

2003年8月20日

島根大学長 本田雄一殿

島根大学教職員組合  
中央執行委員長 伊藤光雄

## 要求書

貴職に置かれましては、国立大学にとって多難な時期にあたって困難な大学運営に心血を注いでおられることに敬意を表します。

さて、来年4月1日の国立大学法人化を控え、またそれに先立つ10月1日の島根医科大学との統合を間近にし、現段階でとくに要求したい事項について取りまとめ提出します。早急に誠意を持って交渉にのぞみ回答をいただけるよう要請いたします。

回答にあたっては、将来の島根大学と日本の高等教育の充実発展にたいする責任と島根大学に働くすべての教職員にたいする責任を自覚され、真摯に回答を頂くよう切に希望いたします。

### 1. 島根医科大学との統合に関連する事項

島根大学と島根医科大学の統合に際して、大学の組織、運営はもとより、教職員の勤務条件も変化すると考えられる。

#### 1-1 松江キャンパス、出雲キャンパス間の転勤について

松江キャンパス、出雲キャンパスのあいだは距離で約40キロメートル、時間で約1時間かかる。

これまでは別の国立大学で、その間の人事的な異動は人事交流として行われてきたところだが、10月からは新しいひとつの大学として、異動は転勤という位置づけとなる。業務の都合などによって、異動は量的にも頻度も高くなることが予測される。

教職員の転勤について次のことを求める。

要求事項：

- 1) 両キャンパス間で職員を転勤させるにあたって、本人の希望を最大限尊重するために、身上調書に従来のチェック欄に加えて、松江、出雲間の転勤の希望に関するチェック欄を設けて活用すること。
- 2) チェック欄への回答にかかわらず転勤を求める場合には、身上調書のとくに家庭事情の欄などに十分に配慮すること。
- 3) 通勤の負担を個々の教職員間で平準化するために、通勤に要する時間にたいする手当の導入を検討すること。

## 1-2 附属病院の債務の負担について

地方に存立する大学附属病院は、地域の高度先端医療を担う中核的な存在であり、その重要性は大きく、それを支え人材の輩出、基礎研究、診療を行うことは大学の使命の一つであろう。

しかし、島根医科大学の附属病院は、多大な債務をもち、かつその処理に関しての国の方針は明確ではない。その処理が大学に押し付けられれば、法人としての大学の財務状況は悪化し、それにともなってわれわれ労働者の労働条件と雇用を危うくするのである。

要求事項：

- 1) 統合、法人化前の附属病院の債務はあくまで国の責任で処理することを求めて行くこと。
- 2) 地域における附属病院の位置づけに配慮し、国が相応の財政的支援を行っていくよう働きかけること。

## 2. 国立大学法人化に関連する事項

島根大学教職員組合は独立行政法人通則法および国立大学法人法案のもとでの法人化に対しては、これに反対してきた。国立大学法人法案の国会審議の過程などを通じて明らかにされてきた問題点については、今後とも法の廃止も含めた改善を求めていく。そうした下でも、実際に国立大学法人化を来年4月にひかえているので、次の6点について要求する。

### 2-1 法人化移行時の職員全員の身分の承継について

来年4月1日の法人移行にあたっては、国家公務員あるいは法人職員として、本人の希望に応じていずれかの身分が保証されることが必要である。

要求事項：

- 1) 来年 4 月 1 日の法人移行に際して、現に島根大学に勤務する全職員の身分を承継すること。
- 2) ただし、国家公務員としての身分の承継を希望するものについては、国家公務員としてとどまることができるようにすること。

## 2-2 定員外職員の雇用について

定員外職員として大学に勤務している職員も、大学運営にとって重要な存在である。その必要性に応じて長期的にくりかえし雇用されており、そうすることで本人のスキルも上がり、重要なパートナーである。くりかえし雇用されているものが多く、雇用の継続に対する期待も大きい。

要求事項：

- 1) 来年 4 月には、日々雇用職員、パート職員全員の雇用を継続すること。
- 2) それ以降の定員外職員の雇用の継続について島根大学教職員組合と協議を行っていくこと。

## 2-3 中期目標・計画について

法人化にともなう中期目標と中期計画は、学問の自由と大学の自治をそこなう恐れがあるとして、国立大学法人法案の審議過程でも問題となり、参議院文教科学委員会による附帯決議でも第 5 項、第 6 項でその運用について制限をつけられている。しかるに、7 月 31 日付の文部科学省高等教育企画課長発の「国立大学法人の中期目標・中期計画の項目等について」では、国会でも問題となった「事細かに指示している」昨年 12 月の未定稿がほぼそのまま踏襲されている。

要求事項：

- 1) 中期目標・中期計画の素案を作成し文部科学省へ提出するにあたっては、参議院文教科学委員会附帯決議第 5 項、第 6 項を尊重し、大学の自主性を発揮すること。またそれは簡素なものとする。

## 2-4 大学の自治の担保について

国会における国立大学法人法案の審議の過程で、参議院文教科学委員会通過時の附帯決議の第 1 から第 4 項に、大学自治の必要性とその担保についての要請がなされている。もとより、大学の自治は学問の自由を実現するための制度的な歯止めであり、大学を人類の福祉、文化の継承のために実際に機能させるために築いてきた共通の概念である。

要求事項：

- 1) 附帯決議第 1 項から第 4 項の趣旨を尊重し，島根大学の制度設計，運営に反映させること。
- 2) 役員等上級の職員のポストを文部科学省をはじめとする中央省庁からの天下りあるいは出向のポストとすることなく，学内，地元の有為な人材を活用すること。
- 3) 学長選考方法および大学の意思決定にかかる組織の検討にあたっては，検討の経過を逐次公開するとともに，学内からの意見を十分聴取し尊重すること。

## 2-5 国による財政誘導の危険，評価の問題について

中期目標の期間の終了時における評価については，基準の設定等の困難性を含め，大学にそぐわないのではないかという危惧がもたれている。また，いくつかの機関による評価の実施が，それへの対応を煩雑かつ過大な労力を必要なものとするのが懸念される。

要求事項：

- 1) 大学として，大学評価のふさわしい評価方法について積極的に検討し，国および社会へ発言していくこと。

## 2-6 法人化の利点を活用した柔軟な運用について

従来，国の行政機関としての扱いを受ける中で，大学としてその機能を効率よく発揮するにあたっては不都合であった種々の規程が，法人化にともなって撤廃されるにあたって，教職員が目的達成のために働きやすい制度を確立すべきである。

要求事項：

- 1) 財務上の検討をする中で，研究費等の費目の柔軟化など，法人化によって得られると考えられる利点を積極的に早期に検討すること。その際，教職員の要望をよく聴取し取り入れること。

## 3. 労働条件に関する事項

### 3-1 サービス残業について

超過勤務手当を適正に支給することは，現在でも国の責任である（給与法 16 条）。来年 4 月からは労働基準法の下で，時間外および休日労働の可否を含めた協定を必要とし（労働基準法 36 条），また労働時間に見合う賃金（時間外についての割り増しを含む）の支払いは当然の義務である。

要求事項：

- 1) 法人化を展望し，実態に見合った勤務体系を構想し，早期に実現すること．

### 3-2 アウトソーシングについて

現に在職する職員の勤務条件の改善のためには，適切な業務委託は必要である．一方，現に職にあるものの意に反した異動と業務委託や派遣労働の受け入れとをセットにした形でのアウトソーシングは，これに反対する．

要求事項：

- 1) 「適切な」アウトソーシングを検討し，組合との協議の下で進めて行くこと．

### 3-3 再任用制について

来年4月からの非公務員化にともない，公務員に適用されてきた再任用制度が適用されなくなる．これについては，事務系職員についても定年延長を基本とし，当面再任用制を適切な形で導入すること．

要求事項：

- 1) 事務系職員についても，年金受給年齢の引き上げにあわせて定年延長を行うこと．その際，本人の希望による早期退職について，不利とならないよう勧奨退職などの制度をあわせて導入すること．
- 2) 当面再任用制度を導入すること．これについて，希望の障害となりまた職場の活性化の妨げとならないよう，定員枠の外で対応すること．希望者全員の再任用を実現すること．

### 3-4 研修制度について

従来より島根大学教職員組合は，特に事務系職員の必要のない研修の見直しを求めてきた．来年4月からの法人化以降，職員個人が職務について必要なスキルを身につけるための研修が可能な制度を確立が必要だと考える．

要求事項：

- 1) 必要ない研修の見直しを進めること．
- 2) 法人制度の下で，職員のスキルの向上につながる研修に自主的に取り組める制度を整えるための検討を行うこと．

## 4. 職員の福利厚生に関する事項

### 4-1 学内保育所の設置について

子を持つ親が安心して就労できる職場環境を整える一環として，学内保育所を設置す

ることが有効である。

要求事項：

- 1) 学内保育所の設置を決定し、年次計画を立てて具体化すること。

## 5. 教員任期制について

### 5-1 定年延長と関連した教員任期制

本年3月31日の吉川学長（当時）の提案による教員任期制の検討と組み合わせた定年延長は、実質的な定年短縮となっている。一部の教員の65歳までの「定年延長」と引き換えの全教員に対する任期制導入は認められない。また、事務系職員の定年との格差の是正をはかっていく必要がある。

要求事項：

- 1) 教員の定年延長と任期制導入の議論を切り離すこと。定年延長の財源確保のための任期制は導入しないこと。
- 2) 全学の事務系職員を含む定年について包括的に議論すること。

### 5-2 大学活性化のための教員任期制

国立大学法人へ移行しても「大学の教員等の任期に関する法律」が適用され、その趣旨を尊重しなければならない。このことは参議院文教科学委員会の附帯決議第20項でも述べられていることである。

要求事項：

- 1) 教員の任期制については、一律の導入を行わないこと。
- 2) すでに導入を行った統合後の医学部についても、現に職にある教員については本人の同意が前提である。その強要を行わないこと。

## 6. 人権に関する事項

### 6-1 セクハラ・アカハラ等学内の人権問題へのとりくみ

大学においてセクハラ、アカハラ等にたいする対応を取って行くことは第1に大学で働き学ぶものにとっての人権を大学が尊重し守るということ、第2に大学自体の危機管理のために必要なことである。大学における人権侵害を未然に防止し、あるいは大きな問題となる前に解決することが重要であるとともに、おこってしまった人権侵害については、社会に理解される公正な解決が求められている。そのための包括的な対応が可能な組織が求められている。

要求事項：

- 1) 人権相談所を設置すること。これには弁護士，カウンセラーを含む十分な要員を確保し運用にあたること。

## 7. 労使関係に関連する事項

### 7-1 就業規則等作成

就業規則および労働時間など過半数代表との協定が必要な事項については，早急な原案の提示と，継続的な組合との協議によって，両者の合意の下で法人が発足できるようにすべきである。

要求事項：

- 1) 就業規則については，現在検討中の案を早急に提示するとともに，継続的に協議をすすめること。

### 7-2 過半数代表制

過半数代表への意見聴取または過半数代表との労使協定が必要な事項についての代表の選出方法は，学内の民主的な方法による必要がある。

要求事項：

- 1) 過半数代表の選出方法については，組合と協議をしながら決定して行くこと。

以上