

学部長懇談

職員の後藤学部長「1億円使って 給与水準 職員給与見直しを」

ひとり1万円でも全体で1億円。

職員の定年も65歳にすべからず

去る9月15日に実施した後藤学部長他学部執行部との懇談の席上、職員の待遇をいかに改善するかが議論されました。その詳細を報告します。

「職員の給与を上げろとい

うのを」の間2回くらい言っ

てきた。1億円くらい使っ

て、職員の給与の底上げを。

第三期の大学間の競争のな

か、三重大学の質を上げ

が在籍するかぎり、ずっと

そうでないと大学はよくな

らない。学長にも言った。

後藤学部長の発言です。「私

が在籍するかぎり、ずっと

たり活動量を上げるために

は人が必要である。人をつ

くるためには、それなりの

手当てをしないとけない」

超過勤務手当(残業代)の

支給と、職員の定年年齢の

65歳への延長の必要性が議

論されました。とくに、職

員定年については、教員と

同様の65歳に「延長すべき

」との意見の一致を見ました。

同時に、現状改善の前提

として、教員と職員がお互

いにどのような労働条件で

働いているのかの認識を共

有することが必要だと指摘

されました。この点、組合

側にも、宿題が与えられた

こととなります。

管理職に残業代を支払わなくていい条件？

今回の学部長懇談で人文支部は、課長クラスの職員への超過勤務手当の支給を求めています。つまり現状では、課長・事務長以上の職員には残業代が支払われていないのです。その根拠は、課長クラスが労働基準法41条2号でいう「監督若しくは管理の地位にある者」にあたるためとされてきました。ほんとうでしょうか――。

厚生労働省の行政解釈では、残業代を支給しない条件として、「労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容を有していること」「労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な責任と権限を有していること」「現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないようなものであること」「賃金等について、その地位にふさわしい待遇がなされていること」等を考慮して判断されるとします。

課長さん方は、ほんとうにこんな働き方を許されているのでしょうか。

厳格な情報管理が求められる マイナンバー制度が実施される

マイナンバー制度がこの

1月に施行されるのにも

ない、10月1日から国民

個人に番号が通知されま

す。社会保障や税金など、

で、個人個人の行政上の記録

煩雑な書類集めが不要にな

るとしてその利便性が強調

されています。しかしこの

番号を検索キーとすること

が、個人個人の行政上の記録

がまとめて収集・管理され

るなど、個人が丸裸にされ

る危険性があります。しか

もその活用を民間企業にも

拡大する方向です。

私たちに直接かかわるも

のとして、源泉徴収の際に、

大学が教職員個人個人のマイ

ナンバーを使って届出する

というものがありません。

大学は、別のサーバを立

てて管理するようです。こ

れで充分なのでしょうが？

不必要な利活用を防ぐた

めに、国と大学を監視する

必要があります。

三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2015年10月 6日 (火) 第83号

津市栗真町屋町1577 三重大学人文学部内

発行人 堀内義隆／編集人 前田定孝

E-mail: horiuchi@human.mie-u.ac.jp

