんらかの措置を講ずること。

2. 大学運営についての要求

2.1 学長・理事の評価の制度を設けること

法人化後、大学の運営がこれまで以上に社会の評価をうけるようになった。そして国立大学法人の制度がトップダウンの意思決定を軸とするものであり、学長・理事の権限と責任は大きなものとなった。学長・理事による大学運営の成否が大学の将来とともに、そこに働く職員の利益も左右する。こうした状況の中で、職員の声にも耳をかたむけた運営がなされるよう、職員による学長・理事の評価(処遇には反映しない)を制度化すべきである。

2.2 第2期中期目標案の策定は職員の参加のもとで進めること

学部教授会等における意見の反映を確実に行うとともに、一般職員の意見をとりいれるしくみを整備し運用すること。

2.3 第2期中期目標案には、大学における教職員の位置づけを明確にし、その意欲を引き出すことによって、教職員が働きやすい環境を整備する目標を設定すること

3. 職員の福利厚生についての要求

3.1 教職員のメンタルを含めた健康面に十分配慮すること

3.2 職場におけるあらゆるハラスメントの発生を防止すること。またハラスメントが発生した際の対応を適切におこなうこと

(1) ハラスメント防止規定を整備し、発生時に組織的に対応できるようにすること。

(2) セクシャル・ハラスメント防止規定の点検・修正を、現場で対応している相談員の意見を踏まえておこなうこと。

(3) 法人化以降ほとんどおこなわれていない、あらゆるハラスメントの発生を防止するための意識啓発活動をおこなうこと。

- (4) 法人化以降ほとんどおこなわれていない、セクシャル・ハラスメント相談員に対する研修会をおこなうこと。
- (5) 相談窓口を充実させること。
- (6) すでに処分を受けた者への研修制度を設立すること。

3.3 「子育て支援」を充実すること

個々の実状に応じたニーズに対応できる体制を整備し、運用すること。

一般職員に関する要求

4. 個人評価制度についての要求

4.1 評価者と評価補助者の研修について

評価者と評価補助者についての研修の実施状況及び内容を明らかにすること。また、評価者（評価補助者を含む、以後同じ）への研修は1回だけで終わらせず、毎年実施すること。一方的な研修だけではなく、お互いに意見交換するといった評価能力向上の場を設けること。

4.2 評価者と被評価者のコミュニケーションについて

評価者と被評価者との間に面談の場が設けられたことは有益であると考えるが、通常業務の中での指導・助言がないまま評価がなされることへの疑問が少なくない。今後、なお一層、指導・助言を評価者側から日常的に行うこと。

4.2.1 技術職員の評価制度等について

技術職員の組織化、評価制度について検討状況を明らかにすること

4.2.2 制度実施後も改善へ向けた意見集約と検討を継続していくこと

制度が実施されたあともよりよい制度へと継続的に改善させるため、意見集約や修正検討について制度的担保（実施要綱への制度見直しの時期・機関の明示など）を確保すること。

5. 採用・処遇・給与についての要求

5.1 昇格について基準を公表すること

島根大学の昇格基準を明確にし、これを公表すること。また新たな基準策定には構成員の意見を反映すること。

5.2 有為な人材の活用，職員の士気の向上の観点から，上位職への内部登用を積極的に進めること

5.3 目指すべき職員の姿の提示と人材育成の方針の策定を行うこと

法人となった大学において求められる人材の姿を明らかにし、次期中期目標に職員の役割と目指す人材像を明記したうえで、確実に実施すること。

5.4 一般職員の研修を充実すること

法人化後の大学に働く職員は、これまでも増して専門性を有し、それぞれの能力で大学に貢献できるようになるべきである。そのことは、本人にとっても大きなモチベーションとなる。そのために、外部の研修リソースを積極的に活用するなどして一般職員の研修の機会を充実すること。

5.5 給与決定への苦情申立制度の整備について

評価結果が処遇への反映につながるため、職員給与規程第43条の2にある給与決定への苦情申し立てに関し、必要事項を定めること。

5.6 超過勤務について

過去の課・事務部単位等の月間超過勤務時間数（常勤職員数，有期雇用職員数を含む）を明らかにするとともに，それを元に職員組合と協議しながら過重な超過勤務を縮減していくこと。

5.7 時間短縮にあたっての要求

2008 年度人事院勧告に準拠して勤務時間の短縮を行う場合には，昼休み時間（休憩時間）を 1 時間確保すること。

6. 事務機構改革についての要求

6.1 グループ制の中間的な評価を，職員の代表も含めて十分に行うこと

グループ制を導入したが，これに対しその必然性に疑問を持つ職員も多い。これに対する評価を職員代表も含む構成で行い，その結果を明らかにすること。また，部署及び時期による繁閑の調整を積極的に行うこと。

6.2 事務量の削減，事務作業の効率化を図ること

具体的な大学の方向性を提示したうえで，ボトムアップ方式で業務改善を進めること。大学の進むべき方向性を明確にした中で，実際の現場でのアイデアを活かし，実効性のある業務改善を進めること。

有期雇用職員に関する要求

7. 有期雇用職員（パートタイム職員）の賃金等について

7.1 有期雇用職員（パートタイム職員）の基本賃金について

今年度採用のパートタイム職員の賃金のベースアップを行うこと

7.2 有期雇用職員（パートタイム職員）へのボーナスの支給について

2008 年度人事院勧告に基づく人事院通知（給実甲第 1064 号）でしめされている公務労働の非常勤職員と同様に，パートタイム職員へのボーナスを支給すること。

8. 有期雇用職員の待遇改善についての要求

8.1 フルタイム職員の 3 年期限を撤廃すること

1 年契約 2 回更新の 3 年期限ではなく，3 年更新の契約とすることで最大任用期間の延長をはかること。

8.2 研修機会の確保について

放送大学等の研修に参加できるよう制度化すること。

8.3 超過勤務の管理について

超過勤務が適切に処理されていない部署がある。有期雇用職員の超過勤務について制度，手続き等について周知徹底すること。

8.4 休日・休暇・休業制度を改善すること

8.4.1 有期雇用職員（パートタイム職員）の夏季特別休暇日数を 3 日間とすること

有期雇用職員の間で，フルタイム職員とパートタイム職員との待遇の差のある賞与，退職金の支給，夏季特別休暇日数のうち，夏季特別休暇日数について 3 日とすること。なお，この件に関しては数年来の検討課題となっている医学部附属病院看護部の業務改善計画を明らかにすること。

8.4.2 有期雇用職員の休暇について

有期雇用職員に対し、育児又は介護のために1日、半日、時間単位での有給休暇を付与すること。また、有期雇用職員本人が疾病等となった場合の休暇を年次有給休暇とは別に有給休暇として付与すること。

9. 有期雇用職員の常勤職員への登用制度について

2008年度より有期雇用職員を常勤職員に登用する制度が導入されたことは評価する。しかし、有為な人材に登用し能力を有効に発揮させるという目的に鑑みれば、制度・運用になお改善の余地があると考えられる。特に次の点について改善を求める。

- (1) 受験資格：長期にわたり大学に貢献してきたフルタイム職員に登用試験から排除しないよう措置を講じること。
- (2) 実施回数：登用試験は少なくとも年1回定期的実施すること。
- (3) 採用人数：有為の人材であり教育コストも少なくすむ利点を活かすため、採用枠を拡大すること。

教員に関する要求

10. 賃金についての要求

10.1 大学教員に対しても教育研究調整額を新設し、教員の賃金を引き上げること

教員の賃金を私立大学との比較で同等となるよう引き上げること。

10.2 助教に対する職務職責に見合う給与表の見直しを行うこと

従来の助手の職から助教となることにともなう職務職責の増大に見合う賃金の引き上げを行うこと。

10.3 センター入試時の休日出勤手当の支給を実施すること

センター入試時の休日出勤手当の支給について、現状では振替休の措置を原則として対応している。入試センターから大学へ出勤手当が支給されている。教員は年度末で振替休を取ることができないことが多いため、休日出勤手当の支給をするべきである。

10.4 単身赴任手当の支給について実態に即した運用・適用を実施すること

11. 個人評価制度についての要求

11.1 個人評価制度および実施内容を改善すること

11.1.1 評価項目の4領域の配分についての個人の裁量を大幅に高めること

教育・研究・社会貢献・組織運営の4評価項目を個人の裁量で配分することになっているが、その裁量が小さい。また、職階により違いがあり、職務の実態と乖離している。配分についての裁量を大きくすること。

11.1.2 今後とも改善へ向けた意見集約と検討を継続していくこと

制度が実施されたあともよりよい制度へと継続的に改善させるため、意見集約や修正検討についての制度的担保（実施要綱への制度見直しの時期やその主体となる委員会の明示など）を確保すること

12. 個人評価結果の処遇への反映についての要求

12.1 制度の策定および改定の過程について透明性を高めること

個人評価の結果を用いて給与を決定するメカニズムを公表すること。具体的には、

- (1) 評価結果以外の要素を給与決定に加味する場合は、その基準の公表

(2) 個人評価の区分ごとの人員分布率，それを昇給区分へと変換するに際しての調整方法の公表

12.2 各部局での自主的な運用を尊重すること

12.3 処遇反映の制度内容・方法についての恒常的に改善を行い，その改善・検討過程の透明性を高めること
昇給反映実施状況について十分に調査・検討し，その結果を公表し，フィードバックを行うこと。

12.4 処遇の反映については昇給ではなく一時金によること。

13. 処遇・採用についての要求

13.1 任期制の導入は行わないこと

13.1.1 再任更新基準および任期制適用基準を明らかにすること

13.1.2 既存のポスト，既採用者への適用は行わないこと

労働契約の不利益変更である任期制の適用を行わないこと。

13.1.3 新設ポストへの設置にあたっては，任期制を前提としないこと

限定的な大学任期制法の趣旨に鑑み，新設ポストへの任期制を前提とすることなく，十分な議論を行うこと。

13.1.4 今後は昇任時の導入を行わないこと

昇任の引替条件として任期制を付すことを行わないこと。

14. 教員の過重労働を軽減すること

14.1 教員が教育研究以外の要因で多忙化している現状について実態を確実に把握すること

14.2 教員の教育研究以外の要因で多忙化している現状を解消するため，委員会数削減等の具体的な方策や数値目標および実施スケジュールを示すこと

15. 教育・研究条件の充実についての要求

15.1 学内センター等に所属する教員の教育・研究条件を改善すること

15.2 若手，新任の教員が充実した教育・研究ができる環境を整備すること

15.3 教員の兼業を積極的に評価すること。

教員の兼業は，地域社会の教育，文化，行政等に対する大きな貢献の意義があり，また教員自身にとっても意味のあるものである。大学としてこれを積極的に評価し，それを奨励すること。

15.4 研究費および教育基盤費を充実すること

教育・研究経費が決定的に不足している。なかでも，基盤的な教育経費が不足し，学生への教育を提供するためには，個人の経費負担を強いられているのが現状である。学内での予算構造を再検討し，基盤的教育に支障をきたさない予算を配分すること。123名分の組合実施アンケートによれば，当該部分についての有効回答60，教育経費・研究経費でそれぞれ最高額50万，200万円，中央値は教育経費5万，研究経費10万円であった。

女性に関する要求

16. 女性教員の採用を増やすこと

16.1 女性研究者支援モデル事業の実施計画を明らかにすること

16.2 全学及び各部局に求められることになる達成目標を明らかにすること

16.3 文系の女性教員の支援についても大学独自の計画を立て、具体的な計画を構成員にしめすこと。

17. 女性職員の上位職を増やすこと

女性職員を上位職へ登用するための積極的措置を講じ、また、その具体的な方策についての検討結果を明らかにすること。女性教員の比率向上策を参考に、目標を掲げて取り組むこと。