

学部長との交渉記録

学部執行部と人文学部支部の間で

“問題がある” ことの確認を 他部局と兼任する教員の加重労働

非常勤予算で工夫も

サバティカル取得にともなう

去る2月19日に実施した学部長との団体交渉の議事録をお届けします。今回の成果は、サバティカル取得にともなって実施できなくなる担当授業の代わりをつとめる非常勤講師の予算について前向きな回答があったこと

と、この間増え続ける他学部等との兼任の教員の業務量の増大への対応をどうするのかについての議論ができたこと、有期雇用教職員の無期転換権の行使について、前向きな回答があったことなどです。また、特任教

員の研究費の増額については、残念ながら実現できませんでしたが、「聞き取りをしてみよう」という認識で一致しました。少し長いものになりましたが、ご確認ください。

岐阜大と名古屋大が法人合併？

“アンブレラ方式”でさらに拡大も？

22日の夕方に突如として中日新聞に掲載された、「岐阜大学と名古屋大学が法人統合に向けて協議を始めた」との報道は、三重大の関係者にも衝撃を与えました。

今回の合併劇は、旧帝大のなかでの生き残りをかけて、指定国立大学の指定を受けようとしていた名古屋大学の主導で行われているものです。名古屋大は、東

北大学、東京大学、および京都大学に加えて、3月20日に東京工大とともに追加指定されています。その理由には、「地域の国立大学間の壁を取り払う新たなマルチ・キャンパスシステム構想については興味深い取組であり、今後の進捗が期待される」(文科省サイト)とあり、近隣の大学の合併を前提としたことが推定されます。

法人に指定されるにあたっての弱点は、大学の規模が小さいことであると指摘されていました。そこで、岐阜大学と三重大に統合を呼びかけたというのです。

三重大は尾西康充理事長の名で、「統合に向けた協議会への参加は考えていない。三重大は地域創生への貢献を重要な取り組みと位置付け、その責任を一番に負っている」と語っています(中日新聞)。

地方国立大学の存在意義とは何か、情報の収集および活発な議論を呼びかけるとともに、今後本紙でも取りあげたいと思います。

とくに、名古屋大の松尾清一総長の将来構想は、「東海国立大学機構」の設立、「世界屈指のマルチキャンパスの実現」が構想され、指定理由と符合します。

名古屋大が指定国立大学

今週の紙面

- 1面 岐阜大と名古屋大が法人合併？
- 2～12面 学部長との団体交渉議事録
- 13～15面 通勤災害補償等に関する過半数代表者の意見
- 16面 学長との団体交渉速報②

無期転換後の労働契約書に「契約期間を記載しない」
離任される先生から 井上稔浩さん・伊藤睦さん



三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2018年 3月28日(火) 第213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人文学部支部と 安食学部長との団体交渉議事録

日時：2018年2月19日

組合側：前田委員長、深井副委員長、吉野執行委員、上

出席：学部側 安食学部長、藤田副学部長、

井書記長 (Skype)

事務：大西事務長、中根主任

2018年2月19日、三重大学教職員組合人文学部支部は、人文学部執行部と団体交渉を実施した。以下はその記録である。

(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。

前田 1つめについて、どのその後どのようにとりくまれているのか？

学部長 サバティカルを安心して取得できるようにするために非常勤講師の手当等お願いしたいとのことであるが、7月教授会で話題提供し、研究休職やサバティカル制度があまり知られていないようであるし、事務でいろいろ調べても

らったものを示した。8月段階で学科長との相談もあり、より具体的に本気で考えてみようかということだった。そのあと、あまり進んでいないが、これはひとつには、非常勤講師は予算がからむものであるということと、あと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。来年誰かがサバティカルをとりたい、それを前の年度に

学部長との団体交渉の成果とまとめ

○どの回答も、前向きに評価できます。具体化が課題です。

留学・サバティカル等研究条件の充実——代わって授業をする非常勤の手当を

「非常勤講師の手当というのが、それがベストなのかわからないが、そういう要求があるので、それを実現できるように制度をつくりたい」。

他部局との兼任の教員の労働条件

「問題があることを確認してもらおう。今具体的にどうしろということではなくて、問題があって、むこうの思うようにはこちらも対応できるかどうかかわからないよというのは、いっておいた方がいい」——副学部長からの発言です。

大学院の秋入試の実施について

「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について

「そんなことはいいじゃない。そういうことは人文では絶対にいわない」——この間他学部で発生した「金がないからやめてくれ」といわれた件について。大西事務長からの発言です。

特任教員の研究予算の充実

「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。1年以上やっている人はどう考えているのか」。特任教員の研究費が増額されなかったことについて組合側が再び問題提起したことに対する副学部長からの発言です。

人文校舎の雨漏り・壁からの水の滲透への対策——「研究に支障を来す」

「根本的にやろうとすると莫大になるので学部の予算ではできない。それを待ってられないというのであれば、そんなところにはいられないというのであれば教えてもらうしかない。応急処置でもやるしかない」との回答。

約束するというのは、合意さえあればできるが、学部として申しあ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。そこであまり進んでいなかったというのはもうしわけないが、年度をまたぐのを見通してやるべきだと思っている。具体的には、非常勤講師の手当というのが、それがベストなのかかわからないが、そういう要求があるので、それを実現できるように制度をつくりたい。次の年度にどなたか手をあげてくれれば、できるだけそれを実現できるように、いま考えているのは非常勤講師の手当であるが、それを進めていきたい。

深井 非常勤を必ず確保しないとイケないのか。1年間であれば、別に開講しないでもいいのではないかとする方法もあるのではないかと。

前田 2年に1回?

深井 4学年の間に1回開けばいい。1年間開講しないとすれば何か問題はありますか?

吉野 それは授業の種類による。たとえば教養のコマ数は絶対に減らすことはできない。それは学系によって違う。

学部長 非常勤が必ずしも必要ではないならば、極端に言えば本人の気持ち。しかし気持ち次第でしょうというのは、おかしい。制度的に何か保障するものがあつた方がいいのではないかと考えている。

前田 専任の集中講義は? 三重短大ではよくやっている。

学部長 やってはいけないのか?

深井 問題なかったと思う。森久綱氏がそれをやっていた。オランダに行っているときに。

前田 それだったらまだ気分的に楽。

学部長 でも、語学関係は無理。集中というわけにいかない。

副学部長 逆にこちらから聞きたいのは、1回行った人が次またいきたいというルールは、決めた方がいいのか。本人は行きたくても他の人に迷惑がかかる。学部としてルールを決めておかないと著しい不公平が生じる可能性もある。

深井 科研とかでとつた場合はしかたない。

学部長 学部が認める非常勤予算枠みたいなのは、あまり頻繁に使うのはまずいので、それは常識的にある程度間をおくでしょうという感じ。しかし自力で行きたいという人はいるので、あまりしぼるのも変かなと思う。

深井 いわれるとおりでそんな感じでいいのではないかと。スタッフとして1回はいけるような機会をつくっておいて、自力で行く人は自力で行くというのでいいと思う。そこまで非常勤の枠を言い出したらいへんなことになる。

前田 ただなによりも、行きたいという人を確保しないとイケない。

深井 行っていいというのであれば行く。いくらでもつては

ある。

学部長 誰かが手をあげると、行っていいのか、じゃあ行くかという雰囲気があつてもいい。

吉野 それから、中間管理職レベルの先生のレベルでも、そろそろうちの分野でも出さないとまずいというか、出すことはその分野全体にとつてもいいことなのではないかと感じて、後押しもしていただけるといいなと思う。

深井 聞いていると問題はそこ。そんなに難しい話ではない。

前田 この1年間のひとつの到達点は、「こういう制度があるんだ」というのが周知された。今の段階としては、その到達点を踏まえて、誰かが行くということ。来年度に向けて、労使で順番に行くようなかたちをつくる方向で何かつくっていくということだと思つて。

上井 外国にも行きたいと思つて。これまで教授会とかで何回も出てきた話かもしれないが、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、リストをつくつて、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?

前田 最初は誰かが行くしかない。そのうえで順番の話になるのではないかと。まずは風穴を開ける。

上井 さっきの非常勤講師の手配も含めて、先の方までの予定にしても、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。まず最初は誰かが手をあげていくというのが必要かもしれないが、いずれそういうスケジュール、大枠を決めておいた方が運用しやすいのではないかと。

前田 去年出てきた2つの障害のうちのひとつは、委員会である。委員会という場合に、途中で抜けてもいい委員会とかいろいろあるのではないかと。

学部長 多くの委員会は、いちおう2年ローテーション。途中で抜けたから著しい迷惑がかかるかということ、そんなにないのではないかと。次の委員長の予定だった人が抜けるとちょっと困るかもしれないが。

前田 あるとしたら教務委員会とか。そのあたりは配慮できるところがあるかどうか検討してほしい。

学部長 今でもぼつぼつと行っている人はいる。どこかでひずみや迷惑はいつているのかもしれないが、なんとかするのはないか。

深井 あまりがちがちに決めてもしかたがないところがある。森久綱氏が行ったとき、野崎氏もいなかったし、後藤さんも全学に行っていた。ほとんど人がいないなかでまわしていたので、それはそのときそのときでやるしかないところがある。いちいち決められない。むしろ、協力するとおつ

しゃっているのだから、来年調整して誰か行くようにして動いた方がいい。

前田 そうしましょう。

深井 ひとつだけお願いしたいのは、少なくとも2年前くらいに、次は自分だというのがわかるかたちになると、自分もそうであるが、常日頃海外とつながりをもちながらやっている人はコンタクトをとって受入大学を探せるが、そうでないと手間がかかるので、1年間くらい準備がある方が行きやす

い。ローテーションをきっちり組むのは難しいと思うが、何か方法はないか。

学部長 たとえば1回申請受付して、でも絞らないと行けない。学科1名だったら計2名とか。補欠になった人は次回に優先的にまわるとい、アドバンテージもひとつの考え方。どうなるかわからないが。

深井 来年度から誰か候補者を立ててやったらいいのではないか。走りながら考えればいい。

(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。

前田 次に他部局との兼任の教員の労働条件。教養もそうであるが、地域イノベにもう1人行くことにもなった。2つの部局からの指揮命令系統が複数になってくる。矛盾するようなかたちになる。それは、学部長どうして話しあって解決してもらえないというのが基本。そのあたりどのように認識し、どう対応されるのか。

深井 問題はむしろ教養だと思う。英語とかあとはイノベ。向こうの教授会も出ないといけない。そのあたり学系のなかで処理しているが、問題になっているのは教養。FDとかやっていくと、必ず英語系の先生とかがそれにかまされていく。そうすると人文でやりながらさらに教養の動きに巻き込まれる。大学のなかでそういった問題は認識されているのか。

学部長 教養は教養教育機構を立ち上げた。サテライト関係も、ここ2年くらいの動き。地域イノベは去年3人の配置換え。たしかに前よりも複雑になっている。これまでの流れでいうと学部ごとの改組の流れのなかで、とくにポストを要求したりするなかで、単独の学部がポストを要求しても無理で、学部と学部を合わせたみたいなの、何か新しいことをやれという流れが非常に強かった、ある意味やむをえないと思うが、昔みたいに「私、〇〇学部」というのが、昔ほど単純ではなくなった。ただ、トータルで人が増えたというのであればいいかもしれないが、今問題になっているのは仕事上の煩雑さというか実質仕事が増えているとか、地域イノベは青木、森、朴先生だけど、どんな感じだろうか？

深井 身近にいたので同じ学系のなかで、見ていると、地域イノベとかは案外言いたいことがいえる。聞いているとむしろ英語学系の方が、人文でやらないといけない仕事と、教養に巻き込まれたときに断りにくいという状態になるのではないか。

学部長 地域イノベの場合はこちらの人間なので学部教授会に出てもらう。研究科委員会は本来はこちらのメンバーではないが、オブザーバーということで出てもらう。地域イノベの大学院研究科委員会に出ているはず。あと、むこうの入試関係の仕事をやっているようである。入試は頼むだろうというのは聞いていたが、それ以上は言わないでくれということだったが、もしもこんなはずではなかったというのがあればしっかりというべき。教養は、教養の英語教員と人文学部の英語教員とがかなりの部分いっしょにやっているの、英語の人間として教養とのかかわりで、困ることとか何かあるのだろうか。

吉野 教養のFDや授業の工夫などで、すごくいいにきめ細かくやりたいというふうになると、その方針が同じレベルで人文の教員にも求められる。これを人文所属の専任と特任とに、ここまでいいに求められるのかと思うことはたまにあった。それがたとえば、後期のなかで、後期の授業を充実させなければいけない期間とか、学会シーズンが重なっているときに、これをここまでやらなくてはいいけないというのはわかるし、自分たちにとっても勉強になるということも理解できるが、ここまでやる必要があるのかなと思うことがあって、そのしわ寄せが人文だけではなくて教養の授業の準備だとか、専門教育や研究にしわ寄せがきていないとはいえない。

学部長 前にもお聞きしたが、授業参観が義務化されるのはおかしいのではないかと。教養関係は意識的に頑張るぞとやっているのではないか。PBLセミナーにしてもしっかりやってくださいよ、教養はしっかりやっていますよというのは、もちろん否定はしないが、熱心にやるのはわかるが、……。

前田 地域イノベは、断れるということ。これは力関係の問題。英語の場合は力関係が向こうの方が上。

吉野 わかりにくい部分があって、どこからそういう発想がきているのか、人文所属の教員だとそれぞれどこまでどの業務をやるのかの考え方が違うので、そのあたりの実態がわかっていないところもある。

学部長 今年度の頭に新しい組織をつくった。「外国語教育推進室」だったか。それで人文の方にも手伝ってくれということで兼務の教員をお願いするというのはあったが。

深井 人文所属のままで教養を担当する語学系の先生が、向こうで語学を強化したいというのはわかるが、そのやり方についてどこにも発言する場所がないなかで決まって、でもクラスが教養専任でやっている先生と人文の先生がやっている場合に、あっちがやっていてこっちがやっていないというのは、やはり具合悪いということで、そうすると人文の先生は断れなくて、どこかで決まったものに従わされる状態になっている。

前田 地域イノベの場合は意思決定に関与できる。しかし教養の場合は、教養に行っている人であれば教養の意思決定に関与できるが、教養の組織替えになっていない人文の人については、いつの間にか決められたままにそのままやられる。

吉野 ただ、推進室というのができたので、状況が複雑になっている。そこには人文所属の先生もかかわっているので、もちろんやらなければいけないとか自分たちにとっても有益な部分があるというのは理解しているが、本務の所属先での運営や専門教育にあまりしわ寄せがないようにことは思う。

学部長 人文の先生が教養教育をかなり支えているので、教養教育が全体としてこうやりますと、たとえば授業科目を統一してくださいとか、一時期もめたがそれも協力してくださいというのはわかるが、さらに負担となるような授業のあり方をどんどん進められても困るというのはたしかにそのとおり。どこに言えばいいのだろうか。

吉野 何か相談があったらその都度相談にのっていただくというのが現実的か。

前田 相談にのるとかといっても、それが日常化して恒常化したら相談しようもなくなる。そんなもんだらうなという感じになっていく。しかしこういう指揮命令が競合している状態というのは、どこかで調整してもらわないといけないし、しかもそれが、教養からいうと、「こういうふうにしたらもっとすばらしい授業ができるよになる」ということで来るので否定しようもない。否定する気もないのではあるが、それによって研究ができなくなるとか、あるいは健康を害するとか、そっちの方にいくのであれば、形式上指揮命令権者である学

部長として、どういうふう調整するのか。指揮命令ということで責任がいく。いろいろ話であるが、なにかにつけて「いいことだから」といって押しつけられては困る。

学部長 そういう問題があるというのを認識して、今すぐどうこうというのでなければ、今後注意すべきであろうということか。

前田 教養教育院長あるいは教養教育機構長と調整していただくというのが必要だと思う。

副学部長 問題があることを確認してもらおう。今具体的にどうしろということではなくて、問題があって、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。そうしないと、どんどん受け入れてくれる、やってくれると思ってくる。4月になる前に話してもらった方がいい。

前田 サテライトの問題。

深井 あれはあれでどうしようもない、いえるときにいっておかないとそのまま流れていく。スケジュールからいってもどうにもならない。いえるときにいっておかないと後で巻き込まれるのはめんどくさい。

副学部長 大学の本部の方も、年度内になんとかしたいということで、おおあわてであんなことをやってしまった。

学部長 サテライトについていえば、まとまったものがはっきりしていなかったので、サテライト自体が1つひとつばらばらなので、こちらもばらばらに対応してきた。しかしそれでいいのかというのが今いわれている。新しい研究センターをつくるかというのを考えているので、そのあたりあらためて検討すべき。結局ばらばらで、一つ一つのサテライトは全部いっしょではないと考えた方がいい。

前田 この点もしかるべきところで調整願いたい。

学部長 サテライトの兼務教員というのは、位置づけがはっきりしない。たとえば人文学部の人間が他のところで授業をする場合には、兼務ですということについて手続があり、仕事が決まっている。サテライトの兼務教員というのは、学部長が推薦して全学の会議で認められているが、だから何をするのか、どうして欲しいというのがあまり明確でないままに動いている。

深井 だから知りませんよということで教授会で発言した。

前田 それも将来的にはもっと拡大していく恐れがある。

学部長 わからない。

副学部長 予算的にと人が足りないから無理?

深井 さっきの教養とは違って、こっちはわれわれがそっぽを向いたら終わり。

学部長 サテライトは日常的に言っている。それぞれの学部も不満をかかえているかもしれない。わかっているが動かし

ていくのは難しい。

深井 一部の理事が勝手に描いてもってくるというよりは、いえるときにいっておいて、学部長に会議のところで発言してもらって、そんな簡単ではないというメッセージを送るしかできない。

前田 トップダウンのやり方はなんとかしてもらわないといけない。

深井 最後はこちらが「やりません」といったらおわり。心配しているのは、それをつぶれたときに、市町村が三重大に対する信頼度を落としてしまうと、将来地域研究をやる人が行きにくくなるという心配はある。今でもそうで、「三重大は単に来るだけでしょ」と最初はいわれる。信頼関係をつくるのにもものすごく時間がかかってしまう。それをやると三重大の地域研究がものすごくしにくくなるというデメリットがある。

前田 ただちに解決策はないとしても、問題があるというのだけは認識を共有していくということ。

吉野 教養とのローテーションをいつまでやるのか。退職した先生方が出たあとで、その枠もまたローテーションにしていってということで、複雑な形態で成り立っているのは、知識と経験の蓄積が多い先生が多いので、それで何とか成り立っているとは思いますが、今後3、4年で退職する先生も多く、一般論として割愛というのは恒常的に一定数はあるもので、それで若返るのはいいが、若くて1年目や2年目の先生が兼務し、ローテーションしていくので、いつまでこういうことを続けるのか、長期的にどう考えるのかというのはあると思う。医学部だと、医局から派遣というのはあるかもしれないが、人文系の教員でそういう働き方は、他大学でもない。3

年抜けると、カリキュラムのこともわからなくなり利益相反の問題もあるので、長期的にどう考えたらいいのか。

学部長 ローテーションでいくと今の人たちが1年目であと2年。いずれ当然それは議論になる。明確なルールが話し合えないまま、動いてきているので、英語の先生はもともと共通教育の定数が多いでしょうということもあった。

前田 ぶっちゃけ、このままでもつと思っているのか。

副学部長 配置換えを拒否したらそのままずっといられる。ルール上は。

学部長 今5人である。減らせといえなくもないが、他の学部もあるから。

吉野 他の学部はどう考えているのか。

学部長 他の学部は任期が少しずれる。みんな3年でもない。教養はもうすぐ退職する先生もいるし。またいずれ考えないといけない。

前田 部局としてもつのか。あの組織はもたないのではないのか。

学部長 続くものだという前提。

前田 これはどこかでハラをくくって議論しないといけない段階になると思う。

副学部長 教養は本来授業だけやればいい委員会だったので、そこにもどすかである。大胆に考えないと、機構の存続とか考えていたらおかしなことになる。

前田 ただちに答えは出ないと思いますが、そろそろ考えはじめないとやばくなってくのではないか。学部長側からこちらに対する要望があれば。

学部長 学部内で、こういう問題があるというのであれば、その都度こちらにも教えていただければと思います。

(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しとなった点です。あらためてご回答を求めます。

前田 次に教員評価制度です。毎年言っているが、積みのこしになっている。これは後藤学部長時代から、教育研究の質の評価項目については検討する余地はあるということでしたが、これはその後評価の内容について何か動きは？

学部長 評価の項目で一部かえたのが、「研究」「社会貢献」でした。その項目を見直したのは、昨年度でしたか。少し評価委員会で議論があって、少し修正を加えた。

前田 後ほど具体的なところを教えてください。それから、ここまでのところについておいた方がいいと思うが、また大学院の試験を増やすのか？

学部長 大きな流れとしては、人文学部でもどうですか、他の学部でもやっていますよという流れできている。

前田 ただ、学会や研究会に出られなくなる。特に日本公法学会というのは、10月の真ん中にある、これは私法学会も同じ日である。それにぶつけられたら、われわれとしてはまともに困ってくる。この入学試験類の数が多いのが怨嗟的。土曜日がつぶれる。

深井 とくに法律経済。編入で11月はほぼ毎週何かやっている。

前田 さっきの話とっしょで、頑張っているというのはい

いが、だからといって研究ができなくなるというのは自殺行為である。

学部長 それはそれでそのとおりだと思う。大きいのは3年次編入学と推薦入試。通常の入試はもちろんあるし、法律経済はとくに負担が大きい。

前田 この間いろいろ考えていたら、三重大学の卒業証書をもらおうと思ったら、6回の入試機会がある。これは過剰サービスではないか。

学部長 入試制度はかなり見直しをやっている。法律経済は、推薦は止めるとはいえない。縮小は難しい？

前田 さっきの大学院の入試で困るのは、受験生の科目によっては間違いなく全員が出なければならなくなる。したがって学会に出られるかどうかは、直前までわからない。その辺考えていただけないか。

学部長 繰り上げというのはどうか？ 7月とか。

前田 それはあり。あと、土曜日をつぶさなければいい。

学部長 ただ、社会人を相手にすると土日。

前田 まだ日曜日の方がいいかもしれない。

学部長 9月だと秋休み。

深井 他の大学でもやるとしたら7月か8月。

学部長 あまり仕事を増やすなどというのはそうである。しかも大学院入試は手当がつかない。そのタイミングも含めて。

上井 時期的な問題は先ほど学部長がいわれたように、ずらすというのもあると思う。秋入試は留学生と社会人が対象で、2月もやる？ 9月は一般で当然やるとして、2月は留学生と社会人？ そこで、秋でだめだったら2月でもう一度受験するという……、そんなシステムでいいのか。あるいは留学生にとって、秋入試で合格が決まって、4月にならないと入学できないという、そんなシステムが留学生にとってどうか。秋入試をやるのであれば秋入学にしないと、うまみがない。留学生はどう動いていくのかも気になる。時期的なところはずらせばいい。秋入試をするのであれば秋入学とセット？

学部長 検討課題。秋入学を本気でやると難しいところもある。

上井 研究生を抱えていて、今年もうまくいかなかったが、秋入試を受けても4月まで入学を待たされるということで、本人もつらいところがある。留学生にとって秋入試がどれだけメリットがあるのか、疑問がある。

深井 秋入試で積極的に進めるとしたら、誰を狙って誰が受けるのかを考えないといけない。先ほどの上井さんの留学生のパターンは、むしろ秋入試の方がいい。春入試に失敗した留学生は、場合によってはビザの更新ができない。

上井 秋入試で合格が決まれば……

深井 半年間帰るけれども、合格が確定していればビザをとるのは簡単。中国人の場合ビザをとるのに2、3カ月かかる。そうすると、秋入試で拾っていた方が……。いっぺん帰ればいい。秋入試をやるとしたらそういうのを拾うというのは意味あると思うが、他にあるのかどうか。全学がいうのは何を狙っているのか。

学部長 基本は年間スケジュール、4月始まり3月終わりではなく。秋始まり秋終わりというのにあわせて方が来やすいのではないかとというのがひとつ。あとは、1年間に2回受験できるというのもある。

深井 そう言われれば、留学生はだいたい学部で経済を勉強したわけではない。日本語を勉強していたのがほとんど。最短で10月に来日し、半年間で経済の基礎を徹底的に勉強させて合格させる方が、こちらとしてはありがたい。それが、いきなり10月でほとんど経済をやったことがない状態で入られても、何もできない。そうすると、今のパターンでいうと、留学生に関しては、半年間研究生で基礎ができる時間がある方がいい。

学部長 4月に来る研究生もいるかもしれない。

前田 いずれにしても、外部的な要因でふらふらと振り回されない方がいい。

副学部長 それは法律経済と文化の大学院の留学生の様子はだいたいぶちがう。地域文化論は留学生は少ない。それでほぼ同じ試験を受けて合格しないといけないので、留学生にとって非常にハードルが高い。長期的に見ると受験生自身も減っている。文化学科は難しいと敬遠されている。そこを打開しないといけない。秋入試が、研究生が10月にやってきて、2月の試験はまず無理なので、1年後ならなんとかなる。しかしまだと1年半後になって1回きりになる可能性がある。あるいは半年後に2月のを受けて落ちる可能性が高い。それを解消しようということ。留学生は評判で動くので、入りやすいとか入りにくいというので動いてしまう。そういう意味では人気は落ちている。そこを解決するには、具体的に門戸を開いているというのを示さないと増えない。留学生を何人入れましょうというのは学部の目標であるが、それが果たせないことになる。文化は少ない。法律経済の留学生たよりにしてしまうと、目標達成は無理。そこで秋に設定するとプラスになるのは間違いはない。そういう意味で検討している。入試の時期は、9月だと成績表配布があるから、そのあたりとかぎりぎり。文化は以前秋入試をやっていた。それもけっこう遅かった。

学部長 9月真ん中。

副学部長 そんな早い時期ではない。

深井 今、オープンキャンパスとか8月にずれ込んでいるの

で、8月の方がいいかもしれない。

前田 それでいうと、8月10日くらいまでがオープンキャンパスで、研究会シーズンというのが8月20日から9月10日くらい。そこにいろんな毎年やっている研究会を突っ込んでいて、そこでは2日に一回新幹線に乗っている感じになっている。そこをつぶされたらつらい。昔だと7月20日には授業が終わっていたので、だいたい1カ月くらいかけて研究会を組めた。8月20日から9月10日くらい。海外調査もそのあたり。そのあたりの事情はいろいろと調べたうえでやってほしい。

副学部長 今は2月の大学院入試が試験期間と重なっている。その意味では前期の試験期間と重ねるとか。

学部長 8月から9月に海外出張などに時間をとりたいたいというのは、もちろんわかる。

副学部長 直前にならないと受験生がいるかどうかかわからないというのは、ちょっと困る。

深井 年度初めに必ずあるとわかっているならば、調整もできる。

前田 5年間専門の試験を受けてもらっていない人であっても、そのときにあたるかどうかすらわからない。

副学部長 8月のはじめまでにやるのがいいのかもしれない。

前田 しかし、試験の回数を増やすこと自体が、ものすごくハレーションがある。

副学部長 ただ、やった経験でいうと、受ける受験生が限られているので、そうでもない。

上井 入試実施委員の方は、けっこうたいへん。研究生対象で、1年間くらい勉強した研究生を対象とした入試をやるということであれば、秋入学にこだわらなければ、入試時期は7月下旬か8月くらいで、1回目のチャンスを提供して、そこでだめであれば2月ということにかまわないと思う。

学部長 タイミング、効果、仕事量など考慮したい。

(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？

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。

前田 労働条件についてです。この前で教育研究評議会で、退職手当引き下げについて誰も発言することなくそのまま決まったということだったので、そこについてはもうちょっと頑張っておしよかったです。教育研究評議会の人たちは、自然現象とでも思っているのか。

学部長 あまり議論はなかった。

前田 刃向かった姿勢くらいは示さないといけない。

深井 刃向かうのは、忙しいのでみんなそこに体力を使うのはどうかと思うが、学部長に発言してもらいたいのは、私立との比較で、昔の国立だったら給料はそんなに高くないけ

れども時間はたくさんとれるというのがあったから、競争になっていた。しかしそのメリットもなくなるなかで、給与の待遇も低いということになると、いい人がどんどん出て行く一方になる。そこは逆に、団体交渉の時に尾藤局長にもだいいいったが、執行部としても人事戦略を考えないといけないういはずである。どういうふうにして人をとどめるのか。それは執行部の仕事。名古屋の私立に引き抜かれる。

学部長 人材流出を防ぐ手立てというのは、評議会レベルでは出てこない。理事のレベルで何か検討しているのか。

深井 経済の立場からすると、企業の社長さんに話を聞くと、それを考えるのが執行部・役員会の仕事だろうと思う。それを考えないで、文部科学省がいったから減らしましょうというのは、何のためにあなた方役員手当を取っているのかと思う。そこは団体交渉でもいっているが、部局レベルからも上をつつかないといけない。

前田 私が危機感を感じているのは、今回の人事でも文化学科だけで昇進したのは1人。これはつまり上がりたくない。この人事的停滞はどこかで風穴を開けないと、補佐もない。

学部長 年齢構成はもちろんわかっているが、教授にどんななってほしいが。

前田 何歳くらいで教授になってその後だいたいいつくらいで管理職になってというサイクルが全然できていない。流れが悪い。

学部長 流れは悪いか？ ぽつぽつ抜けていく人がいて、文化学科では今年は3人採用した。採用するときは若い人をとっている。あとは、全体がかなり減っている。教養に5人というのは大きい。昔の年齢別構成とはちがってきている。

深井 だからこそ、三重大で勤めていて、ここでやっているいいねと何か思えるような人事戦略を立てないと、ある程度業績をつくったら移っていくし、たぶん教授に上がりたくないのは、今度は出て行きにくくなるので、そのあたり雰囲気を変えていく努力を役員会レベルでかえていかないといけないし、そこで下から突き上げないといけない。この間みんなそうであるが、国からいわれたからとしか役員会はいわない。そうではなくて、こうやりますからというのを考えてくれないと、尻すぼみになっていく。そもそも役員会がそういう問題意識をもっていない。それを考えるのは自分たちの仕事であるという認識すらもない。向こうは外部資金を取ってこいとかいわない。しかし結局それでは逆に、成績を上げた人は出て行く人は出て行ってしまおうので、外部資金を

取る機会も減ってくるので悪循環にしかならない。中から雰囲気を変えないと、役員会は仕事をせよといひ続けられない。

前田 人社系分野は学問全体のなかで舵取りとしての役割を担わされている。つまりその問題提起をするのは、人文の役割。そのために、法律の先生も経済の先生も干上がらないために知恵を絞らないといけない。それからこれは安食学部長になって顕著にかわったのは、教授会が短くなったこと。もしかして審議を控えていないか

学部長 それはない。後藤学部長の頃は、改組、カリキュラム改革などでけっこうもめるところがあったので時間がかかった。出すべき議題を出さないということはない。

副学部長 全学的に体制が固まってきて、あまり論議すべきところはない。あまり動きがないのでやりようがない。

前田 ちょっと感じたのは、議論の俎上に乗るまでのものが全学からおりてこない。一昨年のも前のこと。具体的な案が全学からもおりてこなかった。そのかわりに、10月くらいに、「予算が付いているから2月までに使ってくれ」というのがきた。大学の執行部としても後手後手に回っていたし、案が教授会に到達するのも遅かったので、あの前期は1時間半で教授会が終わっていた。

学部長 そうでしたか。今年度も企業との共同研究を何としても増やしたいからお金をつけるとか、年度の途中から出てくるというのはたしかにある。こちらとしても困るところもある。

前田 だから副学部長がいわれたように、もめるものがないかというのとはそうかもしれないが、もめそうなものを安心して出していれば、それなりの議論もできると思う。

学部長 隠していることはないのだから、教授会の承認がどうしても必要だ、教授会で見てほしいというものは出している。

前田 それ以外でも出してほしい。

学部長 評議会もそうであるが、大学戦略会議の資料もKIウェブで見れるようにしている。全部教授会で説明するのは難しいかもしれないが、話が伝わるように意識すべきだとは思っている。

前田 教授会のところで力を集約しやすいようにやっていただきたい。人文が舵を取らないといけない。今後臆面もなく言い続けてほしい。

学部長 給料や退職金のあたりですね。

前田 何の意見もなく全会一致で賃下げが平和に決まったなんて、ちょっと悲しいですね。

〔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とっているのでしょうか。お聞かせください。

前田 無期転換の問題、人文ではどうなっていますか？

学部長 当たり前であるが法律は守らないといけない。全学

の方針としては申し出があったときは受け付ける。人文としては何か独自に申し合わせをつくるというのは、今のところない。

前田 人文では今のところ円滑に進んでいるのだろうか。

大西 今回のトラブルというのは私のところには入ってこないが、事務職員でも1年ごとの更新という形で、無期転換についてはこの4月に人事のホームページに出る。そのことについて聞かれたときにはそれはまいうようにしている。

前田 そのときに危惧したのは、人件費が人文学部の予算である。

大西 人文の予算がほとんどである。

前田 今は4月1日を待っている段階か？

大西 そのとおり。

前田 学部の予算で雇わないといけないというところで何か障害になっていないのか？

学部長 事務補佐員は今と同じ。

前田 非常勤講師についても同様。これが5年先どうなるかわからないというので、数年前は躊躇していた。それについてはそんな話？

学部長 学部として独自に何か動くというのはやりにくい。

全学的な動きのなかで考えるしかない。この学部のなかで何か問題があるというのであれば、それはそれで考える。私は今のところはとくに聞いていない。

深井 人文の無期転換について事務の人に対して説明したのか？

大西 面談のときには1人ずつに言っていない。

深井 全学的に、不適切な雇い止めがあり、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、完全に部局に連絡できていないということ。人文はどうなっているのか。

大西 人事の方からの指導は直接はない。

深井 そこは、予算がないから無期転換できない、更新できないということだった。

大西 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。

前田 ひとつ危惧するのは、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、ちょっと肩を押してあげるような、それでもなかなか安心して踏みきれないということですから。そこはよろしく願います。いろいろと申し出しやすいとりくみをしていただきたい。

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、「研究費をもう少し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。

前田 次の特任に対する研究費というか教育経費の増額は、どうとりくまれているのか。

学部長 特任の先生方については、研究費など考えるべきというのがありました。結果的には昨年度も今年度もかわっていないはず。特任の先生の研究費の額は前の年と同じ。財政部会で検討した結果ということ。

前田 なんとか将来にわたって色はつかないか。

学部長 かえなかったというのは、予算の全体的な話？

副学部長 専任教員もかわっていないために、基本的に基本的にそのまま。

前田 前回、学部長の方から「配慮が足りなかった」というのを聞いた。

学部長 前回のこの場の話でもその話題があって、特任の先生も研究業績をしっかりと出してもらって、ステップアップを図るとか、特任の先生方の生活設計もあるので考えるべきではないか、という話だった。特任の先生は名目上は「特任教員(教育担当)」ではあるものの、同時に研究もやっているのだからということで、それは少し考える必要はあるかなという話だったと思う。結果的には財政的な事情で、研

究費としては同じという扱いにした。

前田 特任の人たちについては、最初から安く使おうといくわけですから、せめてそこは色をつけてしかるべきではないか。せめて研究業績を上げて次に移りやすいように、あるいは次に移りやすいように研究業績を上げる。そのためにできること。教育担当だから研究という業務命令は存在しない。しかしそうだからといって飼育殺しにしてはならない。低賃金のうえに学部があぐらをかいてはいけない。そうであれば学部としての墮落である。

学部長 次の年度にもう一度検討するなり……

前田 これは次こそはかたちにしていただければ。

学部長 「そうですね」と約束しにくい。特任の先生は年齢的に若い人が多いし、ステップアップを図るのであればそれがいいと思う。次の検討課題ということ。

前田 4月からの検討課題？

学部長 次年度に向けての。

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。1年以上やっている人はどう考えているのか。人によっては、非常勤をたくさんやるよりもいいと考える人

もいると思う。

前田 これもぜひ聞き取りその他やってほしい。

副学部長 そうですね。個別の事情は違うが、それを総合してどうかということで、単純に墮落とかという問題ではない。

前田 この点、学長がいつているのは、こともあろうにとも思ったんですが、「三重大で業績を上げて次に移っていただく」という言い方をしている。これ自体が問題だと思う。

副学部長 それは医学部の発想。

前田 医学部の人ですけれども、医学部のことだけでいったわけではない。

副学部長 それを有効活用しようということではないか。

前田 ここでこれまで話してきたことは、内部で育てて内部で頑張ってもらおうという話だから。方向性がかなり違う。これはその方向でお願いします。

学部長 考えます、

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。

前田 個別的な話ですが、5年任期の助教は5年後の雇用はほんとうに保障されるのか。もうひとつは、賃金給与体系であり、月給制を選択できるのか。2年前の全学の団体交渉で、年俸制から月給制に移行させないという言い方をしている、しかも文部科学省の言い方でいうと、本来年俸制は「承継内職員から」10%であった。それが駒田学長のところでは、承継内以外の職員のところから66人そろえている。しかし本来は承継内職員から10%である。そうすると、5年の任期付き年俸制助教はどうなっていくのか。

学部長 それは前に言った。昨年春採用した方は、最初から任期が付いたポストの任期終了時にその段階で業績を再

度審査させていただき、それでクリアしたら、常勤のポストに移行可能であると、公募段階から書類に書いていた。学部としては、退職予定の教員のポストを活用してつなぐ。それを含めて人事を進めてきた。月給制に移行できるかという、できる。任期が切れた段階で新たな契約になるので、その段階で年俸制をとるか月給制をとるかは選択できる。

深井 それで年俸制を継続するというのであれば、法律経済学科の学科会議が荒れる。

学部長 人事もそういってはいはず。

副学部長 その点はしっかりと確認しつつ採用した。

前田 わかりました。

〔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、時間の都合積みの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、時間の都合積みの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。

前田 学内整備にいけます。人文学部研究センターはどうなったのか。水と雨漏りはどうなったのか。一度事務局長に

もきてもらって、視察してもらった。その後は？
学部長 研究センター増築は、正直いってなかなか見込みがない。それよりも老朽化による改修や機能強化としていつてくれれば見込みがあるということで、1年前に出した概算要求では方針をかえた。研究センターの増築は現実的ではないから、止めましょう、人文学部改修工事だということで昨年出した。しかし残念ながら通らなかった。今回も同じ路線で出す。要求しないことには進まない。それを待ってい

れないくらいひどいというのであればいってもらえばいい。
大西 そのたびに修理している。
上井 台風がくると、しずくが垂れている状態。
学部長 根本的にやろうとすると莫大になるので学部の予算ではできない。それを待ってられないというのであれば、そんなところにはいられないというのであれば教えてもらうしかない。応急処置でもやるしかない。

(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。

前田 ブラックバイトについて。学生のアルバイトの紹介時期を早めよとの意見があり、先日学生委員会の方から意見聴取があったが、その後何かきているか？

学部長 全学の学生委員会から、各学部の意見照会がきていた。そのあとどうなったのかははっきり聞いていない。
前田 これも確認していただく。

(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。

前田 軍学共同についてはどうか？

学部長 要求書に書いてあるとおりで、三重大学は応募しない決議をした。評議会でも確認された。そのあと評議会では出ていない。三重大学ではこれでいくというのを確認したところまでで、だからどうこうというのはない。

前田 尾西理事が学内規定をつくらうということで時期を見ている、名古屋大学でそろそろつくるので、それを参考にしようという段階であるということですね。

以上

*通勤災害に対する補償をめぐる就業規則改悪がありました。今回の特徴は、「就業規則の不利益変更に必要なはずの合理的と見える理由すらも示さない当局の姿勢」でした。過半数代表の意見聴取さえすれば就業規則の変更による労働条件の不利益変更はいくらでもできるのか？ これでは最初から無効ではないか、という疑念がわきます。過半数代表の意見を掲載します。

意見書

2018年3月19日

国立大学法人三重大学長

駒田 美弘 殿

2018年2月22日の日付をもって意見を求められました。「人事労務に関する規程等の改正(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。

<規程等改正(案)およびその概要>

2017年度人事院勧告により改正された国家公務員の給与制度を参考に検討した結果、本学の給与制度について国家公務員に準じて改正することを決定し、関連規定を改正するほか、法律の施行・改正、運用の実態等に応じ、規定を改正する。

<2018年4月1日施行>

①国立大学法人三重大学船員就業規則

※二等通信士の職名を追加

②国立大学法人三重大学職員採用等規程

※二等通信士の職名を追加

③国立大学法人三重大学大学院生物資源学研究科附属練習船勢水丸乗組員に関する規程

※(第3条)二等通信士等の職名を追加

④国立大学法人三重大学非常勤職員の給与に関する規程

※一般職本給表(一),(二)相当者の日給及び時間給の増額改定

⑤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

※無期労働契約転換者となる直前に適用されていた就業規則に昇給の規定がないものについて、給与の改定日を追加

⑥国立大学法人三重大学災害補償規程

※補償額の改定

⑦国立大学法人三重大学特殊勤務手当支給細則

※附属病院からの依頼による保育士担任手当の新設

⑧国立大学法人三重大学非常勤職員退職手当

※調整率100分の87を100分の83.7に改正

⑨国立大学法人三重大学職員の初任給、昇格等の基準に関する細則

※37歳未満の昇給回復に伴い、新たに職員となった者の号給決定時の経過措置の見直し

今回の提案は、これまでの提案にも例があるように、関連法規の改正等にもなっており、三重大学の関連規程をほぼ形式的・機械的に改正するというものであり、その実質的内容の適否についての十分な検討を経たものとは見受けられない。

とりわけ⑥と⑧が含む不利益変更については、たんに国家公務員にかかわる改定をうけて、それと同等の減額を三重大学法人職員に適用するというものであり、国家公務員に対する勤務条件不利益変更の根拠を国立大学法人制度においてその職員の労働条件不利益変更を直接的に根拠づけるものとするのは法制度上許されないものと解すべきである。今回の⑥および⑧の不利益変更は、合理的理由が示されているとは認めがたく、強く反対したい。

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

はじめに

今回の就業規則改正は、以下の内容である。

(中略)

このうち、まず、④、⑤、⑥、および⑧が問題になると思われる。それぞれ以下の問題点を含んでいる。

④国立大学法人三重大学非常勤職員の給与に関する規程については、その「増額決定」の程度、

⑤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については、昇級の方法

⑥国立大学法人三重大学災害補償規程については、その不利益変更部分およびその理由づけ、

さらに⑧国立大学法人三重大学非常勤職員退職手当支給細則については、過半数代表者の反対意見にもかかわらずこの間「改正」を強行されたものと同じ「調整率100分の87を100分の83.7に改正」となっている部分が、それぞれ問題になる。

以下分説する。

(1) 非常勤職員の給与に関する規程

この規程「改正」でまずもって問題になるのは、「0.11以下」とされる1級1号俸相当額が、改正後においてもなお、883円(改正前877円)であるということであろう。この点、2017年10月改訂後の三重県最低賃金は、820円である。日給換算でも48円しかあがっていない。しかしながら、労働基準法1条は、労働条件の最低水準を、「労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」とする。時給883円という水準が、

果たして「人たるに値する生活」を保障しうるのであろうか。この点三重大学当局は、いわゆる非正規雇用労働者の賃金の設定基準が、この20年間で大きく変容したことを正確に理解していないようである。

1995年に、当時の日本経営者連盟による、いわゆる「新時代の日本的経営」という文書が出されて以来、いわゆる「正規労働者」が減少する一方で、非正規労働者が激増した。このことは、非正規労働者の賃金が、それまでの家計補助的なものと観念されていたものではなく、その賃金によって直接的に家計を支えざるをえない労働者が激増したことを意味している。この現実には、非正規雇用労働者の労働条件設定の考え方を、根本的に変えるものである。三重大学当局は、このことを正確に理解したうえで、労働条件設定をしなければならないのである。

しかし残念ながら、この賃金水準からは、大学がそのような認識に立っているとはとうてい理解されえないといわざるをえない。

三重大学は、労働者に支払われるべき賃金とは何かをいちから考えなおして、賃金水準を決め直すべきである。過半数代表者としては、この賃金水準を受け入れることは、とうていできない。

(2) 無期労働契約転換者に関する規程

ここで問題は、4条で「給与の額算定方法については、毎年4月1日に新たに採用になったものとして改定するものとする」とされていることである。また同2項においては、60歳を超えた特任一般職員についても同様の賃金決定方式をとるものとされている。

この点、三重大学の人事当局は、承継内職員に対して毎年実施される定期昇給と同様に、「毎年4月1日に」その形成されたキャリアに応じた基準を適用して、実質的に昇給しうるようにしたものとするようである。

仮にこの認識が正しいのであれば、次の段階は、無期転換者に適用される給与等が、ほんとうにそのような水準において保障されるのかどうかであろう。

過半数代表は、近接した将来において無期転換者に対する基準単価表が「人たるに値する生活をまかなう」水準のものへと抜本的に改正されることを期待する。

(3) 災害補償規程

規程「改正」は、今回の「改定」における大きな問題を提起した。この規程「改正」は、「通勤災害」に対する補償額につき、後遺障害8級までは減額し、同10級以降若干増額するというものである。この規程改正については、この段階では山梨大等で同様の「改正」の動きがあるほか、少なくとも名古屋大学では、2005年9月27日以来改定されず、現在においても改定の動きはなく、現在にいたるも三重大学における改定前と同額である。三重大学は、全国に先がけて「改正」しようとしているのではないかと危惧がぬぐ

いれない。

それにもかかわらず、この規程不利益変更については、当初段階でまったくその理由が示されていなかったのが最大の特徴である。また過半数代表者がその意見聴取手続に付されたあとにおいて問い合わせしたところ、ある程度の回答が返ってきた。しかしながらその内容も、「本学職員の業務上又は通勤による災害に対する補償に関しては、2004年4月の法人化に伴い『労働基準法』及び『労働者災害補償保険法』の適用を受けることとなったが、『国家公務員災害補償法』に基づく特別援護金（障害又は死亡に対する一時金）との均衡を図るため、本学における法定外補償として『国立大学法人三重大学災害補償規程』を定め、国大協保険の労働災害総合保険特約に加入していること、今回の改正は、官民格差の是正のため、『国家公務員災害補償法』の特別援護金の最高限度額が人事院規則等の改正にともない改定されたこと、また、本学が加入している国大協保険の労働災害総合保険特約に新たな支払限度額パターンが2018年度から新設されること、官民格差是正のため、人事院規則が改正され、国大協保険においても、従来の支払限度額パターンに加え、2018年4月から労働災害総合保険特約に新たな支払限度額パターンが追加されることから、本学においては、人事院規則が改正され、その改定額に応じた支払限度額パターンが国大協保険に追加されたことにもない、改正を行う」というものである。

この問題を考える際に立脚点となるのは、この規定「改正」が不利益変更を含むことである。この場合に、労働契約法9条は、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」とする。すなわち、そもそも就業規則の不利益変更による労働条件の不利益変更は、大前提として違法である。しかしながら、就業規則の不利益変更による労働条件の不利益変更が違法でなくなる例外的な場合がある。それは、労働契約法10条がいう「合理的なものであるとき」である。労働契約法10条は、「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする」とする。このように、三重大学当局の「改正」提案の理由は、もっぱら外的に適用される制度への適合性のみを考慮しているように思われる。

しかしながら、このような外的な制度を適用した結果においてその補償額が減額されるのであれば、それは不利益変更なのである。この場合、それが「不利益変更である」かどうかを判断する場合には、労災補償というものの意義に基づいて判断されなければならない。この点、労働者災害

補償保険法1条は、労災補償の意義につき、「業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行う」と規定する。すなわち、同法がいう「保護をするため、必要な保険給付を行う」ことができるかどうかこそが、制度改正における基準とならなければならないのである。

それでは、今回の就業規則「改正」において、当局は就業規則改正の理由としてこの基準に適合するような合理的な理由を示しているのであろうか。上記のように、まず最初の就業規則「改正」についての意見聴取が過半数代表者に示された段階において、いっさいその不利益変更の理由は示されなかった。またその後過半数代表者の問い合わせに対する回答についても、上記のように、外的に適用される制度が変更されたと述べるに終始し、またその理由も、「官民格差の是正のため、「国家公務員災害補償法」の特別援護金の最高限度額が人事院規則等の改正にともない改定された」等の要因を示すのみである。しかしながら、当局がこのように「人事院規則等の改正にともない改定された」ことが理由にならないこと、国立大学法人における労働条件の水準決定に際して人事院勧告が直接の理由とならないことについては、もはや論を俟たないのである。むしろ、この理由は、国立大学法人の労働条件を決定するに際して、その直接関係性を有しない人事院勧告の内容を根拠としているものとして、失当、あるいは他事考慮に該当するのである。この理由を麗々しく出してくる時点において、本件補償規程「改正」の根拠は、破綻しているのである。

上記で示したように、労働契約法10条は、労働条件の不利益変更の際には、「労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性」を示さない就業規則不利益変更を違法とする。したがって、本件の補償規程不利益変更についての労働契約法所定の就業規則改正理由は、いっさい示されていないといわざるをえない。

本件災害補償規程「改正」は、一見きわめて明白に違法かつ無効である。

(4) 非常勤職員退職手当支給細則

非常勤職員退職手当支給細則については、過半数代表者の反対意見にもかかわらずこの間「改正」を強行されたものと同じ「調整率100分の87を100分の83.7に改正」となっている。

この点については他言を要しない。承継内職員と同様の不利益変更である。

この点、賃金とは何か、という論点について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。しかしながら三重大学当局は、承継内職員の賃金水準を、2014年の国立大学法人への移行以来、着々と下げ続けているのであり、その実害額は、生涯賃金換算で職員で2000万円、教員で900万円におよぶとの試算も出されている。これと同様のとりあつかいを、非常勤職員退職手当においてもしようとするのが、本件非常勤職員退職手当支給細則の不利益変更である。

上記のように、就業規則の不利益変更による労働条件の不利益変更が合理的なものとして解されるには、「それが合理的な労働条件を定めているものである」場合にかぎられる(最大判1968年12月25日民集22巻13号3459頁)。しかしながら、この非常勤職員退職手当支給細則の該当箇所の不利益変更の合理性なるものは、単純に承継内職員の退職手当不利益変更の際しても調整率削減と同率である、という点にしか認められない。いずれにしても、この点についても、上記で指摘したように、労働契約法10条所定の「労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性」等、いっさい示されているとはいえないのであり、したがって手続上において最初からやり直すべき案件である。

付言すれば、今回の支給細則不利益変更による、その支給対象の規模およびそこで「節約」できる人件費がまったく明らかではない。これで三重大学の経営幹部は経営者としての責任を果たしているのかどうか問われる。

非常勤職員退職手当支給細則の「改正」も、違法かつ無効である。

おわりに

今回の就業規則等「改正」の特徴は、その不利益変更についての理由が、まともに、あるいはいっさい示されていないことにある。三重大学当局は、就業規則を不利益変更するという場合に、過半数代表者に意見を聴取しさえすれば、いかようにでも不利益変更できるとも考えているのであろうか。

今回の災害補償規程の不利益変更は、手続上においてその理由等の提示を含めて最初からやり直されるべきであって、そのことなしには、外形的にみて、労働契約法でいう例外的に認められる合理的な不利益変更には該当しないといわざるをえない。

今回の就業規則等「改正」については、どのように好意的に見たとしても、労働者が納得できる理由を提示したうえで、手続を最初からやり直す以外に、この一連の就業規則等改正を正当化する方法は存在しないと考えるものである。

以上

団体交渉速報 その②

* 3月13日の学長との団体交渉の様態です。

無期転換後の労働契約書に「契約期間を記載しない」

* 昨年度の団体交渉で突然出された「無期転換後の労働契約書に契約期間または有効期限を記載し、危うく妥結しそうに

組合 人事労務チームの無期転換サイトが、2月22日に設置された。しかし誤解を招く部分がある。このなかで厚生労働省のパンフレット「労働契約法のポイント」を開くと最初に「研究開発力強化法」で、「大学教員は」「10年経たないと転換できない」となっている。これは三重大大学の就業規則とは内容が異なっている。しかしこれは非常勤講師に適用されない。非常勤講師は労働契約上は「教員」であって「研究者」ではない。研究開発力強化法については厚生労働省の解釈では「研究者」に限定されている。そのあたり、誤解および遺漏がないように、各部局等でトラ

ブルがないように対応していただきたい。

尾藤局長 本学の非常勤講師は、5年で転換するというとりあつかいにしている。規程上もそうなっている。毎年度の委嘱依頼しているが、そのなかでもきちんと無期転換権について加えてお知らせするようにしたい。

組合 実際に部局で申出をした場合に、担当の所属長が、ウェブサイトを見て「あなたは違います」というトラブルにならないようにしてほしい。

尾藤 各事務部等についても、会議等を通じてその旨きちんと取扱いをしていたくようにしたい。

組合 労働条件通知書の契

なりました。今回の団体交渉で「記載しない」との課長の発言を引き出しました。その様態です。

約期間は、結果的に残したままか。

組合 木村課長が言っていた。契約期間なのか、それとも労働契約書の有効期間なのか。いったん無期転換した以上は強行法規に違反する。労働契約の期間であれば無効。そうなるこちらとしても労基署その他で対応してもらえない。契約書そのものの有効期間も書かないということではあるのか？

木村課長 書きません。

組合 今「書きません」と木村さんがいわれた。よろしくお願いします。

組合 無期転換労働契約の転換者に関する規程4条のなかで給与の算定方法につ

いては、毎年4月1日に新たな採用になったものとして改定するとある。無期転換者には昇給はないのか。

尾藤 無期転換した方も1年経験年数が増えているので、その時点であらためて給与計算をして、無期転換の方も経験年数を反映させて高いところに位置づける。

組合 昇給がないということではない？

尾藤 上げるためである。

木村課長 再度学歴や職歴をプラスしたうえで計算し直して、普通は上がる。

組合 もう少しわかりやすくならないか。

尾藤 規定のなかに入れるかあるいは解説的というか。検討させていただきたい。

長年おつかれさまでした

井上稔浩さん

人文学部の皆様、平素は格別のご厚情を賜り厚く御礼申し上げます。

さて私儀、この度、本年度末をもって人文学部を去り、4月より園田学園女子大学に転出することになりました。25年の長きに渡り、教員としての私を支え、育てて下さったのは皆様のひとかたならぬご厚誼に他なりません。

今後は人文学部での経験を生かし、新たな場所で研究教育活動に専心努力する所存でございます。

末筆ながら、人文学部の皆様の一段のご健勝と、人文学

部、そして三重大大学の更なる発展を心より祈願しつつ、退任のご挨拶とさせていただきます。

伊藤睦さん

私が組合に加入したのは、ちょうど大学法人化を目前に控えていた頃でしたので、非常にあわただしいムードの中、組合員の先輩方にいろいろと教えていただきながら仕事をすることが思い出されます。それから14年間、皆様にはいつも親切にさせていただいて、楽しく過ごさせていただいたこと、心から感謝しております。本当にありがとうございました。皆様の今後のご発展をお祈りしております。