



2016年12月10日

第330号

【発行所】
全国大学高専教職員組合
(略称・全大教)



【PDF版(全面カラー)】
http://zendaikyoo.or.jp/?page_id=107

【電話】03-3844-1671

【HP】<http://zendaikyoo.or.jp/>

【所在地】〒110-0015
東京都台東区東上野
6-1-7 MSKビル7階

* 毎月1回10日発行
組合員の購読料は
組合費に含まれて
います(一部30円)

今月の紙面

- 2 合同地区別単組代表者会議開催報告
- 2 高専単組代表者会議開催報告
- 2 「団体交渉の手引き」を作成しました
- 2 全大教東北地区協議会職種別懇談会
- 3 論壇「国立大学、どこに出口を見つけるか」
筑波大学 特命教授 東京大学名誉教授
金子元久

- 3 専門部等の活動報告「技術職員部」
部長 佐藤和昭(山形大学)
- 4 単組からのレポート
■九州工業大学「教職員組合の存在とは」
■徳山工業高専「組合員一体で
繁忙感の少ない職場づくりを目指して」
わたしのもと

国立大学の衰退を招く教員人件費削減

政府は基盤的運営費交付金の増額を

国立大学の運営費交付金は2016年度こそ前年度と同額が確保されましたが、これまでの連年の削減と基盤的経費の競争資金化、そして今後の見通しが良くない

全大教では10月に、緊急の調査を実施しました。その中で、すでに部局単位等で、定年後ポストを一定期間不補充とする等の措置を取って実質的に教員数を削減してきている実態が浮かび上がっています。また第3期中期目標期間(2016年8月～2021年7月)に入

り、これまでにない大規模な教員人件費抑制策を打ち出す大学が多数に上っています。高専でも定年退職後の1年不補充が導入されています。並行して、年俸制の導入の拡大、非常勤講師の抑制など、教員の身分や待遇の不安定化と労働強化につながる施策が全国的に進められています。

全大教は、10月から11月の合同地区別単組代表者会

	従来の教員人件費抑制策	第3期中期目標期間(2016年～2021年)の教員人件費抑制策
北海道大	第1期に人件費ポイント制を導入。教員151人のポイント削減	「人件費ポイント」を5年間で平成28年度比14.4%削減する方針を提案
室蘭工大	退職後1年間不補充	
岩手大	総人件費改革に対応し、2010年度までに教員19人を削減	6年間 教員人件費の支出抑制892百万円などを提案
山梨大		定年後2年間は原則不補充
高工ネ研	常勤職員人件費を毎年1%程度削減	2016年度の総人件費は、平成26年度実績ベースから2%削減し、その半分程度は機構長裁量枠として再配分
埼玉大	退職後ポストを1年間不補充。今後も継続方針	第3期中期から第4期にまたがる9年間で教授25人分に相当する教員ポストを削減する計画
東京学芸大	退職後ポストを1年間不補充	教授ポストを各学系の全教員の50%以内に
筑波大		人件費20%削減に向け人員削減。再雇用の活用
東京海洋大	第1期は人件費ポイント毎年1%削減	2021年度までの6年間で採用可能上限数を36人分(約15%)削減のため2015年9月から2017年度末まで、原則新規人事を凍結
東京農工大	退職後2年半の不補充の事例など	
国語研	常勤教員転出後の後任人事が常には行われず	助教5年任期の規程制定
横浜市立大	非常勤講師の削減	専任教員の退職金の削減を提案
富山大	2013年9月から2年半で教員人件費ポイント10%削減	学長裁量ポイントに吸い上げる合計は93人分。人文学部は28人分で学部が存立できない状況
金沢大	非常勤講師の採用が厳しくなった	
静岡大	昨年度は一時的に全学的な人事がストップし、大幅な削減ののちに再開	3.75億円(5.3%カット)の人件費削減計画、定年ポストの2分の1不補充
名古屋大	総長管理定員(7%)により部局から教員定員を実質上引き揚げ	
滋賀大	第1期の約3年間、退職者の不補充	原則として教員の後任不補充
三重大	定年退職後の補充人事を凍結、教員定数をほぼ10%削減	年俸制を新規採用教員に適用。退職後の補充は5年任期の講師や助教で(学部ごと)
鳥取大	非常勤講師の予算の大幅削減	「早期退職者制度」の新設。後任人事を速やかに行わない
島根大	退職後の不補充(学部ごと)。教育学部は昇任停止。総合理工学部は教授ポスト14の削減など	教育学部は退職後ポストは基本的に不補充
山口大	教授退職後の補充は准教授以下とすることが一般的に。昇任人事はポイント残なければ実施されず	非常勤講師の抑制。教員数の抑制策を背景に一部の学部では授業科目数の削減
徳島大	全学部均等に定員削減割り当て。総合科学部では145ポストのうち17ポスト(12%)	2016年8月、来年度から赤字となるために徳島大学改革プランの案を提示、その中には「教職員の人事全面凍結」も記載
高知大	第2期に、各部局人件費ポイントの20%が学長預かりとなり、各部局における人事(採用、昇任)は極端に押さえ込まれた	第3期は、退職者の後任不補充。昇任人事の停止(教育・診療体制の維持の人事を除く)が提案され、学内の反発により、当面2年間。しかし以降の見通しは立たず
九州大	部局への基礎的ポイント配分率が圧縮。退職者の不補充や昇任が滞るといったことが起きている	内部資料では、「運営費交付金の削減の影響もあり、現行規模の人件費相当分を確保することが困難」
大分大	総人件費抑制として、年1%削減を目標	策定段階だが、引き続き5年間5%の目標が予定されている
鹿児島大	教員人事はポイント制で管理	当初予定されていた昇任人事が、全て凍結する事例があった
高専	2015年度以降定年(63歳)で退職した場合、もしくはフルタイム再雇用を取った場合は、翌年そのポストを1年間不補充	



71人が参加(11月5日～6日、於:神戸大学医学部附属病院)

第27回医科系大学教職員懇談会を開催

組合活動の必要性を再認識

2016年11月5日(6日、神戸大学医学部附属病院にて医大懇が開催さ

れました。13大学71人が参加し、「安全・安心な医療、安心して働き続けられる大学病院を」をテーマとしました。

冒頭の神戸大学教職員組合米谷委員長挨拶では、「労働も研究と同じように、条件が変わればアウトプットも変わる。労働条件を改善して、良い結果は得られない。」と話され、組合活動の必要性を再認識しました。

記念講演「医療労働者の長時間労働の改善に向けてー看護師過労死裁判に学ぶ労働時間規制の基礎を知って活用しようー」の講師として、全大教顧問弁護団の早田由布子氏をお招きしました。「法律があ

影響を与えていることを、調査をもとに具体的な事例を突きつけ、運営費交付金の充実を求めました。今後

する教員人件費の充実ができるよう、運営費交付金、中でも基盤的経費の充実を求めています。

(書記長 長山泰秀)

ったとしても、それを自分自身で主張しなければならぬ。」「などの話があり、組合が抱える年休未消化問題や賃金未払い問題解決の道しるべとなりました。

分科会は、「安全・安心の医療をめざして、教職員の労働条件改善ー看護師を中心にー」「安全・安心の医療をめざして、教職員の労働条件改善」「魅力ある組合と組織づくり」に加え、今年度は神戸大学から強い要望もあり、「保育所問題 子育てしながら、働き続けるためにー次世代育成のためにできることー」を再開しました。名古屋大学及び京都大学関連の保育所関係者も交えて意見交換を行いました。より良い労働環境づくりのための情報共有の機会として、今年も全国の仲間と交流を深めることができました。

(病院協議会幹事

高田学)