

サバティカル

19日に学部長との交渉を実施

非常勤予算 年度をまたいでも

まずは可視化・共有から

複数部局にかかわる教員の労働実態

人文学部支部は先週19日(月)、安食学部長および藤田副学部長と団体交渉を実施しました。その詳細は後日議事録として本紙に掲載しますが、本号ではその概要を速報します。

サバティカル取得

ローテーションリスト作成も

学部長 サバティカル取得期間の非常勤講師予算は、次年度を見越してという場合に、年度をまたぐために、やりにくさがある。学部として申し合わせのようなものをつくってみんなが合意するような手続が必要。

- B 1年間であれば、別に開講しないでもいい？
- D 授業の種類による。
- A なによりも、行きたいという人を確保しないと。

C 行きたいと手をあげるのもいいが、3年後4年後というかたちで、リストをつくって、次は誰々さんの予定という見通し、何年後行く順番が回ってくるという、そういう順番を決めるのは難しいか？ 予定なので行けないということになったら次の人が行くということになるのかもしれないが、学部としてもスケジュールを立てやすいのではないかと。まず最初は

ル、大枠を決めておいた方が運用しやすいのではないかと。
B 来年度から誰か候補者を立ててやったらいい。走りながら考えればいい。

複数部局にかかわる教員

教養、イノベ、サテライト…

学部長 問題があるというのを認識して、今後注意すべきということか。
A 院長あるいは機構長と調整していただく必要がある。
副学部長 むこうの思うよ

うにはこちらも対応できるかどうかわからないよというのは、いっておいた方がいい。4月になる前に話してもらった方がいい。

2018年度三重大学教職員組合人文学部支部
執行委員選挙開票結果
三重大学教職員組合人文学部支部
選挙管理委員会

三重大学教職員組合人文学部支部規約17条に基づく
投票開票の結果、以下の役員が選出されました。

記

執行委員長	前田定孝	信任30票	不信任0票
副執行委員長	深井英喜	信任30票	不信任0票
書記長	高橋秀治	信任30票	不信任0票
執行委員	古瀬啓之	信任30票	不信任0票

以上



三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2018年 2月27日(火) 第209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

大学院の秋入試

時期を柔軟に設定するとか…

学部長 8月から9月に海外出張をとというのはわかる。副学部長 8月のはじめまでにやるのがいいのかも。

C 入試実施委員はたいへん。1年間くらい勉強した研究生を対象とした入試をや

るのであれば、秋入学にこだわらなければ、入試時期は1回目のチャンスで7月下旬か8月に提供し、そこで始めならば2月でかまわない。

学部長 タイミング、効果、仕事量など考慮したい。

有期雇用教職員の無期転換

個別的に情報提供を

B 人文の無期転換について事務補佐員に対して説明したのか？

B そこは、予算がないから無期転換できない、更新で

事務長 面談で1人ずつにっていない。

B 全学的に、不適切な雇止めがあり、この間もどしたというのがある。人事労務チームによると、完全に部に連絡できていない。人文はどうなっているのか。

事務長 人事の方からの指導は直接はない。

特任教員の研究条件

「次年度に向けての検討課題」

学部長 専任教員の研究費も上げていないので、結果的には研究費としては同じという扱いにした。

A せめて研究業績を上げて、あるいは次に移りやすいように。研究業績を上げるためにできることを。次こそ

きないということだった。

事務長 そんなことはいってはいけない。そういうことは人文では絶対にいわない。

A みずから遠慮する、身を引くという人がいないように。2年前に「無期転換なんてそんな」という人がけっこういた。「そんなことないんだ」という、ちょっと肩を押し上げるような、それでもなかなか安心して踏みきれないということ。申し出しやすいくみをしていただきたい。

はかたちに。

副学部長 特任の先生からの聞き取りもやってみるのもいいかもしれない。個別の事情は違うが、それを総合してどうかということ。

A それはそのようにしていただきたい。

大学院入試 研究環境との両立を

全大教が文部科学省と会見 その②

国公私立大学を通じて、授業料減免のための予算拡充を。ただし具体化にあたり、機関に対する評価が自律性、大学自治に抵触することがないように

1月17日に実施された、全大教と文部科学省との会見の続報です。

要望事項5 高等教育の漸進的無償化の取り組みの一環として、国公私立大学を通じて、授業料減免のための予算措置の拡充を求めます。

要望事項6 高等教育無償化を含む政策の推進を求めます。一方で、政策の具体化にあたり、機関に対する評価が自律性、大学自治に抵触することがないように求めます。

文科省回答 私立大学の授業料免除は、対前年度28億円増の130億円を措置。これにより減免の対象人数は5万8000人から2018年度7万1000人、1万3000人増となった。これにより高等教育へのアクセス格差の是正を図る。／政策パッケージにおける大学等の要件の具体化は、今後、文科省において専門家による会議での検討結果を踏まえておこなう。

全大教 専門家会議の性格はどのようなものになるか。また会議は公開されるのか。

文科省 会議のあり方を含めて検討中だが、省内のPTは立ち上がっているの、外部の高等教育専門家の方による会議となる。公開するかどうかも今後の検討。

全大教 支給対象者の要件で、学生の「単位数の取得状況、GPA(平均成績)の状況」「学生に対する処分等の状況」などとある。相当数の大学がGPAを取り入れているようだが、大学設置基準にないことであり、大学教育の方向付になりかねない。また、大学の要件でも①実務経験のある教員の配置、②外部人材の理事への任命、③成績評価基準による厳格な成績管理などは、政府による大学教育の方向付にならないか。これらをチェックできるよう少なくとも会議の公開性は重要だ。会議の公開を要望する。

過半数代表者の意見書

2018年2月19日

国立大学法人三重大学長

駒田美弘殿

2018年1月26日の日付をもって意見を求められました、「国立大学法人三重大学特殊勤務手当支給細則改正(案)」につきまして、下記のとおり意見を提出します。

記

以下の規程の改正(案)について、各職域代表を通じて意見を聴取した結果、人文学部(教員)職域および工学研究科(技術系)職域から意見がありました。

その他の職域からはとくに意見はありませんでした。

〈改正(案)〉

国立大学法人三重大学特殊勤務手当支給細則

〈改正の概要〉

特任一般職員のうち特任一般職標準年俸表の各級特1号(60歳以上)の適用を受ける者が、係長以上の職を命ぜられ、当該業務に従事した月1月につき、7,000円～12,000円を支給出来るよう職務手当を追加する改正。

今回の職務手当の新設は、賃金改善の観点から評価します。しかしながら「特任一般職員」と「再雇用職員」の待遇格差を助長することにならないかという懸念もあります。抜本的には、事務系職員の定年延長に向けて取り組まれるよう求めます。

なお、工学研究科(技術系)職域からの意見踏まえ、今回の改正の背景について問い合わせたところ、人事労務チームを通じて回答を得ましたので、以下に記録します。

「事務職員の年齢構成において、30代半ばから40代半ばの人数が少なく、今年度より、高度な専門知識・技術又は優れた管理運営能力を有する60歳以上の特任一般職員に対し係長以上の職を命じており、その者の処遇改善を図るため、新たに「職務手当」を追加する改正を行うものである。

技術長、技術長補佐については、現時点では該当者はいないが、今後、特任一般職員に技術長、技術長補佐の職を命じた時に、検討する。」

国立大学法人三重大学上浜地区事業場

過半数代表 秋元 ひろと

(選出の方法:選挙により選出された代議員による互選)

○人文学部(教員)職域からの意見

今回の意見聴取は、国立大学法人三重大学特殊勤務手当支給細則2条につき、特任一般職員のうち特任一般職標準年俸表の各級特1号(60歳以上)の適用を受ける者が、係長以上の職を命ぜられ、当該業務に従事した月1月につき、7,000円～12,000円を支給出来るよう職務手当を追加する改正とされる。

この場合、「特任一般職員」とは、「高度な専門知識・技術又は優れた管理運営能力を一定の期間活用して遂行することが必要とされる業務に従事させるために、1週間の勤務時間が38時間45分、1日の勤務時間が7時間45分で、かつ、期間を定めて雇用する職員」(国立大学法人三重大学特任一般職員就業規則2条)をさし、同規則6条で「当該職員の年齢が満65歳に達した日以後の最初の3月31日を超えて雇用しないものとする」とするほか雇用年齢に関する規定がないことに鑑みると、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」9条で65歳未満の定年の定めをしている事業主は、その雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、「一 当該定年の引上げ」「二 継続雇用制度の導入」または「三

当該定年の定め廃止」の「いずれかを講じなければならない」とした趣旨を踏まえたものであると考えられる。この場合、60歳以上の特任一般職員に対して職務手当を支給する制度の導入そのものについては、賃金の改善であると、いったん評価されうる。

しかしながら、この制度をめぐっては、とくに国立大学法人三重大学再雇用職員就業規則2条でいう再雇用職員との均衡上、職員の間でも大きな矛盾をもつものと受け止められてきた経緯がある。すなわち、再雇用職員の定義が「1週間の勤務時間が15時間30分から31時間の範囲内で定められ、かつ、1日の勤務時間が7時間45分以内である職員」とされたことから、特任一般職員就業規則2条でいう「1週間の勤務時間が38時間45分、1日の勤務時間が7時間45分」と比較して労働時間が短く、そのことによって賃金も安くなることになる。

これに対して特任一般職員が、「高度な専門知識・技術又は優れた管理運営能力を一定の期間活用して遂行することが必要とされる業務」というただちに明らかではない基準において採用されているのではないかなどの疑義を生む原因となっていた。

この点、過半数代表者および職域代表は、この間一貫して「維持可能な労働条件」(decent work)を主張してきた。その内容は、周知のように、①労働者個人の、翌日の労働力の再生産に必要な必需品の購入費用、②次世代の労働者を自分と同等以上に再生産するための、家族として必要な生活諸手段に必要な費用、③労働者が職業人としてスキルアップしうる費用という3つの意義を満たす賃金を要求することも含むものである。

しかしながら、上記のように特任一般職員と再雇用職員との間には、大きな賃金格差が存在するのである。この点、定年前と比較して大きな収入源となることを考えれば、三重大学当局が彼らを生身の人間として扱おうとするのであれば、このような均等待遇を実現することこそが、優先されるべき課題である。

この点、「第40条の(1)と(2)にそれぞれ技術長、技術長補佐」があってもいいとする工学研究科(技術系)職域から寄せられた意見は、かかる矛盾を一部でも埋め合わせる努力をするように大学当局に求めるものであると解せられる。これに対する「技術長、技術長補佐については、現時点では該当者はいないが、今後、特任一般職員に技術長、技術長補佐の職を命じた時に、検討する」との回答は、いかにも形式的な回答であり、教職員の生活に責任をもつ当局の回答としてはまったく不十分である。それとも当局は、もはや教職員の生活に責任をもって賃金・給与を支払うというような発想は、かなぐり捨てているのであろうか。

このようにみていくと、このような就業規則改正の際においても、そのことを十分に意識したとりくみをすべきことがわかる。なによりも、上記の「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の趣旨を踏まえると、三重大学は「一 当該定年の引上げ」をこそ優先すべきであり、それ以外の職務手当等の創設は、その中間的なものとして位置づけられるべきであると考えられる。今回の就業規則改正は、直接的には利益変更であるとしても、高齢者の職員の待遇の改善そのものに配慮しないものであると評価せざるをえない。

この点、国家公務員についても、定年を65歳に延長するための具体的な作業が政府部内で開始されたとされる。この2018年の通常国会に国家公務員法の改正案を提出し、現在60歳となっている定年を2019年度から段階的に引き上げていくとされる。

この点について三重大学は、国家公務員の基準に「情勢適合」して、雇用年齢を引き上げるなどの措置をとる気はないのであろうか。人件費を単なる「負債」と考えるような姿勢は、この際いっさい改めるべきである。

○工学研究科(技術系)職域からの意見

手当の支給対象は、第40条において(1)「課長又はセンター長」(2)「副課長、室長又は専門員」(3)「係長」とされている。支給対象に「技術長」「技術長補佐」も加えるべきではないか。

以上