

匿名記者座談会

団体交渉速報 その⑥

# 「聞いて終わり」?

## 問われる 学長交渉のあり方

# 問題点は噴出するが……

### 具体的な解決策まで詰める余裕がない

記者A 先週号まで5回にわたって3月の駒田学長との団体交渉を報じた。近年になく大きな成果をあげたと思うのは私だけか?

記者B 自分もそう思う。とくに無期転換権は、全国的にも輝かしい成果だ。

記者C 非常勤講師の雇用条件通知書の裏に無期転換権について記載させたのは、他大学にもないのでは?

記者A 大学らしく「理性」を發揮してもらった。人事

記者B 労働チームにも乾杯。教養域手当。「具体的に何をしているのか」と聞くと、教職員の賃金の問題がいつの間にかハコモノ整備にすり替わっている。

記者C 昨年度問題提起した「経営責任からみた場合にはどうか」という点からは、まるで頭を使っていない。そんな習慣もないのか。

記者A それ以上に、交渉時間1時間では話めて話できない。団体交渉はワンテーマでないと認識も深まらないし、状況をかえるなれないし、状況をかえるなれない。聞いて終わり。どこでいい。聞いて終わり。

記者B 中央執行委員会の時間的余裕?

記者A それ以上に組合と

記者B 自分もそう思う。とくに無期転換権は、全国的にも輝かしい成果だ。

記者C 非常勤講師の雇用条件通知書の裏に無期転換権について記載させたのは、他大学にもないのでは?

記者A 大学らしく「理性」を發揮してもらった。人事

記者B 労働チームにも乾杯。教養域手当。「具体的に何をしているのか」と聞くと、教職員の賃金の問題がいつの間にかハコモノ整備にすり替わっている。

記者C 昨年度問題提起した「経営責任からみた場合にはどうか」という点からは、まるで頭を使っていない。そんな習慣もないのか。

記者A それ以上に、交渉時間1時間では話めて話できない。団体交渉はワンテーマでないと認識も深まらないし、状況をかえるなれないし、状況をかえるなれない。聞いて終わり。どこでいい。聞いて終わり。

記者B 中央執行委員会の時間的余裕?

記者A それ以上に組合と

## サバティカル取得の具体化を 第2回執行委員会での議論

先週23日、第1回執行委員会を開催しました。また法人統合につき、三重大学の地域の人たちに対する位置づけ・役割、

主な論点は3つ。昨年から引き続きとりくんでいるサバティカルの具体化、学部を超えて兼任する教員の労働条件、そして東海地域の国立大学の法人統合です。このうちサバティカルについては、学部執行部等とも協力すべきとの方向が示された。

## 学習会のご案内

\*教職員組合人文学部支部の学習会を下記の要領で開催いたします。お気軽にお越しください。

日時：5月10日(火) 18:00～  
 場所：5階会議室(予定)  
 テーマ：今後の法人統合の動き

点での共闘が求められる。い意味で大学当局との一致

## 三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2018年 5月 1日 (火) 第218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



### 学長団体交渉の成果と問題点

# 無期転換で前進

## 〈地域手当6%〉は引き継ぎ 続きで当局を追及

左欄は、今年3月13日の学長との団体交渉のまとめです。とくに、賃金面での当局のかたくな姿勢が目立ちます。

矢崎・前企画総務部長が「2018年3月の現給保障期間の終業後に地域手当増額の検討を開始する」と約束したことを受けて、組合側は「具体的に何をほじたのか」と問うと、「教育研究環境など、古くなっ

たもの更新や教育研究費の配分。どうしても必要なものは何か、どこまで必要なものなのかとか含めて検討している」と回答。教職員の給与は、どうしても必要なものではないのか。大学当局の経営者としての資質が問われるものであり、三重大をどこに導こうとしているのか、その戦略性について、教職員組合は、引き

ます。教職員組合は、引き継ぎの問題で、しつこくとりこんでいきます。これに対して水道水については、かなり共通の認識

ができてきました。とくに、日頃生活要の水としてしか利用していない人文学部関係者としては、この水を実

毎日新聞4月27日付けによると、長崎大が「法の趣旨にのっとり原則無期転換する」としつつ、複数の有期職員を直前の3月末で雇

止めていたといえます。この事実を、いくら学内で立派な規定を設けても、学内の運動がないかぎり、絵に描いた餅になることを示

無期転換 せつかく良い就業規則つくっても運用面で「雇止めを強行」長崎大

無期転換 せつかく良い就業規則つくっても運用面で「雇止めを強行」長崎大

無期転換 せつかく良い就業規則つくっても運用面で「雇止めを強行」長崎大

### 学長との団体交渉のまとめ

#### 地域手当

組合 地域手当は、2014年の給与制度の総合的見直しによる不利益変更の際の団体交渉に際して、当時の矢崎企画総務部長から、「2018年3月の現給保障が切れた時点で検討を開始する」という回答があった。具体的に、どういうことをされているのか。

尾藤 教育研究環境など、古くなったものの更新や教育研究費の配分。どうしても必要なものは何か、どこまで必要なものなのかとか含めて検討している。

組合 地域手当はどうしても必要なものではない？

#### 水道水

尾藤 水質は水道法上の水質基準の範囲。井戸水を研究に用いる際に、必要な研究室についてはメンテナンス費用を負担する。現在35研究室ほど。新任の教員からも申請書を出していただければ対応している。

組合 多少改善された？。

尾藤 あまりかわらない。

組合 35の研究室への補助と差し引きしてどれくらい大学の節約になるのか。

事務 実利益は35の研究室への補助を差し引くと70万。

組合 病院でこんな水を使ってはいけないのでは？

事務 病院は市水にかえた。

#### 無期転換

組合 労働条件通知書の契約期間は、結果的に残したままか。契約書そのものの有効期間も書かないということではよろしいか？

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。よろしく願います。

#### ブラックバイト対策

「……学生委員会では「入学後半年は生協ではアルバイトを紹介しない」というルールを撤廃することとしました。細かい運用につきましては、4月の1回目の学生委員会で決定されることになっています(井上委員)」