

カリキュラム変更を理由とした雇止め規定
選挙期間中の教職員の政治的行為
クロスアポイントメント

組合中執が問合せ状

教職員組合中央執行委員会は8月22日、「無期転換者規程に新規に盛り込まれた、カリキュラム変更を理由とした雇止め規定」、「クロスアポイントメント制度」および「選挙期間中の三重大学教職員の政治的行為を足止めしかなない通知」について、問合せ状を提出しました。

いずれも9月9日を回答期限としています。今週号で本紙で、「三重大学無期労働契約転換音に関する規程」居着

いての問合せ状を掲載するとともに、あとの2本は次号以下で掲載します。

いずれも重要な問題です。組合員のみなさんのご意見を募集します。

申入書は8面に掲載

年俸制

「何年か三重大で研究して^{学長いわく…}
他機関に移る人を育てたい」?

先週に引きつづき、去る3月10日に実施した学長との団体交渉の議事録をお届けします。

今週は「災害対策」と「労働条件」です。

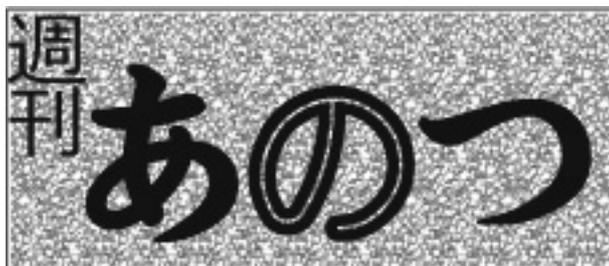
気になるのは、今月8日に出された、地域格差を拡大する方をともなった人事院勧告です。このとおりだと、地域手当の増額に影響が出るおそれもあるなかで、矢崎部長がいうように、2018年3月までの「減給保障期間」終了後に回答どおりに、三重大学当局が地域手当の増額が実現するかどうかが問われます。

また、駒田学長によると、昨年度導入された年俸制は、「三重大学であげた業績で他大学に異動するともとられかねない答弁をしていることにも注意が必要です。その意味が問われそうです。

さらに問題なことは、「無期転換者規程」で無期雇用に転換した非常勤講師等について、すでに「改組があって授業がなくなったら、解雇」としているところです。雇用の安定の観点からみて、重大な発言です。

主な学長・部長の発言

- (過去の給与不利益変更について)「人事院勧告というのは、人事院が勧告するわけで、多くの情報をもとに給与水準について勧告しますというのを言われるわけですから、ある面、それなりの信憑性というか、信頼できる情報ではないかなと私は思っています」
- 「現給保障期間中ですので、これが明ければ、地域手当4%を少しでも増額出来るように検討する」(矢崎)
- (年俸制について)「若い人は、年俸制にするという理由は、優秀な研究者で流動性がある方が、三重大学で何年か研究して、他機関に移ると、そういう方を育てたいので、三重大としても年俸制にしたいわけですよ」
- 「無期労働契約となった非常勤講師の方は、改組があって授業がなくなったら、解雇せざるを得ないというように思っています」(矢崎)



三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2016年 8月30日(火) 第129号
津市栗真町屋町1577 三重大学人文学部内

編集・発行人 前田定孝

E-mail:kff02520@nifty.com

三重大学教職員組合と駒田学長との団体交渉 議事録(中)

*前号に引き続き、2016年3月10日に実施した、三重大学教職員組合と駒田美弘学部長との懇談の議事録を連載します。

3. 来るべき南海トラフ型地震・津波への対応についておうかがいします。

(1)災害時において、学生および教職員の生命を守るに際して、避難場所および避難ルートのあり方については、再三にわたって学内全構成員から不安の声が寄せられています。この点、災害に強い大学づくりを進めるに際して、学長はこれまでどのようなとりくみをされ、今後どのようなとりくみをしようとしているのでしょうか。

(回答者 駒田学長)

今くるかもしれない災害に対して、強い大学づくりをするというのが基本なのですね。明日くるとか、明後日くるとかではなく、今くると。それは、一朝一夕にすぐに出来るというものでもありませんので、着実にそれを少しずつ充実していかなければいけないと思います。

災害に強い大学として、3つほど。まず1点目は防災対策計画の周知ということですが、平成24年の4月に防災室を事務局5階に設置しまして、同年6月に津波避難基本計画を作成し、毎年、津波避難訓練を通じ、その成果・反省事項に基づき見直しをおこない、全学に周知をしています。その方法としましては、本学のHPに危機管理マニュアルを掲載、学生便覧への掲載、自然災害対策連絡会議、新入生オリエンテーション、三重大学防災ガイド、防災研修会、防災訓練実施前の訓練説明会の実施及びパンフレットの配付などにより行っています。

2つ目は、実際の防災の訓練ですが、情報だけではなく、実際に訓練は重要だろうということで、最小限、年2回実施しています。私は学長に就任する前は危機管理担当の副学長でしたので、山形県に行って、防災・防火管理者の講習を受講し、勉強をしましたが、それだけではダメで実際に実働訓練をしないといけないということで教職員学生を対象とした避難訓練ですとか、エレベーター閉じ込め者救出訓練、初期消火訓練、救護所開設・運営訓練等の実動訓練、全部局が参加する災害対策本部の開設・運営・情報活動・応急対策活動、BCPの検証等を訓練する図上訓練も行っています。この図上訓練を経験していただきますと実際に起きたときにあれをすぐやろうというようになりますから、訓練というのは極めて大切かなと思います。今後もそのような訓練を続けて行きたいと考えていますし、最近では学内だけではなく、国土交通省、他の市町の職員等が見学に来ているので、そういう機関とも連携してやっていきたいと考えています。

3つ目は防災体制の基盤整備に当たってであります。毎年、予算の都合もありますが、飲料水、食料、簡易トイレ、毛布、レディースセット、自家発電機、衛星携帯電話等を備蓄・確保しています。また、津波避難を迅速、的確に実施するため、尾鷲市中村山に設置されている非常に高感度の災害情報システム、カメラですが、尾鷲市に津波が到来したら、確認できるので、1時間後に津市に到来するということですので、それまでに対応が可能だろうということで、今現在、それが見られるようになっています。

さらに昨年度三重大学BCP事務局版を策定しましたが、今年度は、事務局版BCPに基づき各学部・研究科等のBCPの策定を行っており、ほとんど完成しています。優秀なBCPでありますし、他の大学では策定していないと思います。すぐに真似されるというぐらいのBCPだと思います。

次年度は、復旧・復興マニュアルを策定予定であり、それらが揃うと本学における防災・減災に関する計画、マニュアル等が完成すると、それを踏まえて備蓄等をしていきたいと考えております。明日来たら困るじゃないかと言われればそのとおりですが、出来るだけ早く計画・マニュアル等の完成を目指していきたいと思っています。

(前田書記長)

業務継続計画というのは、立派なものを作成しても仕方がないというか、作成するプロセスが重要で、その間に自分は何をするのだと、こういうときに何をするのだと、それが毎年毎年検証されないと、常に検証されないと意味がない。

(駒田学長)

BCPの訓練を行うということです。この前も図上訓練を行いましたので、それを繰り返していくと。事務局だけのBCPの訓練でしたので、今度は学部でBCPの訓練を行っていただくと、どういうふうに復興するかという訓練を行ってもらうと。

(前田書記長)

我々がそこに参加して、いざそうなったら俺は何をするのだと、そのところまでイメージ出来ない。

(駒田学長)

是非、教職員学生に参加していただきたいので、皆さまについても、是非参加をしていただけるよう呼びかけていただけたらと思います。本来は全員参加すべきものですが、授業等があり、難しいとは思いますが、参加出来る方は参加していただきたい。

(2) 三重大学の教育・研究等の機能を災害以前と同程度に回復するためのすみやかな回復措置が求められます。この点、昨年度の学長交渉では、授業等の再開を、名古屋駅前のイノベーションハブや朝日大学との協定を通じて対応することなどが示されました。しかしながらわれわれは、このようなはるか遠方において授業等を再開するのではなく、より現実的な対応を方向づけていただきたいと思います。この点、学長としては、どのような業務継続の対策を用意されていますか。

(事前回答済)

教育、研究活動の再開は、大規模災害時に於いては極めて重要な復旧・復興業務であり、平成27年3月に策定した本学BCPにおいては、まず、上浜団地地区における授業等の再開を図ることを考えている。最悪の場合、本団地内は津波により浸水状態が続き、その解消、すなわち排水を如何にするかということであり、その排水を国交省三重河川国道事務所が保有する排水ポンプ車の支援を受け、冠水状態を解消することで調整等を進めています。

なお、その排水要領を検討するため平成27年11月に排水車の展示説明訓練を、12月には図上訓練を実施しその実効性を検証しました。(検証訓練の結果、最悪の津波浸水を想定した場合、2～3週間で原状復帰予定)

次に、上記の国交省の支援を受けた場合においても、上浜団地内の津波浸水状態が解消されない場合は、附属農場に仮キャンパスを構築することを考えています。(新たな代替え地の取得は、巨大地震の被害想定を考慮した場合は難しいと思われる。)

(3) とりわけ附属病院が、災害時において、地域医療に大きな役割を果たすことが期待されています。そのために、この1年間どのような対応等をされてこられたのでしょうか。

(事前回答済)

大規模災害時における三重大学附属病院は、「災害拠点病院」としての役割を継続することが求められていますが、特に、津波浸水状態の場合は地域の負傷者の受け入れが困難となる場合もあることから、(2)で言及した国交省三重河川国道事務所の支援受けによる排水を実施することになり、先ほどと重複しますが、先ず負傷者受け入れのための排水要領について、図上での検証訓練を実施しました。その際、藤田保健衛生大学(災害時相互応援協定締結大学:26年12月3日締結)を始めとして、この排水及び医療継続業務に関して支援を受ける関係防災機関等に研修していただき、事後の連携と訓練のための資を得ることができました。

次年度は、この訓練の成果を踏まえ、地域医療に貢献すべき訓練を計画したいと考えています。

このほか、附属病院では、消防法の規定によって年2回の防災訓練が義務づけられており、大規模災害時の多数患者受け入れを想定した訓練などを実施しております。

また、災害時における附属病院業務を継続させるためのBCPを作成中であります。

4. 労働条件について

(1) 昨年度の「給与制度の総合的見直し」に対応する給与決定において、実に3年連続の賃金等引き下げが強行されました。このことは、この間の大学改革・学部改組の流れとあいまって、教職員の士気を大幅に削ぐものであるとともに、職場レベル(もしくは「現場レベル」)においても、教職員の間、将来を展望できない、重い空気を漂わせるものとなっていると感じます。この点、学長は給与の現状をどのように認識し、どのように対応しようとしているのでしょうか。教員、職員それぞれについてご回答いただければ幸いです。

(2) また、昨年(2015年)の団体交渉において、三重大学が所在する津市の地域手当の「6%」を満額要求したところ、「現給保障終了時点」まで先延ばしされました。この点、学長としてはどのようにお考えでしょうか。

(回答者 駒田学長)

本学の給与制度については、人事院勧告が社会一般の情勢を示すものと捉え、その内容について検討を行い、職員への影響、大学の財務状況等を勘案して判断し、人事院勧告に概ね準拠してきたことは、これまでに回答してきたとおりです。

このため、ここ数年は国家公務員の給与制度と同様に減額改定、臨時特例による減額支給等を実施し、平成26年度に増額改定、平成27年度は「給与制度の総合的見直し」に伴う減額改定を実施してきました。

本学教職員の士気を高め、またその生活を守ることは、三重大学として重要であると考えていますし、教職員の皆さまが元気に働いていただかないと三重大学の教育・研究・診療・地域貢献等の事業を進める上でなかなか難しいというのは当然でありますので、執行部としては、教職員の士気を高めるための給与制度は重要であると考えています。本学の基盤的な予算の多くが運営費交付金という国民の税金で賄われている以上、人事院勧告を概ね準拠するというスタンスで対応せざるを得ないと考えています。

しかしながら、少しでも教職員の士気を高め、またその生活を守るため、運営費交付金の配分方法、財務状況、退職手当の精算制度への影響等を勘案しながら、地域手当の増額等の措置について、検討を続けていきたいと考えています。なお、平成27年人事院勧告で月例給及び勤勉手当の増額が勧告されたことを受け、本学においても人事院勧告に準拠して増額改定を実施します。

(前田書記長)

一連の賃下げによってですね、大体数百万円、一連の賃下げがなければ、数百万円、教員によっては一千万円以上の生涯賃金の賃下げになっているのですね。国との関係、人事院勧告との関係を抜きにして、学長は一連の賃下げそのものについては、どのようにお考えでしょう。職員のモラル、士気との関係において。

(駒田学長)

給与は多い方が良いですね。頑張っているから当然その報酬を得るというのは当たり前のことですから。原資となる予算が削減されているというのは非常に大きな問題がありますし、人事院勧告というのは、人事院が勧告するわけで、多くの情報をもとに給与水準について勧告しますというのを言われるわけですから、ある面、それなりの信憑性というか、信頼できる情報ではないかなと私は思っていますが、それに関してはいかがでしょうか。

(前田書記長)

そもそも部長が適切なインフォメーションされていないのではないかと一瞬思ったのですが、人事院勧告をそのまま従う必要があるのかという論点があって、民間企業ですから。法的には従う必要はないわけですね。矢崎部長の説明によると退職の時に、文部科学省の人事記録と同じでない退職の時に持ち出しになるので、とかそういう説明があったりして、ただちにですね、物事というのは、今学長言われたように給料高い方が良いとか、私学よりも低いということがあったら、例えば人文とかあれば、私学に逃げる人が毎年後を絶たない。私学の先生の方が値打ちがあって、我々はないのかということと言われたら大変困るし、その辺で、同一価値同一労働というわけでもないですけど、我々として、今後、安心して働き続けると言うことで言うと、おそらく人事院勧告云々という次元とは別にですね、適切な判断基準というのは客観的にあるのではないかと、そこを問題にしたいのですが、いかがでしょうか。

(駒田学長)

客観的な指標があれば。

(前田書記長)

客観的というか、人事院勧告で決まってしまうのではなくて・・・

(駒田学長)

もちろんそうです。人事院勧告を踏まえて大学として考え、それに準拠しようという方針を決めているということですね。

(前田書記長)

そうなのですが、そこで決まってしまう給与、賃金の水準というのが、大学教員たるに相応しい賃金なのかどうかということについては、別問題ではないかという気がするのですが、そこはどうでしょうか。特に私学の比較等によって、どのようにお考えでしょうか。

(駒田学長)

なかなか難しい問題ですね。私は自分の給与で、学長就任前は借金がありましたので、手取り7万円でしたので、兼業もしていましたし、そういうことをしなければいけないということで忸怩たる思いでしたね。給与いただける、それをもとに子ども、家庭を養わなければならぬので、働かないといけないと思ひ、多少、頑張ってきたと思いますが、それを評価していただかなかったというのは、多少、残念ではありますが、先ほども言いましたように、運営費交付金が税金で賄われていると、それが、人事院勧告というのが、それなりの精査をして勧告してくるという情報に関しては、それなりに重いと思ひますし、大学が今後の給与を考える場合の一つの指標としているというふうを考えているのは、それは間違いではないかなと思ひます。

(前田書記長)

間違っている部分があるとすれば、国立大学法人制度における給与の決定の方法がおそらく間違っていると、矢崎部長も散々言われましたが、国立大学法人法は天下の悪法であるというふうに言われたような気がします。そこは、何らかの形で組合ですから運動としてですね、何か突破するような、見通しも我々としても持ちたいと思っているわけですよ。そうじゃないと私学に潰されるというのは変ですが、そことの関係で学部としても大変になっているところなので、それも含めて、今後おそらく共同の取組もですね、それは、国大協も含めてね、必要になってくる気がするのですよ。そうでないと永久に浮かばれないような気がするのです。法人の職員は。それと併せてですね、先ほどの地域手当ですが、2018年度くらいから考え始めるということでしたよね。しかも0.5%という数字が出て、あれ、2%低いのかなと思ったんですけど。津市は6%なのです。しかし、ここの大学は4%なのです。つまり、2%少ないのです。そこをどうやって埋めるかというその努力。

(駒田学長)

それは、予算の状況次第かと思ひます。予算がないと引き上げることは難しいので、努力して稼ぎましょうということ

しないと。今の状態だと減らされていきますので、それを何とかするためには頑張って稼がないといけないと思います。
(前田書記長)

運営費交付金を増やさせる努力もあらゆる手を使って・・・。

(駒田学長)

正当な手段で、国会議員、行政等いろいろなところで陳情しました。何度も衆議院会館や参議院会館に行きました。

(前田書記長)

場合によっては、我々も一緒に旗を立てて行っていいと思っている。それ含めて国民的運動にしないと何ともならない。

(矢崎企画総務部長)

前田書記長が仰っていることは、重々承知しているんですよ。本学としても給与についての拠り所というのは、先ほど学長も仰いましたけども、人事院勧告しかないんですよ。他に何を指標にして作るかと言えば、何か作れますか？

(前田書記長)

県の人事委員会勧告。

(矢崎企画総務部長)

県は独自に調査をして勧告していると思いますが、人事院勧告に準拠している大学というのはほとんどの国立大学法人がそれに準拠していると。他の指標で給与を決定しているという大学は聞いたことがありません。もう一つ、運営費交付金という税金が投入されているということですので、人事院勧告の準拠というのは仕方がないということです。そして、地域手当についても先ほど話題に出ましたが、本来は6%の地域ですが、4%にしか出来ないというのは財政上の問題で1%上げると1億円必要と言う厳しい状況があると。現在は、現給保障期間中ですので、これが明ければ、地域手当4%を少しでも増額出来るように検討するというのは、前回もお話ししてますよね。現給保障の期間は申し訳ないのですが、人件費の関係から4%ということをお願いしたいということで、現給保障が明けてからは、検討させていただくということでございます。

(前田書記長)

まず、数年にかけて下がっているということです。更にその中で、私学に逃げる人も出てきている。そう言う中で賃金・給与水準が適切なのかということについては、若干の疑義があるということが1点。それをただちに決めるかどうかということは別問題として、もう一つは、認識していただきたいのは、三重大学の場合は人事院勧告に完全に準拠していないということです。これは矢崎部長も今の段階ではお認めいただけますか。

(矢崎企画総務部長)

地域手当に関しては、そのとおりです。人事院勧告準拠というか、予算の関係上、申し訳ないなというふうには感じているところですよ。

(前田書記長)

準拠してないですよ。

(駒田学長)

私は、概ね準拠していると申し上げました。ま、そういうことは言わずに財政が許せば、上げたいのは上げたいのです。4%から少しでも上げたいという気持ちは、十分あるんです。予算というのがあって、それを非常に吟味したいなというように思っています。信じてください。

(3) 2015年8月に出された人事院勧告に準拠した給与改定を、2015年4月に遡及して、ただちに実施することを要求します。同時に、非常勤職員就業規則が適用される教職員、再雇用職員、および年俸制適用教員に対しても、同時に賃金・給与改正を実施することを求めます。

(回答者 企画総務部長)

人事院勧告どおりに国家公務員の給与改定が実施されることとなり、改正給与法、人事院規則等が交付されたことを受け、本学においても、速やかに給与関係規定の改正を行い平成27年4月に遡及及び平成28年4月に給与改定を行う予定です。非常勤職員については、単年度の雇用契約であることから、契約期間内の給与の改定は行なわず、平成28年度から改定する予定です。このたびは増額改定となりますが、過去の減額改定時にあっても契約期間内の非常勤職員の給与改定は行なっておらず同様の対応としたいと考えています。

また、再雇用職員及び国立大学法人三重大学年俸制適用職員給与規程の適用を受ける教職員については、今年度の改定は行なわず、平成28年度以降の改定については、他機関との均衡や予算等を勘案して今後検討していきたいと考えています。なお、国立大学法人三重大学年俸制適用教員給与規程の適用を受ける教員については、月給制から切り替えた教員に不利益とならないよう平成27年4月に遡って年俸額を見直すことにしています。

(前田書記長)

これも人事労務に関する規程等の改正についてということで、意見聴取の手続を行うわけですね。この、非常勤職員についても。就業規則の改正の手続が4月以降、行われるという理解でよろしいですね。あ、終わっているんですね。失礼しました。

(矢崎企画総務部長)

今回は、改正労働契約法関係等の規程改正です。それは、前回お話ししたように解雇に関する規定の一部を職員就業規則から無期労働契約転換者に関する規程に移すために本日の役員会に付議し、意見聴取のために過半数代表者に改正(案)を提示させていただきましたのでよろしくお願いいたします。

(4) 今年度から、三重大学においても、文部科学省の行政指導のもとで、年俸制の一部導入が実施されました。学長の年俸制に対する認識と、今後のあり方についてお聞かせください。

(回答者 駒田学長)

本学における年俸制の導入については、平成25年11月に文部科学省が各大学の強みや特色を生かすよう自主改革を促す方針等を示した「国立大学改革プラン」の中で明らかにしたことを受け、検討を行い、進めてきているもので、教員の流動性を高めるほか、優秀な若手研究者や外国人研究者の獲得を促し、大学組織全体の活性化を図ることを目的としています。

年俸の決定方法としては、月給制による場合の給与を基に期末・勤勉手当や将来の退職手当を含めて決定し、月給制の場合と比べて不利益がないような方法を執っています。

今後の在り方についてですが、この年俸制給与制度は、大学教員に同制度への移行を強制するものではなく、あくまでも人事・給与システムを弾力化し、給与制度の選択肢の一つとして設定したものととなります。この制度を活用して、短期のプロジェクトや戦略的な取り組みにおいて優秀な若手研究者を採用するなどのことが出来るものと考えています。

なお、文部科学省からは、本学では66名の承継内教員に年俸制を適用することが目標値として示されており、中期目標・中期計画にも掲げるよう指示があったこともあり、今後の運営費交付金等への影響が懸念されることから、66名の達成及び今後も数値の維持を図る必要があると考えています。あくまで、目的は、人事の流動性を高めたり、あるいは、優秀な人材を獲得したいということですので、決して強要するものではありません。また、月給制の場合と比べて不利益があってはならないということが原則であると思います。

(中西委員長)

66名は、4月までに達成しないといけないのですか。達成具合は?

(村井企画総務部副部長)

今後の予想も含めてと言ったら言い方が悪いかもしれませんが、一応、今現在の教員の定年延長につきましては、全員にご説明をして、内諾をいただいている方含めて、57名です。9名程不足しているという現状です。実際には5月1日に調査があるようなことを言っていますので、5月といっても4月、5月1日採用というのはあまりないので、あと少しの間でお願いをしたいと思います。

(前田書記長)

注意していただきたいのは、先程から聞いていると66人ということですけど、優秀な人材を連れてくる、コンバートしてくるといときに年俸制でという話なのですが、今既にいる人の中から先ほどの承継内職員から66人ということにするのかどうかということですけど。まー、そうならないということだと思いますが、本当にその主旨どおりに運用されているのかどうか、つまり、年俸制というのは、我々の見方で言うと、賃金・給与の性格が根本的に変わる、つまり、生活を支えるための賃金から、成果に応じた分け前という考え方に変わってくる。そうなったら、三重大学がそれぞれの職員の生活を支えるという観点がどんどん薄れていくということになっていくと思うのですね。そうなってきたら、足りない分はどこかでアルバイトしてこようという、そういう感じになるか、それとも、一つは足りない分はどこかでアルバイトしてくると、それでも良いと言う感じになりかねないし、そうなってきたら、この大学で我々が働いて良い成果をあげて、地域貢献するというのは、果たして、客観的に保障されるのだろうか、可能であろうかという疑問が根底のところから出てくるわけです。一番の問題は成果の分け前という考え方に発想が変わってくるということについては、賃金・給与の性格ということについて、学長は、どのように認識されていますか。

(駒田学長)

年俸制と月給制の間で不利益があるということについては、金額的にはないようにしましたよね。

(前田書記長)

金額の問題ではなく、それ以前の問題として、両者の給与制度としての性格の違い。

(駒田学長)

非常に頑張った人へのインセンティブということですか。生活を保障するという意味では、一定の金額は必要であると思います。インセンティブに関しては、馴染むかどうかという話になると思いますが、それは、アルバイト自体も自分で稼いでくるということで、やっている人もいるし、やっていない人もいる、出来る人もいれば、出来ない人もいる、それは、給与とは全く違った収入であると思います。給与という、大学が保障する給与に関しては、生活の基盤となる給与・報酬になると思います。

(前田書記長)

それが、徐々にひっくり返っていくというのが年俸制の本質だと思うのです。今は、それでいいかもしれないですが。大学がですね、教職員の生活に責任を負わなくなってしまう、そういう性質を持っているわけですよ。

(矢崎企画総務部長)

月給制から年俸制に変更するには、契約を結ぶ必要があります。やりたくない人はやらなくても良いという制度になっているじゃないですか。だから、大学が強制して、月給制の人を年俸制にしろと言っているわけではないので。将来に向かってもそうだとは思いますが。強制的に出来る法律というのは・・・。

(前田書記長)

徐々に、最初の段階から年俸制で雇用すると言うのが増えていきますよね。

(矢崎企画総務部長)

若い人についてはですね。若い人は、年俸制にするという理由は、優秀な研究者で流動性がある方が、三重大で何年か研究して、他機関に移ると、そういう方を育てたいので、三重大としても年俸制にしたいわけですよ。

(前田書記長)

他大学に移ってもいいのですか。

(矢崎企画総務部長)

優秀な人が他機関に移るのは三重大としても困りますが、年俸制を導入して、優秀な研究者や外国人の研究者を獲得するには、この方法が良いのではないかと文科省が言っています。

(前田書記長)

文科省が言っているだけです。矢崎部長が言っているわけではないですよ。

(矢崎企画総務部長)

文科省が、66名を達成しなければ運営費交付金にも影響があると私は思っていますので、大学を救うには、達成しなければならぬと思っています。

(前田書記長)

これを突き詰めるとですね、性質が変わっていくのではないかと持っているのですよ。年俸制というのはそういう性質のものだから。

(矢崎企画総務部長)

それが変わらないように大学が押しつけて変更させるようなことは、どこの大学、86大学同じですが、無理強いすることはありません。

(前田書記長)

現状は、最低ラインがそこまでして将来的には廃止するよう願っております。

(5) 労働契約法18条改正にともなう今年度の就業規則改正により、5年を経過した有期雇用職員の無期雇用への転換が可能になりました。しかしながら、部局からは、部局の単年度予算による無期転換は現実味が無いとの声が寄せられ、同様に有期雇用職員からも、無期転換への期待の強い声が強く寄せられる一方で、その実現に際しての不安の強い声が寄せられています。この点、学長は法律どおりにこの無期転換権の行使を実質的に保障するためにはいかなる措置が必要と考えられますか。ご回答を求めます。

(回答者 企画総務部長)

先ほども回答しましたが、職員就業規則第24条関係の団体交渉を行い、改正労働契約法により、5年経過すれば「無期転換権」が発生するというのは、法律の趣旨からすれば、当然の話ですので、当初は職員就業規則に無期転換者を念頭に置いた、解雇条項を規定したのですが、その部分については、無期労働契約転換者に関する規程に規定させていただき、例えば、無期労働契約となった非常勤講師の方は、改組があって授業がなくなったら、解雇せざるを得ないというように思っていますので、そういったことで常勤職員の就業規則で規定するのは馴染まないということで、規定改正を行うということで、合意を得たと私は考えています。

(前田書記長)

規定の仕方で重大な疑義がありますが、それをここで議論したら、それ一本で団体交渉になってしまいますからね。ここでは、無理にやらない方が良いと思いますよ。中途半端に突っ込んだら大変なことになりそうですね。

(矢崎企画総務部長)

中途半端にはしないですが、前回の前田書記長が仰ったことはそういうことでしたよね。

(前田書記長)

雇い止めしにくいようにということですよ。私は雇い止めしやすいのではないかと考えています。

(次号に続く)

2016年8月22日

国立大学法人三重大学
学長 駒田 美弘 様

三重大学教職員組合
中央執行委員長小田敦子

国立大学法人「三重大学無期労働契約転換音に関する規程」に関するお問い合わせ

日頃は三重大学における教育・研究活動の発展のためにご尽力いただき、ありがとうございます。

さて、去る3月末、「人事労務に関する規程等の改正(案)」において、「国立大学法人三重大学無期労働契約転換者に関する規程」が改正されました。

この件につき、三重大学教職員組合は、下記の点につきお問い合わせするものです。

ご多忙中とは存じますが、9月9日を期日として、ご回答いただければ幸いです。

記

1. 「国立大学法人三重大学無期労働契約転換者に関する規程」(以下、「規程」という。)2条で「無期労働契約の締結の申し込みをする者(以下、「申込者」という。)は、現労働契約満了日の2ヶ月前までに無期労働契約転換申込書を学長に提出するものとする。」とあります。一方で、「職員就業規則」第26条解雇予告や「非常勤就業規則」9条退職及び解雇では、「解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告をするか...」となっており、無期労働契約の締結の申し込み期限である現労働契約満了日の2ヶ月前を過ぎてからでも解雇される可能性が考えられます。そこで質問が2点あります。無期労働契約への転換申し込みの権利を有する者に対して、当局から事前に無期労働契約の締結の申し込み期限よりかなり前の時点で無期労働契約への転換申し込みができること、および申し込みの仕方を告知されるのでしょうか。また、「無期労働契約転換申込書」はどのように配布される予定か(Web ページあるいは紙ベースでどこかの部署にて配布)についてお答えください。

2. 規程4条の2に、「無期労働契約転換者が、次の各号のいずれかに該当することとなった場合には、無期労働契約が終了することがある」として、「(1) 従事している業務が廃止されたとき」「(2) カリキュラムの変更等により授業科目が廃止されたとき」および「(3) 従事している業務に係る資金の受入れが終了となったとき」を列挙する規程改正がなされました。

これは、昨年度、三重大学職員就業規則24条1項4号から6号において列挙された、「業務の廃止」「資金の受入終了」および「組織の廃止」を解雇事由とする規定を削除し、あらためて上記「規程」に無期労働契約の終了を根拠づける規定を盛り込んだものです。

当局は今回の「規程等の改正」において、「改正労働契約法への対応として、本学の方針に基づき改正した就業規程等について、再度見直しを行い方針の趣旨に合うよう関連規定を改正」したものであるとされています。しかしながら、とりわけこのうち2号が、廃止前の職員就業規則24条1項4号から6号のいずれにも対応しないことは明らかです。

「三重大学職員就業規則」24条1項4号ないし6号の規定を廃止するとともに今回改正された規程4条の2第2号の規定とはいかなる関係にあるものと認識されているのでしょうか。

3. 三重大学教職員組合は、この規定が、本学に勤務する大学非常勤講師を、「カリキュラム変更」によっていつでも雇止めにするのを可能とする、ものであるとの危惧を払拭することができません。規程4条の2第2号に基づいて雇止めの対象となる「カリキュラムの変更等により授業科目が廃止されたとき」とは、いかなる場合を想定されているのでしょうか。

4. いくつかの大学において「シラバスの変更」、すなわち当該講義の一部概念の変更を根拠とした非常勤講師雇止め事案が発生しているなかで、三重大学において同種のトラブルの発生が予想されるなか、使用者としての国立大学法人三重大学当局は、いかなる未然防止策を考えておられるのでしょうか。

以上