

2017年10月11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 兼重 直文

三重大学における労働条件等に関する

お問い合わせ

平素は組合活動にご理解・ご協力を賜りありがとうございます。

さて、昨年度中央執行部による、3月2日の予備交渉、9日の定期団体交渉におきまして、以下3点について要求致しましたが、まだお示しいただいておりません。今年度の定期団体交渉も近づいてきます。三重大学で勤務されておられます教職員等の労働条件等の関わる重要課題であるところとらせております。

ご多忙とは存じますが、10月30日(月)までに必ず回答いただきたくお願い申し上げます。

記

①無期転換後の労働契約書(または雇用条件通知書)における「期間」の記載について

3月2日の予備交渉において、無期転換後の労働契約書記載事項につき、大学事務局から「年度ごとの更新をして、定年まで行くという話である」との回答がありました。すなわち、有期雇用教職員が無期転換した後において使用者である大学側と締結する労働契約書において、毎年1年単位の期限が付された契約書を書き換えていくという趣旨です。その後9日の本交渉に際して、この点の矛盾を組合側から改めて指摘したところ、事務局長から、「外部の専門家の意見もお聞きしながらやっていると思いますが、あらためて確認させていただきます」との回答をいただきました。その後どのような内容を確認されたのか、お示ください。

(次号に続く)

無期転換後の労働契約書に

有効期限?

組合中央執行委員会が

大学当局に問い合せ

「無期転換後の労働契約書に有効期限?」労基署も疑問視するシロモノです。

文支部が求めていたもの。このうち「労働契約書の『期間』」についてのみ本号

に掲載し、残る2点は次号で紹介します。いずれも昨年度の中央執行委員会が積

み残しにしていたもの。当局の誠実な回答と対応に期待されます。

教職員組合中央執行委員会は11日、「無期転換後の労働契約書における『期間』の記載」「昨年『改正』された配偶者等扶養手当廃止にともなう影響試算」、および「水道水の水质」につき問合せを提出しました。10月30日が回答期日で、人

先週11日の第7回執行委員会の概要です。そこでは、学部長から問題提起のあったサバティカル等の取得について法律経済学科で学部長から問題提起があったことを踏まえて、「外国での研究にいたる道のりのイメージがわくように、ノウハウなどを体験談を通じて学ぶ機会を設定すべき」

「外国での研究」の経験を聞く会を... 第7回執行委員会での議論から、この意見が出され、12月下旬に体験談を聞く会を開催することになりました。また学部長との定期団体交渉の要求書につき、教養教育や地域イノベ等と行き来する者が増えていることから、その負担の解決を学部長に求めるべきとの意見が出されました。



三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2017年10月17日(火) 第189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

2017年3月24日
第243回 幹事会
軍事的安全保障研究に関する声明

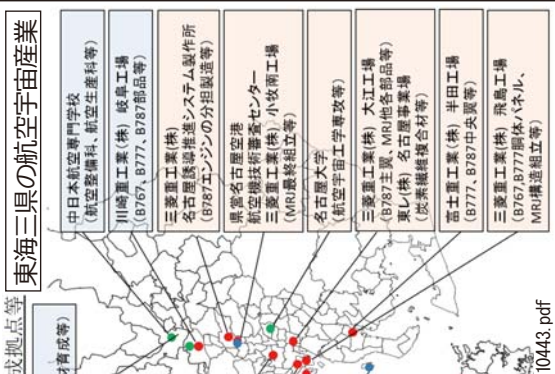
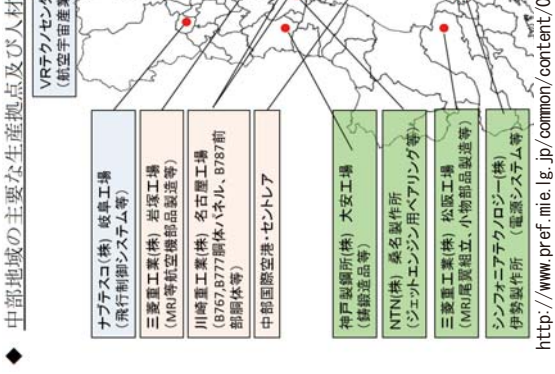
日本学術会議
日本学術会議が1949年に創設され、1950年に「戦争を目的とする科学の研究は絶対に行わない」旨の声明を、また1967年には同じ文言を含む「軍事目的のための科学研究を行わない(声明)」を、また1967年には、科学者コミュニティの戦争協力への反省と、再び同様の事態が生じることへの懸念があった。近年、再び学術と軍事が接近しつつある中、われわれは、大学等の研究機関における軍事的安全保障研究、すなわち、軍事的な手段による国家の安全保障にかかわる研究が、学問の自由及び学術の健全な発展と緊密な関係にあることをここに確認し、上記2つの声明を継承する。

科学者コミュニティが追求すべきは、何よりも学術の健全な発展であり、それを通じて社会からの負担に応えることである。学術研究がとりわけ政治権力によって制約されたり動員されたりすることがあるという歴史的な経験をふまえて、研究の自主性・自律性、そして特に研究成果の公開性が担保されなければならない。しかし、軍事的な安全保障研究では、研究の期間内及び期間後に、研究の方向性や秘密性の保持をめぐって、政府による研究者の活動への介入が強まる懸念がある。

防衛装備庁の「安全保障技術研究推進制度」(2015年度発足)では、将来の装備開発につなげるという明確な目的に沿って公募・審査が行われ、外部の専門家だけでなく同庁内部の職員が研究中の進捗管理を行うなど、政府による研究への介入が著しく、問題が多い。学術の健全な発展という見地から、むしろ必要なのは、科学者の研究の自主性・自律性、研究成果の公開性が尊重される民生分野の研究資金の一層の充実である。

研究成果は、時に科学者の意図を離れて軍事目的に転用され、攻撃的な目的のためにも使用されるため、まずは研究の入り口で研究資金の出所等に関する慎重な判断が求められる。大学等の各研究機関は、施設・情報・知的財産等の管理責任を有し、国内外に開かれた自由な研究・教育環境を維持する責任を負うことから、軍事的な安全保障研究と見なされる可能性のある研究について、その適切性を目的、方法、応用の妥当性の観点から技術的・倫理的に審査する制度を設けるべきである。学協会等において、それぞれの学術分野の性格に応じたガイドライン等を設定することも求められる。

研究の適切性をめぐっては、学術的な蓄積にもとづいて、科学者コミュニティにおいて一定の共通認識が形成される必要がある。個々の科学者のもとより、各研究機関、各分野の学協会、そして科学者コミュニティが社会と共に真摯な議論を続けて行かなければならない。科学者を代表する機関としての日本学術会議は、そうした議論に資する視点と知見を提供すべく、今後も率先して検討を進めて行く。



防衛装備庁の研究資金を受ける必要なく 三重大学が

平和に貢献する大学であり続けるために

学内規程と審査機関を 歯止めとなる

日本学術会議の声明を受けて

2015年度から防衛省による外部資金制度である「安全保障技術研究推進制度」が始まりました。大学の研究の二環として軍事研究を行うこともです。軍事である以上、通常の大学の研究のように自由に公開できるものではなく、特定秘密保護法のもとでその公開が制限されます。

これに対して日本学術会議は「安全保障と学術に関する検討委員会」を11回にわたって開催し、この問題を検討し、この声明を発表しました。そこでは「まず、研究の入り口で研究資金の出

等に関する慎重な判断」し、明白でないものは、大学の教員集団を含む科学者コミュニティが「可能性のある研究について、その適切な方法を、応用の妥当性の観点から技術的・倫理的に審査する制度を設けるべき」とします。

3億円(2015年)から 110億円(2017年)へ激増

この制度は、初年度3億円から出発し、2年目に6億円、そして3年目の2017年には110億円の予算規模に膨れあがり、国立学に支出される運営費交付金や私学に対する助成金が削減されるなかで、驚く

べき大転換を舞います。現在日本経済の軍事化が推進されています。上図のように三重県を含む東海3県に航空宇宙産業を集積する動きが、進められ、三重県その推進の立場に立っています。

研究評議会にもその自由な意見表明が保障される諮問機関であること、その諮問も教員の自由な提案に基づくものとすべきです。

全国の大学で開始された 学内規程づくり

日本学術会議がいう「科学者コミュニティ」として、三重大学の教授会等においても「技術的・倫理的に審査する制度」づくりが求められます。この場合、組織のあり方として、

研究評議会にもその自由な意見表明が保障される諮問機関であること、その諮問も教員の自由な提案に基づくものとすべきです。

は経営協議会とは異なり、教育

こんなテーマが「軍事研究」
【大規模研究課題(タイプS)】6件

超音速飛行に向けた、流体・燃焼の基礎的研究
フォトニック結晶による高次元品質中赤外量子力
スケールレーザの開発
共同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
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
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

学内規程に盛り込む要素

- 資金の出所等(防衛省および自衛隊を含む)関係であればカテゴリーカルに排除する。
- 公的機関または私企業であっても防衛装備品等に関する研究の疑いがある場合には、科学者コミュニティによる自治的対応としての学内審査機関の審議を通じて判断する。
- 上記の審査・判断を実施する機関として、学内に学長および経営協議会とは独立した、教育研究評議会の諮問機関としての審査機関を設ける。
- 学内基準には、以下の事項を含むものとす。
 - 研究成果の公開が全面的にかつ実質的に保障されること
 - 委託契約時点において、大学と資金提供機関との間の契約の対等性が確保されること
 - 資金提供機関が研究者の研究の自主性に對して過度に干渉しないこと
- 研究機関終了後に軍事転換されることを回避するため、本学は軍事研究を行わない、相手方が研究成果を軍事利用することを認めない、研究教育の自由な環境を損ねる条件は認めない、以上が守られない場合には本学は契約をいつでも破棄でき、相手方は求償しない」とする規定を設けること

東京地判2017年9月14日より 「各労働条件の相違の不合理性」

○夏期冬期休暇

このように、夏期冬期休暇は、その時期や日数については、とりわけ職務の内容や繁忙期による影響を受けると考えられるものの、職務の内容等の違いにより、制度としての夏期冬期休暇の有無について差異を設けるべき特段の事情がない限り、時給制契約社員についてだけ、制度として夏期冬期休暇を設けないことは、不合理な相違というべきである。これを本件についてみるに、正社員と時給制契約社員とを比較すると、最繁忙期が年末年始の時期であることには差異がなく、他の前判示に係る職務の内容等の相違を考慮しても、取得要件や取得可能な日数等について違いを設けることは別として、時給制契約社員に対してのみ夏期冬期休暇を全く付与しない合理的な理由は見当たらない。

この点に関して被告は、長期雇用を前提とした正社員に対してのみ夏期冬期休暇を付与することで、会社に貢献する意識を高め、有為な人材の確保、定着を図ることが期待できる旨主張する。

しかしながら、前判示のとおり、夏期冬期休暇は、お盆と年末年始を中核とする前後の一定の期間は大多数の官公庁及び民間企業で休暇を取得するといういわば国民的意識や慣習が背景にある休暇であり、被告においては、正社員と時給制契約社員との間で夏期や年末年始の繁忙期に差異があると認められない中で、これを正社員に対して付与しながら、時給制契約社員に対して全く付与しないことは、被告の主張に係る諸点を考慮しても、合理的な理由があるということはできない。

したがって、夏期冬期休暇に関する正社員と時給制契約社員との間の相違は、不合理であると認められる。

○病気休暇

……病気休暇が労働者の健康保持のための制度であることに照らせば、時給制契約社員に対しては、契約更新を重ねて全体としての勤務期間がどれだけ長期間になった場合であっても、有給の病気休暇が全く付与されないことは、前判示に係る職務の内容等の違い等に関する諸事情を考慮しても、合理的理由があるということとはできない。

したがって、病気休暇に関する正社員と時給制契約社員との間の相違は、不合理なものであると認められる。

郵便局で非正規差別

東京地裁で9月14日に判決

格差是正に一步前進

「給与」や「手当」を支払えと命令

いわゆる「郵政20条裁判」で——郵政産業労働者ユニオン名古屋貯金局支部より

待遇改善・格差是正を求めた郵便局の非正規社員3名に対し、東京地裁は

と判断しました。

額が社会的に容認されているなどといった誤った根拠

評価しました。

府的に非正規雇用類型の労働者が増える国立大学の労働者を励ますものです。

9月14日、労働契約法20条(有期雇用労働者の労働契約の不合理な相違の禁止)に基づき、年末年始手当、夏季冬季手当、および有給の病気休暇について、合理的な労働条件の相違である

「郵政産業労働者ユニオン労働法20条格差是正組所為原告弁護団」は同日、「労働契約法20条関係の判決が」同条の立法趣旨を正しく解さず不合理な格差について、管理職への登用など将来の人材活用の仕組みの可能性や定年後の賃金減

「(労働契約法20条関係の判決が) 同条の立法趣旨を正しく解さず不合理な格差について、管理職への登用など将来の人材活用の仕組みの可能性や定年後の賃金減

今回の判決は、郵便局の労働者に限らず、毎年無政府的に非正規雇用類型の労働者が増える国立大学の労働者を励ますものです。

郵政ユニオンが

さつそく最賃値上げを要求

この判決を受けて郵政ユニオンは9月25日、「時給制社員の基本給の引上げに関する要求書」を会社に提出しました。そこでは、「名古屋貯金事務センターでは6月から20円上がり、最低基本給が890円となりましたが、生活して行くにはまだまだたいへんです」として、「時給制契約社員の最低基本給を1000円以上引き上げること」および「地域別最賃に算入する20円を100円に引き上げることを要求しています。」

「(労働契約法20条関係の判決が) 同条の立法趣旨を正しく解さず不合理な格差について、管理職への登用など将来の人材活用の仕組みの可能性や定年後の賃金減

「(労働契約法20条関係の判決が) 同条の立法趣旨を正しく解さず不合理な格差について、管理職への登用など将来の人材活用の仕組みの可能性や定年後の賃金減

「(労働契約法20条関係の判決が) 同条の立法趣旨を正しく解さず不合理な格差について、管理職への登用など将来の人材活用の仕組みの可能性や定年後の賃金減

「(労働契約法20条関係の判決が) 同条の立法趣旨を正しく解さず不合理な格差について、管理職への登用など将来の人材活用の仕組みの可能性や定年後の賃金減

「(労働契約法20条関係の判決が) 同条の立法趣旨を正しく解さず不合理な格差について、管理職への登用など将来の人材活用の仕組みの可能性や定年後の賃金減

すでに本紙で報じたように、大学当局は学生アルバイトと、再雇用の事務補佐員の時給を最低賃金額に固定しています。このような郵政労働者のとりぐみは、三重大学の組合運動に大きな問題提起をするものです。