

島根大学職員組合

第32回教研集会 「島大職員給与を考えよう」 レポート集

日時：2009年12月18日 18時から
場所：法文学部2階多目的室1

1. 中央執行委員会教文部（中務 明・内藤忠和）
「どうなる島大職員の給与」
2. 職員支部（田部 恵）
「アンケートに見る職員の課題」
3. 総合理工学部支部（亀井淳史）
「総合理工の現実
組合員の拡大なんて無理なんです」
4. 法文支部（飯野公央）
「法文支部の課題と現状」
5. 教育支部（西 信高）
「学生の権利意識の育成」
6. 生物資源科学部支部（長山泰秀）
「島根大学の職員の給与水準は適正か
～対国家公務員比から考える～」

2009年8月の人事院勧告に基づく12月期ボーナス減額と基本給引き下げ問題への取り組み

島根大学職員組合は法人側のボーナスカット減額および基本給引下げ提案に対し、代償措置を強く要求して3回の団体交渉を行い、法人側にそれらの用途に関して譲歩させ、最終的に以下ように確認しました。

組合は交渉ごとに速報メールで組合員に知らせ、大学側の誠意とカット分の用途の明確化・適正化を条件に妥結を可と確認し、最終交渉に臨んだものです。組合は人事院勧告準拠の姿勢を容認せず、今後も給与水準の実現を大学と交渉を続けます。

主な取り組み

10月28日 事務折衝

10月29日 組合は「2009年8月の人事院勧告に基づく12月期ボーナス減額および基本給引き下げに反対します。」とする要求書を学長あてに提出

11月10日 四役会議

11月11日 第6回中央執行委員会

11月13日 大学からの回答

四役会議

11月16日 団体交渉(1)(組合員向けメール報告より引用)

当局側は人事院勧告準拠を前提とした説明を行いました。組合としてはまず「労働契約法」を遵守した説明(労働者の受ける不利益の程度の明確化)と、代償措置に基本給引き下げの3月31日までの延期を追加することを要求し、再度団体交渉を行うことになりました。

11月20日 事務折衝

第7回中央執行委員会

11月25日 団体交渉(2)(組合員向けメール報告より引用)

当局の提示した資料により人件費差額の松江・出雲キャンパスの総計が、1億674万円(基本給443万円、期末手当6970万円、勤勉手当3260万円)であることが明らかにされました。また当局は、職員の昇格に改善が必要であることを部分的に認めました。しかし、代償措置として基本給引き下げの3月31日までの延期を加えることを拒否しました。

11月27日 事務折衝

第8回中央執行委員会

「給与改定に係る全学説明会」の連絡

11月30日 団体交渉(3) 妥結 【資料】くみあいニュース参照

学長による「給与改定に係る全学説明会」

12月2日 確認書(案)を大学へ提出

12月14日 大学が修正した確認書を受け取る

改正後の給与規定による試算結果(付2004年以後平均給与表)

- ・諸手当、優良勤勉手当は考慮外です。
- ・12月1日付け「国立大学島根大学職員給与規定の一部を改正する規定による新旧規定対照表」を参照し、月例給×(12+4.15)によって試算したものです。

(1) 教授(現5級13号俸) 平均45~50歳の例

【人勤を適用した場合の年間給与とカット分(単位:万円,100円未満切り捨て)】

年月	現行制度			新給与制度			年間 カット 分	
	教育 一 号 俸	月例給	年額見込み ×(12+4.4)	給与 表号 俸	月例給	年額見込み ×(12+4.45)月		
2005.4	5-13	50.85	833.94	5-29	47.75	(06.3):50.68万×16.45月=833.68万		
2006.4	5-14	51.97	852.30	5-32	48.47	833.68	保障額 18.62	
2007.4	5-15	53.00	869.20	5-35	49.17	833.68	35.52	
2008.4	5-16	53.92	884.28	5-38	49.83	833.68	(06.3 月分相 当) 50.60	
2009.4	5-17	54.83	899.21	5-41	50.44	833.68	昇給停 止 65.53	
2010.4	5-18	55.72	913.80	5-44	51.01	839.11	74.69	
							5年計	244.92
091201 改正後				5-44	50.88	821.71		

役員	学長	理事	非常勤理事	監事	監事(非常勤)	
2004	19268	15323	1200	11958	1200	
2005	19268	15316	1200	13225	1200	
2006	17312	13354	1200	11883	1200	
2007	17312	13363	1200	11883	1200	
2008	17312	13582	1200	10910	1200	64位/ 86法人

(2) 准教授(現4級15号俸)35~40歳の例

【人勸を適用した場合の年間給与カット分(単位:万円,100円未満切り捨て)】

年月	現行制度			新給与制度			年間 カット 分	
	教育 一 号 俸	月例給	年額見込み ×(12+4.4)	給与 表号 俸	月例給	年額見込み ×(12+4.45)月		
2005.4	4-15	44.76	734.06	4-45	42.17	(06.3):44.61万×16.45月=733.83万		
2006.4	4-16	45.47	745.70	4-48	42.65	733.83	保障額 (06.3 月分相 当) 昇給停 止	
2007.4	4-17	46.09	755.87	4-51	43.07	733.83		
2008.4	4-18	46.65	765.06	4-54	43.43	733.83		
2009.4	4-19	47.20	774.08	4-57	43.77	733.83		
2010.4	4-20	47.74	782.93	4-60	44.10	733.83		
							5年計	154.48
091201 改正後				4-60	43.98	710.277		

教員	教員数	平均年齢	平均給与	対国家公務員	対国立大学	
2004	484(597)	47.4(46.7)	8707(8600)	97	95.7	
2005	586	47.2	8693	97.2	95.9	
2006	589	47.4	8631	96.3	95.7	
2007	591	47.6	8550	94.8	94.9	
2008	607	47.6	8460	93.3	94.9	75位/86法人

*2004年度の()内の数字は医学部のデータをあわせたもの

(3) 行政 主任・係長相当 (現4級15号俸) 40歳位

【人勸を適用した場合の年間給与カット分(単位:万円,100円未満切り捨て)】

年月	現行制度			新給与制度			年間 カット 分
	行政 一 号 俸	月例給	年額見込み ×(12+4.4)	給与 表号 俸	月例給	年額見込み ×(12+4.45)月	
2005.4	4-15	32.84	538.57	3-49	31.13	(06.3):32.74万×16.45月=538.57万	
2006.4	4-16	33.40	547.76	3-52	31.61	538.57	保障額(06.3 月分相当) 昇給停止
2007.4	4-17	33.76	553.66	3-55	32.10	538.57	
2008.4	4-18	34.09	559.07	3-58	32.53	538.57	
2009.4	4-19	34.40	564.16	3-61	32.88	540.87	23.29
2010.4	4-20	34.63	567.93	3-64	33.18	545.81	22.12
						5年計	90.19
091201 改正後				3-64	33.12	534.89	

職員	職員数	平均年齢	平均給与	対国家公務員	対国立大学
2004	329	45.2	5921	81.6	95.6
2005	336	45.4	5899	80.9	94.5
2006	328	45.4	5849	80.8	94.5
2007	315	45.5	5774	79.2	93.2
2008	327	45.9	5792	79.1	93.3
看護師	看護師数	平均年齢	平均給与	対国家公務員	対国立大学
2004	282	38.2	5139	93.4	95.6
2005	299	37.8	5067	94.1	96.5
2006	289	38.7	5107	93.8	96.5
2007	301	38.6	5061	93.1	96.2
2008	273	39.5	5115	93.7	96

賃金切り下げに対する取り組み（全大教調べ 12月9日現在）の要約

1. 12月9日現在で交渉が妥結した大学および代償措置の一例

茨城大学工学部 ボーナスカットについては11月24日妥結。地域手当の増額。入試の手当の増額。

埼玉大学 11月27日妥結。非常勤職員がインフルエンザにかかったときの有給休暇、街灯の修繕・補充、保健センターの設備充実などの環境整備

名古屋工業大学 10月21日妥結。過去2年分の超勤手当の追支給。過半数代表への説明会。

奈良教育大学 11月16日妥結。住居手当を支給満期まで支給。地域手当の増額。附属学校の非常勤講師の時間単価切り上げ。

滋賀大学大津地区 11月13日妥結。3月まで地域手当増額。

山口大学 深夜緊急業務手当の新設、有資格者業務手当（産業医、衛生管理者など）の新設、医院・研修医の月額制移行、分娩手当の新設、附属学校における入試問題作成手当の新設、附属学校教員の給与水準是正、入試試験業務に関わる手当の追加、医療事務職員の待遇改善

大分大学 超過勤務手当の支給、勤勉手当の減額の撤回、サバティカル制度の整備、リフレッシュ休暇の導入、職員のSD研修の拡充、宿舍の水回り改修、部局裁量経費など

2. 交渉中の大学と状況（いくつかピックアップ）

（1）妥結しないままに給与改定の通知が出た大学

北海道大学 不利益遡及の撤回といくつかの代償措置（新たな保育園の設置、事務系職員の研修の充実、職員の心の健康保持増進のための方策を実施など）を提示したが、交渉は物別れ。（11月11日）。その後、大学側が一方的に団体交渉終了を宣言（12月4日）。

山形大学 11月30日に団体交渉打ち切りの回答。11月27日にいくつかの代償措置を提示（特昇枠5%増加、入試手当の増額の検討、住宅手当を支給満期まで支給、サービス残業の全廃、研修費用の支給、教育・研究予算の増額）。なお基本給引き下げを1ヶ月遅らせた。

京都大学 11月30日に人事担当理事名で通知

神戸大学 12月1日に学長名で通知（代償措置として12月28日の勤務免除、余剰財源の使用は保育所整備、研究、研修費の配分、その他有効活用）

（2）交渉中の大学。大学から提示された代償措置の例

秋田大学 保育所の病児保育、トイレ・駐車場整備、インフルエンザ対策、授業料免除、期末勤勉手当を特に優秀なものを倍額、有給の夏季一斉休業3日、解剖実習室の改善、研究費配分など
山梨大学 開学記念日を有給休暇とする、産前6週の特別休暇を産前8週にする、パートタイム職員の忌引きを認める、代休制度の運用の周知

静岡大学 地域手当の改善、労働環境改善（会計支援システム、建物外壁診断など）、教職員の意向を反映した改善のための部局長等裁量経費など

和歌山大学 住居手当を支給満期まで支給、地域手当を増額、附属学校の非常勤講師の時間単価切り上げ。

岡山大学 長期病気休暇・病気休職者の職務復帰支援システム、健康診断機具、インフルエンザ感染防止の補助金、12月28日の一斉休業

（3）代償措置が必要ないとの見解を出した大学（ただしあとになって代替措置提示）

富山大学 11月19日の交渉で、代償措置は必要ないとの見解を示した。しかし、12月8日の交渉で福利厚生、労働・教育環境改善費（教職員への個別還元はしないもの）、入試の休日労働手当を代償措置として提示した。

基本的にどこの大学も基本給とボーナスを人勸準拠で切り下げる一方、代償措置については入試手当などの増額、手当の新設など、大学の独自性がみられるところもある。不利益遡及については岡山大学で今後はボーナスの支給率変更で行う可能性もあるということを当局が示した例はあるが、不利益遡及を実際に今回おこなったところはいまのところ、調査された大学の中にはない。

アンケートにみる職員の課題

回答率 常勤職員への配布数 385 人に対して回答数 152 名 (39.5%)

	配布数	回答数	回答率
松江地区	282	99	35%
出雲地区	103	53	51%
計	385	152	39%

組合員数 (松江 52 人, 出雲 11 人) からみても, 出雲からの回答率が比較的高く, 環境・待遇に意見をもつ人が多いと思われる。出雲での活動と組合員増大が課題。

・50 代からの回答が 36%あり, 高回答率。組合員はわずかであるため, 非組合員であっても大学に対して意見を伝えてもらいたいと思っている者がかなりの人数でいる。

島根大学をいい大学と思うか

思う - 39%, どちらとも言えない - 48%, 思わない - 13%

- ・基準が回答者により異なり, 答えにくい質問ではあるが, 今後継続してみるべきでは。自由意見を見ると, 大きく分けて
 - ・職場環境
 - ・他大学と比較して社会的評価で判断されているのではないと思われる。

島根大学に貢献したいか

思う - 74%, どちらとも言えない - 21%, 思わない - 5%

- ・アンケートに回答する者だからとは言えるであろうが, 自分の職場を良くしたいと思う職員が多いことは, 大学をよい方向に進める原動力があるということではないか。

超過勤務を少なく申告していないか

ある - 35%, 月によっては - 24%, いない - 37%

- ・以前と比べて改善はされてきていると思われるが, まだ 2/3 が何らかの形で超過勤務の実態と異なっている。

グループ制は機能していると思うか

思う - 6%, どちらとも言えない - 38%, 思わない - 57%

- ・機能していると判断は 1 割以下である。
- ・試行段階の現在の状態に対して, 完全に否定的な考え方の人は意外と少なく, 改善を加えて続けたほうが良いと思うが 36%, どちらとも言えないが 36%

人事評価制度は役立っているか

思う - 9% , どちらとも言えない - 38% , 思わない - 53%

・評価者とのコミュニケーションが増えた, 求められる役割が明確になった, 正当な評価を得られる場合はモチベーションアップにつながるなどの意見もあるが, 反面, 評価シートを作成することが新たな負担となっている, 評価者が制度の趣旨をよく理解していない, 目標を立てにくい(やって当たり前の仕事しかなく減点法にしかない), 評価者にとっても非常にやりにくい, 他大学と比しても煩雑 等の意見が多くあった。

・制度上義務付けられている期首・期中面談等については, 期首については 30%、期中についても 50%の人が行われなかったと回答。この制度での面談の比重は非常に大きい, 現状では、この制度に対する評価は非常に低く、時間をとって評価シートを作成しても期首・期中面談がきちんと行われていないなど、制度の善し悪しを評価する以前に、評価する側の取り組み方も徹底しなければならないと思われる。

職員の研修について

・今年度は当初から研修を充実させようという大学側の計画にボーナスカット分が重なり例年に比べかなり増えている。今後継続して実施されるかに注意したい。受けたい研修として特に、業務に関係した研修, マナー研修が多いのが目立った。未だにお役所的な雰囲気を漂わせた人も多くみられ、受けたいと言う他に、この人に受けてもらいたいというものもかなり含まれていると思われる。

組合活動を評価するか

する - 59% , どちらともいえない - 32% , しない - 8%

・「評価する」が組合員数増加につながっていない。組合に入らない理由は「忙しくなる(仕事が増える)」が 38%でトップ, 組合活動に賛同できないも 10%。

・確かに仕事は多少増えるかもしれないが、それ以上にプラス面がある(と思いたい)ことで説得したいが。

その他

- ・人勤準抛や, 他の国立大学に比しての給与水準の低さへの不合理感
- ・人勤で浮いた資金の行き先に注目 - 余るなら本省に返しては, の意見も。
- ・有期雇用職員採用試験実施に, 疑問・不満の声が複数あった。

総合理工の現実

- 組合員の拡大なんて無理なんです -

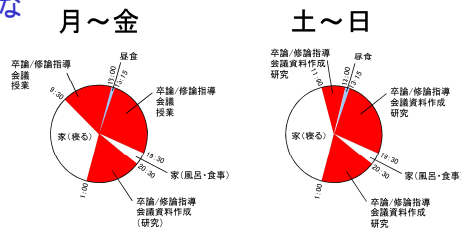
2009年12月18日教研集会

総合理工の状況

- ・労働時間
- ・教育・研究への自費投入
- ・支部
- ・若手教員の考えを分析

1. 労働時間

Aさんの
平均的な
毎日



Aさんの毎月の労働時間

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	平均
393h	346h	410h	505h	318h	332h	412h	377h	387h

なぜ労働時間が多い？(その1)

卒論・修論学生の指導時間(ここは問題ではない)

4月から翌年2月まで毎日研究指導が必要(夏休みは稼ぎ時)

学生の研究時間は朝10時～夜6時程度(発表前は徹夜・・・)

学生の年間研究時間は約1200～1900時間(最低705時間必要)

教員1人あたりの学生負担率が高い(やや問題)

	法文	生資	教育	総理
学生定員(学部+院)	267	230	240	524
教員数	約70	約90	約90	約120
教員負担人数	3.8	2.6	2.7	4.4

なぜ労働時間が多い？(その2)

・JABEE(日本技術者教育認定機構) 導入(やや問題)

レポートや試験は全て添削して返却。コピーを保存。
教育方針は、落ちこぼれを出さないこと。

・実験室や装置の維持・管理 ……(好きでやっている)

・各学部同様に教員数が減ってきている(大きな問題)

しかし、学生や会議の数は減らない

現構成員に起こっていること

・時間外労働 当たり前

夜の8時は通常の勤務時間!

毎週土日は教育と研究のための貴重な日!

・取得不可能な振り替え休日

授業や会議も関係ない!

仕事量が物理的な限界を超え、「やる気」では解決不可
抜本的な改革が必要

2. 教育・研究への自費投入

2008/4/1 ~ 2009/3/31

Aさんの場合

お財布からの支出総額 2,392,281 円
 島根大: 549,960円
 外部機関: 762,980円 > 収入総額 1,312,940 円
自費投入総額 1,079,341 円

2009/4/1 ~ 2009/11/31

お財布からの支出総額 828,306 円
 島根大: 193,145円
 外部機関: 232,150円 > 収入総額 425,295 円
自費投入総額 403,011 円

自己負担の原因

学生の卒論・修論指導にお金が必要(特に旅費)
 卒論生・院生が多い年は財布事情が深刻
 金策に乏しい人(若手教員など)は自己負担が大きい
 実験等で緊急に必要なものが出てくる

総合理工学部の教員の現状

「時間」も「お金」も足りない……

かなり、**あきらめムード↓↓↓**にあると思われる

なるべく仕事を引き受けたくない。
 学生が尋ねてきても「忙しい」と追い返してしまう。
 仕事(宿題)の締め切りを、ほとんど守れない(サトリの境地?...)。
 授業や会議を忘れる。遅れても罪悪感が薄い(多忙のせいにする)。

3. そんな総合理工の組合支部

総合理工のみの組合員数 **24人(お2方定年) / 118人**

物理 0/21 化学 3/18 地球 12/15
 数理 4/15 情報 0/13 電子 3/24 材ブ 2/12

・学科(分野)で組合員数に偏り
 ・組合員の高齢化

汽水域・評価室 **6人 / 9人**

お互いの多忙のせい? 総合理工との関係は密でない

総合理工 支部 で起こっている事

役員交替が難しい (多忙で引き受けられない)

次期役員の選出(3名)は「極めて困難」もしくは「不可能」(支部総会)
 ローテーション制度は2年で崩壊! **支部役員は就任前から頭が痛い(><)**

過半数代表者の立候補者選出が難しい

引き受ける人がいない… 既に、何度もやっている人が複数人いる。

レクリエーションが成立しない

必死に声をかけ続けると、ようやく数名が反応することがある……
 学習会の参加者は、「発表者・支部長・支部役員」の3名のときも……
 「主催者」も「参加者」も、レクリエーションは頭の痛い雑用なのか???

4. 「若手教員の考え」を分析

育ってきた環境

22~30歳:大学院 博士取得を目指して研究と論文執筆……
 30~32歳:無給浪人 ポスドクを探しつつ、研究と論文執筆……
 32~37歳:有給ポスドク 定職を探しつつ研究と、マスマス論文執筆……
 給料は気にしないから、定職に就きたい(><)。 → 運がよければ就職

若手教員の考え

自分は定職に就けた「超ラッキー」な人間である!
 「年収」や「勤務時間」なんて気にならない! 委員の仕事も一生懸命!
 自分の研究を極め、もっと論文をかきたい!
 優秀な卒論生・修論生を育てたい。学会発表や論文執筆を経験させたい!
 気にしていること……論文をどんどん書き、いい学生を育てないと、
 共に戦った仲間に向き合えない……

今の状況に大満足 できれば、もう少し研究時間が欲しい!

- ・教員は「時間」と「お金」で疲労
- ・若手は今の生活に大満足
- ・支部は維持すら難しい。

結論

組合拡大は、容易ではないのです

(x_x;)

本当に ごめんなさい

2009年度 島根大学教職員組合 教育研究集会

2009.12.18

統一テーマ:島根大学教職員の給与

法文支部報告:法文支部の現状と課題

法文支部 支部長
飯野公央

1. 2009年度のボーナス削減分の取り扱いについて

教員分→個人研究費として配分。
事務作業の省力化のため、職階による差をつけず頭割り(一人当たり19万円)。

職員分→職員の研修(SD研修費)に充当

課題:職員のSD研修のあり方や内容を柔軟に捉え、公的なセミナーや研修会以外の各種資格取得セミナー(office検定など)や通信講座(webデザイン、ヒアリング・マラソンなど)も研修に加えることはできないか

スタッフの専門性を高めることと並んで、スキルアップの機会をより多く設けることが大学の力量を高めることにつながる

2. 業務についての現状と課題

研究経費・教育経費について
・学部長裁量経費の柔軟な運用

裁量労働制導入後の労働時間について
・サービス残業

各種業務と手当について
・業務内容と手当との妥当性

3. 育児休暇についての課題

課題1:

育児休暇は子どもが0歳~3歳までの期間に取得することができるが、給与の減額支給が適用されるのは1歳までの期間に限られている。
これでは実質的に子どもが1歳未満の時にしか育児休暇を申請できない。

課題2:

育児休暇は連続して取得することになっており、週数日間というような断続的な取得ができないようになっている。
週1日でも出勤できれば、その日に講義を行うことができ、嘱託講師の手配やそのための経費など、余分な業務を減らすことができ、取得する方もされる方も楽になるのではないかと。

4. その他支部の課題

組合員の拡大

役員選出のルールづくり

組合員相互の関係づくり

はじめに

12月8日は、先の大戦の開戦の日であり、その前後にはテレビ・新聞等で戦争関連の特集が多く組まれていた。そのなかで、戦前戦中の教育に関して、お国のために死ぬことが最高の美德であり、また、天皇は神であり国民はその臣民であると教えられたといった証言もなされていた。教師もそのことについて何も疑問も持たず、教え子を戦争に駆り立てていたという。

それから64年。先日の講義の時間に学生諸君にそのようなことを話し、死ぬときは天皇陛下万歳と言って死ぬと言われるらどうかと聞くと、当然のことながら一笑にふされてしまった。そして、つづいて、浜田市で女子学生の痛ましい事件が起きたが、これについてどう思いますか、とたずねた。すると、気の毒だ、気をつけないといけぬ、等々の声があがった。けれども、我々は学校の先生になることをめざしているのだが、だからこそいのちの大切さ、人を傷つけてはいけぬことをなお一層徹底して教えなければならない、という声はなかった。

そこで、私のほうから言った。

60数年前の教育の内容と果たした役割は、今ではまったく考えられないものであった。ということは、つまり裏を返せば、今では想像もできない人間像もあと60年後には現実のものとなっている可能性がある、ということになる。だからDVや戦争は絶対にダメだということを、先生が真剣に熱をこめて子どもに教えるならば、60年後にはそれらがまったくゼロとなりうる。そして、かつては浜田市であんな事件も起こったような時代もあったそうだと、歴史として語られることも絵空事ではない。だから、どんな教師をめざすのか、みんなで大いに語り合ってほしい・・・と。

1. 憲法、教育基本法、児童の権利条約

つい先日の12月7日に「平成21年度島根大学教養教育フォーラム」が開かれた。第1部は研究者による報告と質疑応答であった。フロアーからの発言のなかに、教養教育の科目の種類や単位数なども重要であるが、その内容、なかみも検討しなければならない」というものがあつたが、まったく同感であった。

ここ数年、教育学部の新生生に対して、特別支援教育に関する講義が必修2単位として設定されている。その講義の数時間を分担しているが、無記名で回答を求めるアンケートを実施している。そして、憲法、教育基本法、児童の権利条約についてまず取り上げるのであるが、憲法についてはマイクを回して一人が一条文読み上げ、最終的に全員が全文を読んだという形にしている。

そのようなとりくみについて、今年9月の大学教研で投げかけてみたいと思い、レポートをもって参加した。(レポートは裏面参照)

しかし、ほぼまったく無視されてしまった。それよりも、「免許状更新講習」による負担増の状況・報酬はどうか等々、分科会の全体を通して労働条件に関する課題に議論が集中していた感を持った。

2. 最高学府としての大学の役割

免許状更新制度の問題のみならず、賃金の引き下げその他、大学には教育学や経済学その他の専門家がいたのであるから、時の政府の方針に単純に追随するのではなく、科学的に、国民がなるほどと納得するような理論を構築して運動に結びつけるべきと考える。

3. 全構成員自治の一貫としての学生の自治

もうすでにかつての「大学紛争」を経験した職員は少数となっている。当時、「大学の自治」が強く言われた。憲法が公布されて後しばらく、「文部省」は『あたらしい憲法のはなし』という副読本を作り、全国の中学生に配布し、文字どおり「普及徹底を図った」。そして、戦前の反省に立ち、大学には高度の研究・教育の自由を、そして自治を保障したのである。

数年前、島根大学での職員研修で講演会があり、大学の先生は試験もなく公務員になるという話があった。なぜ国家試験がないのか、その深い意味を考えなければならない。

学生についても、「自治」が重要である。今年は開催されなかったが、大学祭のときの学生実行委員会の活動を見れば簡単に理解できる。管理される側に立つときは事情は一変し、彼らは実にすばらしい力を発揮する。自転車の駐輪場管理については、以前は教職員も関わったが、現在は外注へ移行したとみられる。大学祭期間中の実行委員会による整然とした管理も、そうした学生の自治組織の発展が大学においていかに重要な環をなしているかの一例である。

はじめに

今日の教員養成をめぐる問題は制度面の他多々あるが、教育内容に関わって、これまでの実践の一端を紹介し、課題提起したい。

1. 特別支援教育の講義において、受講者全員で憲法・教育基本法・子どもの権利条約を全文読む。

学校教育における特別支援教育の重要性が認識されて、数年前から教育学部入学生の原則全員を対象とするその関連の講義がカリキュラムに組み込まれた。学部学生と普段接する中で、「免許法」で憲法が必須単位となっているにもかかわらず、その内容について知られていないことを感じていた。それで、これらの法規について関心を持たせたいと考えた。

(1)そこで、その講義の第1回目に、講義をすすめるうえで参考とするために、ということでアンケート(無記名)をとっている。

その中に、以下の質問項目を含めている。

日本国憲法について、覚えているかどうかは問わず、とにかく一度でも全体を通読したことがあるかどうか。

1. 一通り読んだことがある
2. まだ読んでいない

日本国憲法で書かれている内容に関して、キーワードと思う単語を2つ挙げてください。

旧教育基本法について、覚えているかどうかは問わず、とにかく一度でも全体を通読したことがあるかどうか。

1. 一通り読んだことがある
2. まだ読んでいない

現行教育基本法について、覚えているかどうかは問わず、とにかく一度でも全体を通読したことがあるかどうか。

1. 一通り読んだことがある
2. まだ読んでいない

「子ども(児童)の権利条約」について、一通り読んだことがあるかどうか。

ある ない

ある年度の結果 (回答総数 169)

	日本国憲法			旧教育基本法			現行教育基本法			子どもの権利条約		
	1	2	NA	1	2	NA	1	2	NA	1	2	NA
回答数	24	144	1	1	167	1	4	164	1	25	142	2
%	14.2	85.2		0.6	98.8		2.4	97.0		14.8	84.0	

結果を見ると、それぞれについて、全文に接している者はごく少数である。

(2) 通読のあと

憲法

公務員には憲法を擁護し尊重する義務があり(99条)、憲法が保障する自由及び権利は国民の不断の努力によって保持しなければならない(12条)。

印象に残る憲法条文

9条

27条 すべて国民は勤労の権利を有し、義務を負う。

現今の経済状況、リストラ、解雇……

教育基本法

旧も現行も、教育は「日本国憲法に則り……」

旧では 憲法の掲げる理想の実現は、「根本において教育の力にまつべきものである」

自分たちの就こうとしている仕事はかくも重く尊い

子どもの権利条約に関しては、市町村合併や校則に関連しての意見表明権 etc.

そして、国連の「委員会」による審査報告を通して、世界の常識とのギャップ

ref. 女性差別撤廃条約、国際人権規約、……

2. 学校教育における「権利」の教育

最高法規、教育の基本の法、国際的に合意された子どもの権利に関して、新入学生が読んでいないということは、

3. 大学の管理運営全般において、学生の権利を尊重しているか。学生の自治能力の育成を追求しているか。

勉学条件について、「要求を出せ」

カリキュラム改変 土日の「集中講義」

授業料

学生自治会

所属講座・研究室の運営体制 幹事

2009 年度島根大学職員組合教職員研究集会
島根大学の職員の給与水準は適正か ~対国家公務員比から考える~

生物資源科学部支部 長山泰秀

1. はじめに

島根大学の職員給与水準を、公表されているデータから解析し、今後の給与額決定の方法を模索する。

2. 重点要求項目「ラスパイレス指数の改善」とそれに対する大学の回答

「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」において、組合側は、以下の通りの要求をしている。

文部科学省の調べ(「国立大学法人等の役職員の給与水準(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。

最新の平成 20 年度についての資料では、対国家公務員が 79.1、対国立大学法人で 93.3 となっている。

大学法人側の今回の回答は、次の通り(便宜上、番号を付与した)。

1. 労働条件の改善、意欲の向上のための改善は必要なものと考えますが、ラスパイレス指数の比較については、
 - (1) 本学の在職職員の年齢構成や
 - (2) 在職級
 - (3) その他地域手当の支給状況等の様々な要因が関係しており、単純に比較することはできない。
2. 国立大学の人件費については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成 18 年法律第 47 号)に基づき抑制傾向にあり、人件費のほとんどを運営費交付金に拠っている国立大学法人職員の給与水準は、民間における賃金動向や国家公務員の給与水準を参考にしながら、常に社会一般の情勢に適合した適正水準となるよう求められている。
3. 本学は、人事院勧告準拠の方針としており、人事院の調査による人事院勧告の内容は、客観性、合理性の高いものであることが社会的に認められており、これに準拠した給与水準を維持することが、本学の社会的説明責任を果たすことになると考える。

ラスパイレス指数が低いことについて、大学法人が理由としている 3 点について調査をし、考察を行った。

3. 賃金水準が低いことの要因の解析

(1) 在職職員の年齢構成が(本学の職員のラスパイレス指数が低いことの)要因である
文部科学省、島根大学が公表している「国立大学法人等職員と国家公務員等との比較方法(指数算出方法)」はいずれも、「法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、法人の給与を国の給与水準に置き換えた場合の給与水準を 100 として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をい」う、とされており、年齢構成はすでに考慮され

た値である。

* 2009 年人事院勧告をめぐる賃下げ交渉で大学側は、島根大学では職員の年齢構成が 50 歳周辺に著しく偏っており、これが要因である、との見解を示した。組合は公表されている人件費データから、この年代の「平均賃金が低いこと」とその人数が多いことから全体として平均が低いことを明らかにし、大学側に認めさせた。

(2) 地域手当の支給状況がラスパイレース指数が低いことのひとつの理由である

2005 年の国家公務員の給与構造見直しに伴い、2006 年度から俸給表の平均 4.8%引き下げとともに、地域手当が導入された。松江市は非支給地である。

「職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準（年額）の比較指標」には「給与水準の比較指標について参考となる事項」が付されており、その中に対国家公務員 79.1%に対して地域勘案 85.0%、学歴勘案 78.8%、地域・学歴勘案 84.7%の数字が示されている。これら勘案について国家公務員の給与等実態調査から地域手当支給区分の加重平均をとり、地域勘案と比較すると、近い値を得た。島根大学の給与水準は、地域手当支給対象地でないことを考慮しても、まだ国家公務員の 85%の給与水準である、といえる。

(3) 在職級がラスパイレース指数が低いことの理由の一つであるという件について

国家公務員の行（一）の在職級の分布は、人事院平成 20 年度国家公務員給与等実態調査の第 3 表の行（一）の人員数を用い（同調査の平成 19 年度のものも参考にした）、島根大学の「国立大学法人島根大学の役職員の報酬・給与等について（平成 20 年度）」の「職級別在職状況等（平成 21 年 4 月 1 日現在）」の「事務・技術職員」と比較した。その結果、島根大学では 3 級に多くの職員（56.6%）がとどまり、そこから上の昇格が非常に悪いことが明らかとなった。島根大学では 3 級以下の職員が全体の 76.1%なのに対して国家公務員では 54.4%、4 級以下は島根大学で 90.8%なのに対して国家公務員では 74.7%であり、5 級以上は島根大学で 9.2%なのに対して国家公務員は 25.3%もいることが明らかとなった。

4. まとめ

民主党政権は国家公務員への労働基本権をマニフェストに掲げている。近い将来、国家公務員給与も法定主義でなくなる可能性がある。

「公的セクター」に働く労働者の賃金水準の決定方法についての国際的比較研究などを参考に、島根大学の職員がその

働きにふさわしい賃金を得ることができる仕組みを構想していく必要がある。

