

# 2大ポイントは 学部長宛団体交渉申入書を提出 サバティカル支援と 部局間移動教員の負荷対策

## 雨漏り・壁の滲透水対策も

人文学部支部は23日、安食学部長宛、団体交渉申入書を提出しました。そのポイントは、教員が研究者として成長していけるためにサバティカル等への支援を強化し、その一環として講義を代替する非常勤講師等の手当をはじめさまざまな措置を講じること、また地域イノベーション学研究科や、さらには伊賀サテライトや医学部・教養教育機構などとの兼任教員が、その兼任先で課せられた仕事と人文学部での元来の仕事が競合することのないように、「指揮命令権者」としての人文学部長にその調整を求めることが中心です。また、有期雇用教職員の無期転換権が完全に保障されるために人文学部長が学部内で配慮しつつ、全学的にも発言することを求めています。

また、人文学部でとくにこの1年間で増えている非正規雇用人事について、人文学部の人事政策として、どのようなスタンスで対応するのかについても、あらためて問い合わせています。

### 校舎の安全対策や ブラックバイト対策

また、この間人文学部校舎の改修が概算要求で予算化されなかったことから、その中間的な措置を求めています。さらには、三重大学が入学後半半年間は学生アルバイトを紹介しない方針をとるなかで、ブラックバイト対策についても問い合わせています。

### 団体交渉申入書の主な内容

- (1) 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サバティカル期間等の非常勤講師の手当等
  - ③今後の教員の研究費について
- (2) 他部局との兼任の教員の労働条件
- (3) 教員評価制度について
- (4) 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
- (5) 学内施設整備に関して
  - ①「人文学部研究センター」計画のその後
  - ②校舎の雨漏りや壁からの水の滲透対応
  - ③水道水の炭酸カルシウムやケイ酸塩等
- (6) 学部としての学生支援のとりくみ
  - ①授業料について
  - ②学生のブラックバイト問題とその対策
- (7) 軍学共同反対のとりくみについて

主な内容は上記のとおりです。交渉の日程が決まり次第お知らせします。組合員であればどなたでも出席できます。

また、上記以外にもご意見・ご感想とありましたら、ぜひお願いします。あなたのご提案が、将来にわたって安心して働き続けられる人文学部をつくる原動力です。



### 三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2017年11月21日(火) 第194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11月15日

三重大学人文学部

学部長 安食 和宏 様

# 学部長との交渉の申入れ

三重大学教職員組合人文学部支部

執行委員長 前田 定孝

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

### (1) 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サバティカル等を安心して取得できるために、担当する授業を一時的に代理で担当する非常勤講師の手当等による研究支援を求めます。

③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するために、どのようなとりくみを考えておられるのでしょうか。お聞かせください。

### (2) 他部局との兼任の教員の労働条件について

この間教員が学部間を移動する機会が、地域イノベーション研究科や国際忍者研究センター、教養教育機構、さらには医学部など、増大する一方です。そこでは、両部局におけるそれぞれの講義等について、別々の指揮命令系統となっていることから、一人の教員に対して複数の両立困難な業務上の負荷がかかる事態となっています。この状況につき人文学部長としてはそのような認識をされているのかお聞かせください。同時に、このような両部局間の業務の調整を図るためのとりくみを要求します。

### (3) 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ととなった点です。あらためてご回答を求めます。

### (4) 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昨年の団体交渉に際して、原則として承継内職員としての雇用を求めたところ、「原則論ですね」との前提で、「今の要望は、『お聞きしました』』という回答がありました。ところが残念ながらその後人文学部を見ても、「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るなど、「新規雇用は非正規が原則」といわんばかりの状況になってしまいました。この点についてご見解をおうかがいします。

②三重大学においても、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、時間の都合積みこしとなった点です。あらためてご回答を求めます。

③2012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？

④2014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。

⑤三重大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き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〕

⑥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、実際にどのよ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。

⑦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。

⑧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年後における承継内職員への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年満了後に承継内転換した場合に、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、その見通しをご回答ください。

#### 〔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、「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、時間の都合積みこしとなった点です。あらためてご回答を求めます。

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、時間の都合積みこしとなった点です。あらためてご回答を求めます。

#### (5) 学内施設整備に関して

①この間学部として要求してきた「人文学部研究センター」の計画は、予算要求の上位に入りながらも、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。しかしながらこの要求は、今年度については見送られたとのこと。この点、雨漏りや水の滲透への対策として学部長はどのような対策をとられるのか、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%程度の市水を混合して流すこと



としました。しかしながら、事態はまったく改善されていません。この点につき、引き続き大学当局に要求されるよう求めます。

## (6) 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学生のブラックバイト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。

## (7) 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学長が次期に交代した後になっても維持されるという保障はありません。この点、われわれは、軍関係から資金が流れてこないための判断基準およびそのための学内手続を作成すべきであると考えています。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にご協力いただけるように、強く要請します。

以上

# 学部長候補者に公開質問状

\*人文学部支部は15日、11月教授会の日第一次投票で選出された学部長候補者5名に対し、下記の公開質問状を出しました。回答期限は11月25日です。その結果は、本紙であらためてお知らせします。

1. 現在進行中の大学院博士課程、サテライトその他のとりくみについて、この間教授会等において、大学院博士課程構想やサテライト構想などが審議されています。これらは、全学的な機能強化構想を受けたものであるとともに、人文学部の教職員および学生、さらには将来的に入学する学生等に対しても大きな影響を与えるものです。これらのとりくみが三重大学人文学部における研究および教育においてどのような意義があるとお考えか、お示してください。
2. 現在、教職員組合人文学部支部は、研究条件を充実させるべく、サバティカル等の取得の保障や特任教員の研究費の増額等を求めています。これらは、それぞれの教員が研究者として成長していくために必要不可欠なものです。この点につき、あなたは学部の研究力を向上させるために、どういう見通しやプランをおもちか、お示してください。
3. あなたは、人文学部と地域イノベーション学研究科および教養教育機構との現在および将来にわたる関係につき、どのようにお考えか、お示してください。
4. この数年間にわたり、震災臨時減額、退職手当カット、55歳昇給停止、そして昨年の給与制度の総合的見直しにともなう俸給表改定という、この間の相次ぐ教職員の給与引き下げが強行されました。昨年は配偶者等扶養手当の減額が、また今年度は、退職手当の削減が予想されます。この点、どのように認識されているのかお示してください。
5. 防衛装備庁の「安全保障技術研究推進制度」につき、3月に日本学術会議が「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入り口で」判断し、疑わしい場合は大学を含む科学者コミュニティが判断する」とした声明を発しました。この声明を受けて、各大学でガイドラインが策定されています。三重大学においても当然ガイドラインを策定することになると思われます。人文学部長としてどのような視点でとりくまれるのか、ご見解をお示してください。