

学部長との団体交渉申入書 (項目案)

# ご意見を募ります。

2～6面の記入欄に直接ご意見をご記入ください

## 団体交渉申し入れ項目 (案)

- (1) この間の三重大学の人事政策について
  - ①承継内職員としての雇用の確保を求めます
  - ②他部局への一方的かつ無秩序な配置転換をしないでください
- (2) 軍学共同反対のとりくみについて
- (3) 教員の研究条件の確保について
  - ①サバティカル制度等の研究条件の充実
  - ②教員の研究予算
- (4) 教養教育機構について
- (5) 教員評価制度について
- (6) 人文学部での労働条件について
  - [教職員の給与・賃金をめぐる課題]
  - [雇用の保障について]
  - [職員の労働条件について]
- (7) 学内施設整備に関して
  - ①「人文学部研究センター」はどうなったのか
  - ②人文校舎の全面改修について
  - ③水道水の水質改善
- (8) 学部としての学生支援のとりくみについて
  - ①授業料値上げをさせないとりくみ
  - ②学生へのアルバイト紹介を通じたブラックバイト対策

人文学部支部執行委員会は、先週の執行委員会で人文学部長との団体交渉申入書の案を作成しました。いかがでしょうか。あらためてご意見を募集します。

ご意見は、本紙2面から6面に記入欄を設けていますので、直接ご記載のうえ、人文学部支部執行委員会 (前田、上井、深井、吉野) までいただければと思います。生き生きと研究し働き続けられる人文学部づくりに、わずかでも役立てばと思います。

## 非正規人事の連続 教育体系は守れない 第6回執行委員会での議論から

先週28日、第5回執行委員会を開催しました。

主なテーマは「サバティカル・研究条件について」、「人事院勧告を受けた給与改定と退職手当削減問題」、「雇用のあり方」、そして「学部長交渉・学長との提起団体交渉の準備」です。

サバティカル等の研究条件改善問題は、現段階で学部執行部および学科長レベルで意識共有はできていないという評価ができ、今後は各学科でのとりくみに委ね、支部組合として必要な発言をするということになりました。「給与・退職手当」につき、国立大学の状況とともに、

私学の状況を調査しなければならないこと、「雇用のあり方」としては、この数カ月間の人事案件のほとんどが非正規雇用であることについて、プロジェクトごとに人事採用をしても、学問体系が守られず、大学教育や研究の総合性や系統性が守られないという点をもっと強調しないといけないのではないか、との意見が出されました。

また学部長・学長との団体交渉につき、「地域貢献」の意味を体系的に考える必要性が指摘され、また学生バイト紹介につきブラックバイト対策として「最初の半年間紹介しない」との制限が撤廃されるべきとされました。

## 三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2017年 9月 5日 (火) 第183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



三重大学人文学部長宛て

## 団体交渉申入書 (案)

人文学部支部は、安食和宏人文学部長との定期団体交渉の申入書の作成を実施しています。その案をお示しします。研究者として働き続けられ、そして地域の期待にこたえられる文学部をつくっていくために、ご意見を募集します。

下記の 項目の内容で、当教職員組合人文学部支部は、三重大学人文学部長との団体交渉を申し入れます。どうかよろしくお取りはからいください。

記

コメントを記入しご提出ください

### (1) この間の三重大学の人事政策について

#### ①承継内職員としての雇用の確保を求めます

この数年間、三重大学における雇用は、年々劣化してきています。人文学部においても、この1、2年のうちに、「新規雇用は非正規が原則」といわんばかりに、有期雇用の教員が激増してきました。とりわけ、「専任」とは名ばかりの有期雇用の教員が増えていることも特徴です。またこの方向性は、他学部およびセンター等においては、さらに強力に推進されています。

この点につき、去る1月24日に実施した学部長との団体交渉において、学部長から、「原則論ですね。それはわかる。今の要望は、『お聞きしました』ということ」との回答をいただきました。しかしながら、残念なことにこの間、「ポストがついた」といいつつ、2つの教員人事がこのような不安定な「専任」教員類型によって充当されています。この点についてご見解をおうかがいします。

#### ②大学当局による他部局への一方的かつ無秩序な配置転換をひかえてください

この間、学内組織の再編成として、人文学部でも、従来の教養教育機構に加えて、地域イノベーション学研究科や伊賀サテライト等への教員の配置転換が問題となっています。この点について人文学部はどのような問題を認識され、それに対してどのようにとりにくまれているのでしょうか。ご見解をお聞かせください。

### (2) 軍学共同反対のとりくみについて

防衛装備庁の「安全保障技術研究推進制度」という研究資金制度につき、学内および地域住民団体の要請に応じて、さらに3月24日の日本学術会議声明を踏まえて、三重大学は5月16日の役員会にお

コメントを記入しご提出ください
-----------------

いて「三重大学は応募しない」との決議をし、その後この決議は、6月26日の教育研究評議会で確認されました。この点、われわれは高く評価するものです。しかしながら、この大学のスタンスが将来にわたって維持されるという保障はありません。われわれは、軍事研究をしないとの保障を何らかの学内規程において明記すべきであると考えています。そのことは、新潟大学や琉球大学において進められていることです。人文学部支部は、安食学部長に対して、全学の会議等を通じてこのような学内規程づくりを主張されるように強く要請します。

### (3) 教員の研究条件の確保について

①この間のとりくみで、人文学部支部と学部執行部との間において、サバティカル制度等を積極的に活用することを通じて、三重大学人文学部をより研究のできる職場へと充実させていこうという合意が形成されてきました。この点について、その後学部当局としてはどのような見通しをもってこのとりくみを推進されるのか、お聞かせください。

②今後の運営費交付金が削減されることが予想されるなかで、教員の研究費の大幅に削減される可能性があります。この点、学部長としては、個々の教員の研究活動を保障し、ひいては三重大学における研究を質的に保障するために、どのようなとりくみをしようとしているのでしょうか。お聞かせください。

### (4) 教養教育機構について

教養教育機構が発足して3年が経ちました。この教養教育機構の本来の理念とは何であると、学部長は認識されているのでしょうか。そしてこの観点に照らして、人文学部と教養教育機構との関係を、今後どのように構築すべきとお考えなののでしょうか。あらためて見解をお聞かせください。この点は昨年も団体交渉の議題にあげた点ですが、時間の都合積みのこしとなった点です。あらためてご回答を求めます。

### (5) 教員評価制度について

この間の歴代の学部長との懇談において、現在の教員評価制度について、「教員評価の目的は、大学教員の諸活動の活性化に役立てるとともに、本学の教育、研究等の質の評価項目は検討する余地はあると思う」と回答いただきました。その後のとりくみ状況について回答ください。この点も、昨年も団体交渉の議題にあげた点ですが、時間の都合積みのこしとなった点です。あらためてご回答を求めます。

### (6) 人文学部での労働条件について

## 〔教職員の給与・賃金をめぐる課題〕

①三重大学においても、一部とはいえ年俸制が導入されました。われわれは、この制度は、給与の性格を、生活を保障するものから、成果の分け前へと根本的に変質させる可能性をもつものとして反対するとともに、今後の動向について、深く危惧しています。この点につき、一昨年実施した懇談に際して、当時の後藤学部長から、「前学部長のときからあまり積極的に進めて来たわけではない。……学部としてことさらに推進することもない」とされました。この点につき、安食学部長はどのようにお考えでしょうか。お聞かせください。この点も、昨年も団体交渉の議題にあげた点ですが、時間の都合積みのこした点です。あらためてご回答を求めます。

②2012年6月の「震災復興臨時減額」以来、退職金減額、55歳昇給停止、そして昨年度の「給与制度の総合的見直し」と、三重大学の教職員は、全国の国立大学とともに、たび重なる給与引き下げを強制されてきました。そして現在、退職給与がまた引き下げられようとしています。この点につき、昨年度の団体交渉の際に学部長は「給与引き下げについては、難しい」とされました。しかし、同時に言われたように、「問題の重大さ」は明らかです。いかなるとりくみを考えられていますか。

③2014昨年度の給与削減の際に、大学当局は、地域手当の「増額の検討の開始」を約束しました。この件につき、学部長としても、全学における何らかの働きかけをお願いします。

④三重大学の就業規則において、64歳に達した教職員の給与が73%に減額されるとする規定があります。この制度は、著しい不利益変更を個々の教員に強制するものです。しかしながらこの就業規則変更の際に、過半数代表者による意見聴取等の法定の手続はとられていません。ただちにこの規定は廃止すべくものと考えます。学部長の見解を求めるとともに、全学的に主張されることを求めます。

## 〔雇用の保障について〕

⑤非常勤職員就業規則が適用される職員の5年経過後の無期転換権のとりあつかいにつき、前回の団体交渉の席上学部長は、「そういう立場の教職員の生活はもちろん、学部の運営や、教育上カリキュラムをある程度維持しなくてはいけないとか、からんでくるので、無視できない問題ではあると認識しているが、いろんな要素を含めながら慎重に考えるべき」とされました。この回答は、労働契約法18条の趣旨を遵守した上でのものであると考えられるのですが、実際にどのよ

コメントを記入しご提出ください



うなとりくみをされているのでしょうか。お聞かせください。

コメントを記入しご提出ください

⑥今後の特任教員の処遇改善についてのお考えをお聞かせください。とりわけ、前回の団体交渉の際に、「研究費をもうちょっと増額するというのは、簡単に約束はできないが、そのストーリーはあると思う」とされつつ、「特任の先生方がどういう立場にあって、将来的にどういう方向性を描いているかというのは、配慮が足りなかったかもしれない。そこは検討しなければいけない」とされました。その後この件についてのとりくみは、どのように推移しているのか、お聞かせください。

⑦昨年9月度の教授会の席上で出され、今年度から、開始された「学長の裁量による若手教員の増員措置について」にもとづく助教枠で採用された教員につき、第1に、その5年後における無期転換がいかなる形で確保されるのか、および第2にこの制度で採用された助教が5年満了後に「正規の教員」に転換した場合に、年俸制が強制されるのかどうか、すなわち月給制への移行が可能なのかどうか、ご回答ください。

⑧非常勤職員就業規則の適用対象が「1年を超えない者」とされていることの反面で、「5年任期の専任教員」というものが増大しています。この場合においても、労働契約法18条でいう無期転換権を保障するようにとりくみをしてください。この点も、昨年も団体交渉の議題にあげた点ですが、時間の都合積みのこしとなった点です。あらためてご回答を求めます。

〔職員の労働条件について〕

⑨この間、三重大学教職員組合は、課長以上のクラスの職員の時間外手当支給の要求をしています。この点2016年3月10日の団体交渉において当時の矢崎企画総務部長は、「管理監督者の残業代」(労基法41条)につき、「管理職は管理職の地位にあるから管理職手当をもらっているわけであって、超過勤務というのは、勤務時間外に起こった職務をこなしているから超過勤務である。それが違うというのは、重々承知している」とし、さらに「課長の労基法41条該当性に関しては、課長で切るという点には問題がある」と組合側が指摘したのに対して、「違法とまでは言い切れないのではないか」「不当くらいまではなるのかな」と回答しました。この点の認識にかんがみて、全学の会議において、課長クラス以上の職員に時間外勤務手当の支給を主張されるよう求めます。この点も、昨年も団体交渉の議題にあげた点ですが、時間の都合で積みのこしとなった点です。あらためてご回答を求めます。

コメントを記入しご提出ください

⑩同様に、職員の定年の65歳への延長の必要性を訴えました。この点最近政府は、現在60歳の国家公務員と地方公務員の定年を65歳に延長する検討に入ったと報じられました。この点学部長としての見解をお聞かせください。この点も、昨年も団体交渉の議題にあげた点ですが、時間の都合積みのこしとなった点です。あらためてご回答を求めます。

#### (7) 学内施設整備に関して

①昨年、学部配架の資料や学生が残っていた卒業論文等の保管場所として、「人文学部研究センター（1778㎡、5F）増築（人文学部駐車場側）」を要求している」との回答がありました。しかしながらこの計画は、予算要求の上位に入りつつも、その後頓挫したと聞いています。結局この計画はどうなったのでしょうか。お聞かせください。

②先日の概算要求において、人文校舎の雨漏りや壁からの水の滲透への対応もかねて、全面改修を要求することとされました。その見通しをお聞かせください。

③この間、水道水に含まれる炭酸カルシウムやケイ酸塩等の問題につき、大学当局は20%程度の市水をブレンドして流すこととしました。しかしながら、安全衛生委員会に対する尾藤事務局長の回答によれば、「市水を2割程度混合しましたが、期待した蒸発残留物の値は下がっておらず、これまでとほぼ同様のレベル」とされつつも、その内実は、むしろ蒸発残留物の濃度は濃くなっています。この点につき、ご見解をお聞かせください。

#### (8) 学部としての学生支援のとりくみについて

①運営費交付金の削減により、今後とくに、教員の研究予算と学生の授業料とを天秤にかける動きが強まると予想されます。この点学長は、去る3月の三重大学教職員組合との団体交渉の席上で、「授業料値上げはしない」と断言しました。学部長は、その後この約束が遵守されるようにことあるごとに、全学の会議等において発言されるなど、継続して監視されるよう求めます。

②昨今、学生のブラックバイトなどが社会問題となっています。しかしながら三重大学において、学生サービスチームが生活協同組合に学生のアルバイトを紹介する業務を委託するに際して、「最初の半年間は紹介しない」旨の制限を設定しています。われわれはこの制限は、ブラックバイトの温床であると考えます。学部長は、学生支援の一環として、この制限を撤廃されるようとりくまれるよう要請します。

以上

## 三重大学教職員組合に求めた人文支部の

## 定期学長団体交渉記載の要求事項 (案)

## (1) いわゆる承継内職員としての雇用の確保を求めます

この数年間、三重大学における雇用は年々劣化してきています。この1、2年のうちに、「新規雇用は非正規が原則」といわんばかりに、有期雇用の教員が激増してきました。とりわけ、「専任」とは名ばかりの有期雇用の教員が増えていることも特徴です。この実態は、事務局およびセンター等においてとくに顕著です。

雇用は正規が原則です。ここでいう正規とは、「無期雇用」「直接雇用」および「フルタイム労働」の3条件を満たすものであると考えます。この点、大学当局はこの数年間にわたって、「1年を超える」雇用類型を「専任」と称して年々無秩序に増大させてきました。今後このようなことをしないように強く要求します。同時に、複数年雇用の「専任」教職員を含むすべての非正規教職員に対して、上記3条件を満たす処遇を実現されることを求めます。

## (2) 教職員の生活を保障するに足る給与を

2012年6月の「震災復興臨時減額」以来、退職金減額、55歳昇給停止、そして昨年度の「給与制度の総合的見直し」と、三重大学の教職員は、全国の国立大学とともに、たび重なる給与引き下げを強制されてきました。そして現在、退職給与がまた引き下げられようとしています。そのなかで、三重大学の教職員のなかには、家を手放したとする者をはじめとした影響を受けた者はもとより、研究者として必要な「研究と修養」に励むための書籍費等を含む費用が大幅に減少し、本学における教育活動にも目に見えない形で影響を及ぼしています。

この点につき、本学における教育および研究の充実、ならびに使用者として教職員の生活に責任をもつとの観点から、国家公務員に準じた退職手当の削減、2014年度の給与制度の総合的見直しにともなう現給保障期間終了にともなう給与減など、いっさいの給与の不利益変更をしないように求めます。

## 7、学部固有の問題」

## (1) 学生バイト紹介問題

昨今、学生のブラックバイトなどが社会問題となっています。しかしながら三重大学において、学生サービスチームが生活協同組合に学生のアルバイトを紹介する業務を委託するに際して、「入学後の最初の半年間は紹介しない」旨の制限を設定しています。われわれはこの制限は、ブラックバイトの温床であると考えます。この制限の撤廃を強く求めます。

## (2) 附属病院にかかるに際して保健管理センターでの紹介状の発行を求めます

勤務中に何らかの疾病が発症し、保健管理センターに行き、そこで対応できない疾病の疑いが発見した場合、あらためて市中の医院または診療所等にかからなければなりません。そこでも対応できない疾病の場合、あらためて三重大学附属病院をはじめとする大きな病院に、その医院・診療所の紹介状を持参してかかさざるをえないのが現状です。紹介状を発行する資格を有するのが医師免許保有者であることにかんがみて、保健管理センターの医師が紹介状を発行するようになれば、このような二度手間も省けると考えます。状況の改善を求めます。

# 中央執行委員会に提案しました

教職員組合中央執行委員会は、毎年定期的に学長との団体交渉を実施しています。中央執行委員会は現在、その要求項目作成に入っています、

この団体交渉の要求書作成人文学部支部は、上記の項目を含む内容で、兼重直史中央執行委員長宛て、文書を送付

しました。

運営費交付金問題や給与・労働条件、そして研究条件の多くは、中央執行委員会の交渉事項となります。人文支部の役割は、中央執行委員会をバックアップし、団体交渉を少しでも充実させることです。あらためて意見聴取します。

# 安全保障技術研究推進制度

## 2017年度採択結果が公表

# 大学も“分担研究者”で9件

29日、防衛装備庁の外部  
研究資金である「安全保障  
技術研究推進制度」の採択  
結果が公表されました。左  
掲のとおりです。  
今回は、研究代表者を  
擁する機関は企業や国の研  
究機関のみであり、大学は  
入っていないようです。し  
かし、大学の応募は22件、  
研究分担者も5件です。  
今回の採択結果に、宇宙  
分野にも力点があることが  
見えます。航空宇宙産業②  
を置くこととする三重県と  
2015年度の初年度の  
予算3億円から始まったこ  
の制度が110億円にまで  
拡大した今年度、大学の応  
募をここまで止めたのは運  
動の成果です。さらに市民  
の批判・反対の声を集中す  
る必要があります。

### 【大規模研究課題（タイプS）】6件

- 極超音速飛行に向けた、流体・燃焼の基盤的研究  
宇宙航空研究開発機構（谷香一郎）
- フォトニック結晶による高ビーム品質中赤外量子力  
物質・材料研究機構（迫田和彰）
- スケードレーザの開発無冷却タービンを成立させる革新的材料技術に関する研究  
株式会社IHI（高橋聡）
- 共鳴ラマン効果による大気中微量有害物質遠隔計測技術の開発  
株式会社四国総合研究所（岡崎宗孝）
- 極限量子閉じ込め効果を利用した革新的高出力・高周波デバイス  
富士通株式会社（小谷淳二）
- 複合材構造における接着信頼性管理技術の向上に関する研究  
三菱重工業株式会社（高木清嘉）

### 【大規模研究課題（タイプA・B）】8件

- マルチアングル3次元ホログラフィックGB-SARによる不均質媒質内埋設物の  
高分解能な立体形状推定に関する研究  
宇宙航空研究開発機構
- 電気化学的手法によるCFRP接着界面土或におけるエポキシ当量測定  
宇宙航空研究開発機構
- 海水の微視的電磁場応答の研究と海底下センシングへの応用  
情報通信研究機構
- 半導体の捕獲準位に電子を蓄積する固体電池の研究開発  
東芝マテリアル株式会社
- 超広帯域透過光学材料・レンズに関する研究開発  
パナソニック株式会社
- 不揮発性高エネルギー密度二次電池の開発  
株式会社日立製作所
- MUT型音響メタマテリアルによる音響インピーダンスのアクティブ制御の研究  
株式会社日立製作所
- 超高温遮熱コーティングシステムの開発  
一般財団法人ファインセラミックスセンター

安全保障技術研究推進制度応募・採択件数の推移

		2015年	2016年	2017年A,B	2017年S
大学	応募件数	58	23	22	1
	採択件数	4	5	(5)	(4)
公的研究機関	応募件数	22	11	27	5
	採択件数	3	2	5	2
企業等	応募件数	29	10	55	12
	採択件数	2	3	9	4

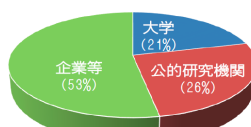
( ) は分担件数

### 平成29年度安全保障技術研究推進制度 応募概要

- 3月29日に公募を開始し、5月31日に公募締切り
- 応募件数は104件

### ○研究代表者所属機関別応募状況

研究代表者 所属機関	大規模研究課題 (タイプS)	小規模研究課題 (タイプA・B)	合計(割合)
大学	1件	21件	22件(21%)
公的研究機関*1	5件	22件	27件(26%)
企業等*2	12件	43件	55件(53%)



応募状況

\*1 「公的研究機関」とは、独立行政法人、特殊法人及び地方独立行政法人のことをいう。  
\*2 「企業等」とは、研究を主な目的とする公益社団法人、公益財団法人、一般社団法人、一般財団法人や民間企業等のことをいう。