

無期転換者には職場の転換等で「一定の配慮」 その具体化が問われる

3月10日の学長との団体交渉議事録(下)

引きつづき、去る3月10日に実施した学長との団体交渉の議事録をお届けします。今回は最終回です。

今週は、「労働条件」と「各学部固有の課題」です。

このなかで、気になるのは、「管理監督者の残業代」です。団体交渉当日の音声記録で矢崎部長は、「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、課長で切るという点には問題がある」との指摘に対して、「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」と回答しています。このような重要な発言は、正式の議事録に一切記録されていません。

しかしそれでも、「官公庁に必要な届出書や調書等を提出する場面以外でマイナンバーを利用することは想定しておりません」、あるいは先週号でも記載したように、「現給保障期間中ですので、これが明ければ、地域手当4%を少しでも増額出来るように検討する」、あるいは「戦争を目的とする科学の研究である軍事研究については、絶対に行うべきでない」などの発言を引き出しています。今後その発言

主な回答

- 「管理監督者についても、過重労働による脳・心臓疾患等の発症を防止するため、労働時間の把握を客観的な方法等により行わなければならないことが求められており、本学においても職員の健康と福祉の確保のため、このことについて、適切な対応となるよう今後検討していきたい」(事前回答)
- 「無期労働契約転換者については、同じ部署での業務が長期となることによる弊害等を防ぐため、一定の配慮が必要である」(事前回答)
- 「原則として、官公庁に必要な届出書や調書等を提出する場面以外でマイナンバーを利用することは想定しておりません」(事前回答)
- 「水道水については、水道法に定める項目を年4回(法律は年1回)測定し、基準値以下であることを確認しているため、追加の対策は行っておりません」(事前回答)

の意味を追求するなど、足がかりとなるものです。

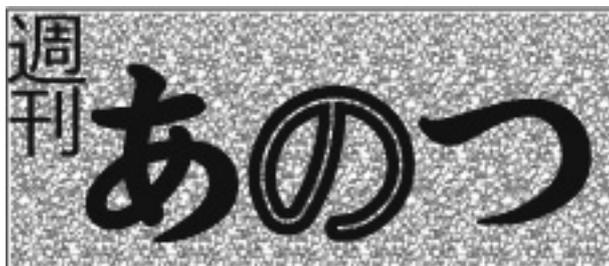
同時に、「授業料の大幅な値上げということは考えておりません」という発言についても、今後の追及対象です。

交渉時間が1時間に制限。一種の不当労働行為

三重大大学の教職員組合と当局との団体交渉で、最大の問題は、十分に深めた交渉ができない、というところにあります。大学当局は、最初の段階で「1時間を限度」としてきます。しかし、議事録を見ていただくとおわかりのように、組合の質問に対して「事前回答済」であるとか、問題の所在を正確に理解できていないかのような事務職員や学長の発言で満ちています。しかし、団体交渉とは、もっと議論を詰めた

ければなりません。もっと時間が必要です。昨年団体交渉を通じて就業規則上の解雇規定を廃止させたときは、その1点にしぼった団体交渉を実施しました。重要な教訓です。

従来、三重大大学の組合の交渉は1時間」ということで当局との交渉が設定されてきたのかもしれませんが、このような十分に詰められない交渉を強制する当局のやり方は、不当労働行為です。もっと時間を割かせるべきです。



三重大大学教職組人文学部支部執行委員会

2016年 9月 6日(火) 第130号
津市栗真町屋町1577 三重大大学人文学部内

編集・発行人 前田定孝

E-mail:kff02520@nifty.com

三重大学教職員組合と駒田学長との団体交渉 議事録(下)

*前号に引き続き、2016年3月10日に実施した、三重大学教職員組合と駒田美弘学部長との懇談の議事録を連載します。

(中西委員長)

最後に2点だけ。学内の保育園について、取扱いについて…。あれは、全学部の方が使える保育園なのかどうかについて…。

(駒田学長)

資格は全職員にありますが、待機児童が多いですので……。また、優先順位によって、入所を決定します。

(村井企画総務部副部長)

現在も病院職員以外のお子さんが入所しているケースもありますので、学長が仰いましたが、優先順位であるとか、緊急度、条件があると思いますので、それにより、待機というか……。

(中西委員長)

確認したいのは全学対象かということだけです。

(村井企画総務部副部長)

入所しているので、そういうことです。

(中西委員長)

附属病院だけではなく、三重大学のものであるということ……。

(前田書記長)

18歳選挙権ですが、何かする予定はありますか。政治教育ということではどうなるか。大学が、客観的に投票するよう、しなければいけないとは思いますが、学生の政治活動の自由は全面的に保障する、投票率の向上にも努めるということにもなると思うのです。そこについて、何か考えていますでしょうか。

(村井企画総務部副部長)

18歳から投票権があるので、そのために、選挙に行くよう大学として、何かするかということですか。

(駒田学長)

18歳だけに限定する必要は……。20歳も同じではないですか。先生方も含めて、全員に行って欲しいものです。

(中西委員長)

入学式にでも、出来るだけ、アピールというか、大学生としての責任とか、国民としての義務を果たさないかんとか、というところのお話しもしていただけたらと思っているのですが、そのあたりのお考えもあればと。

(駒田学長)

入学式に限らず、考えていきたいと思います。

(前田書記長)

指定された投票所だけではなく、駅やショッピングセンターでの期日前投票できるようになるという、ある卒業生から相談を受けたのですが、三重大学でこの期日前投票の場所を作ってくれないかという話もあったのですが。

(田中財務課長)

津市選挙管理委員会から期日前投票の場所を提供していただけないかという話がきていますので、財務チームで対応を検討しているところです。

(6)「国立大学法人三重大学に勤務する職員の勤務時間、休暇等に関する規程」第12条は「学長は前2条の規定により、週休日とされた日に業務の都合上、勤務を命ずる必要がある場合には、第4条第2項の規定により変形労働時間制を採用し、当該勤務を命ずる日を起算日とする4週間の期間内で勤務時間が割り振られた日(以下「勤務日」という。)を週休日として、当該勤務日に割り振られていた勤務時間を当該勤務を命ずる必要がある日に振り替えることができる」としています。

この規定に基づき、現在、当該勤務日の前4週間、後4週間の期間内で、振替休日を取得する措置が実施されています。ところが、事務の方に振り替え休日の日程を尋ねられ、無理に決められるために、当然その結果、授業や会議等の業務の都合により、上記期間内で振替日を取れないでいるケースが多く発生しています。たとえば、教育学部から、せめて年度内に振替休日を取得できるようにあらためてほしいとの意見が出されています。

学長は、このような現状をどのようなものとして認識されているのか、お聞かせください。

(事前回答済)

週休日等の振替については、本学においては、「三重大学に勤務する職員の勤務時間・休暇等に関する規程」第12条により、4週間単位の変形労働時間制により対応することとしています。これにより、週休日等の振替が当該勤務日を起算日として前後4週間の期間内、最大8週間の期間内で振替することが可能であるため、週休日等の勤務が判明した段階で管理監督

者に、振替日の日程を申請願います。なお、同上第13条に「・・・その振替については、できる限り職員の意向に沿うものとする。」と規定されており、振替日については、管理監督者は、職員の希望を考慮して、決定していることを申し添えます。

(7) 事務職員の勤務条件について、以下のように要求します。

① 職場段階で優秀な職員が安心して昇進することを保障するためにも、課長レベルの職員に対する超過勤務手当を2割5分から5割の範囲で支給することを要求します。この点、われわれは、厚生労働省の解釈通達に照らしてさえも、三重大の対応は労働基準法41条の解釈・運用において違法性を帯びているものと考えます。監督官署等に照会のうえ、適切な対応を求めます。

② 職員の定年を、教員と同じく65歳に延長することを要求します。この点、ある大学では、すでに「国家公務員の定年延長の動向(65歳まで段階的に延長する方針)を参考に検討します」との回答をえた単組もでてきています。あらためて、すべての職員の定年を一律65歳とすることを求めます。

③ そのために暫定的に、就業規則23条に基づいて再雇用されることとされた職員のうち、再雇用職員就業規則18条に基づいて準用れる非常勤職員就業規則31条に基づく勤務時間のうち、同規則2条2項2項に基づくパートタイム職員としての雇用に加えて、同項1号に規定するフルタイム職員としての雇用を可能とする再雇用職員就業規則改正を要求します。

④ 学部雇用の非常勤職員への無期転換権の行使を実質的に保障するために、他学部への異動を可能とする制度を含む対策を要求します。

(事前回答済)

① 課長級の職員については、管理・監督の地位にある職員と位置付けて管理職手当を支給しており、それに代えて超過勤務手当を支給することは考えていません。

なお、労働政策審議会労働条件分科会の報告等において、管理監督者についても、過重労働による脳・心臓疾患等の発症を防止するため、労働時間の把握を客観的な方法等により行わなければならないことが求められており、本学においても職員の健康と福祉の確保のため、このことについて、適切な対応となるよう今後検討していきたいと考えています。

②③ 国家公務員の高齢者雇用への対応は、平成24年3月に定年延長が見送られ、再任用制度を拡充することで現在に至っています。本学としては、国の動向を見ながら制度を検討しており、現在のところ大学教員を除き、定年延長ではなく再雇用職員規程に基づく再雇用で対応しています。今後も、本学の財務状況や国、他の国立大学法人等の動向を見ながら引き続き検討していくことになると考えています。

本学の再雇用職員は、勤務時間が週15時間30分から31時間かつ1日7時間45分以内の範囲の短時間雇用です。また、原則として希望者全員を雇用することとしており、対象者の増加による経費負担等を考慮すると、希望する者をフルタイム職員として雇用することは困難であると考えています。ただし、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大学が必要と認められた者については、常勤職員である特任一般職員として雇用しており、今後も必要に応じて配置する予定です。再雇用職員の雇用については、財源の確保や配置するポストについて、常勤及び非常勤職員の雇用計画と併せて検討する必要があると考えています。

④ 非常勤職員の雇用については、各部局において業務遂行に必要と認められる範囲で配置しています。そのため、当該部局において必要と判断した人材を雇用しており、部局間の異動はなじまないと考えています。ただし、無期労働契約転換者については、同じ部署での業務が長期となることによる弊害等を防ぐため、一定の配慮が必要であると考えています。

(8) 教室系技術職員の労働条件について、以下のように要求します。

① 教室系職員の全学組織化について、現状・進捗状況、および今後の見通しについてお聞かせください。

② 教室系技術職員の昇給・昇格および上位級定数増について、何らかのとりくみを求めるとともに、業務成績優秀な教室系技術職員の専任技術専門員への昇格を要求します。

③ 現在、技術職員の組織化がまだなされていない部局について、今後組織化を進めるにあたり、管理職(技術長)および技術長補佐の役職ポストの配置を求めます。

(事前回答済)

① 教室系技術職員の組織化については、平成22年11月2日及び29日に「技術職員再構築プロジェクト(案)説明会」を開催しましたが、その際、①組織化された技術職員の中に全学組織化に対し反対意見の者がいること。②所属組織の中には技術職員の組織化について理解が得られない部局があること。③組織化をする理由が技術職員の中で共通理解されていないことなどが半明しました。このような状況での全学組織化は困難であることから、技術職員と所属部局が理解を得ながら段階的に組織化を進めることにし、平成18年に組織化された工学部・工学研究科技術部に加え、平成23年4月1日に農場、演習林及び水産実験所の技術職員で構成する「生物資源学研究科附属紀伊・黒潮生命地域フィールドサイエンスセンター技術部」が組織化されています。

教養教育機構、社会連携研究センター、生命科学支援センター、総合情報処理センター、医学部・医学系研究科及び生物資源学部・生物資源学研究科の技術職員で構成する「生命科学系技術部(仮称:当時)」の組織化については、平成22年12月17日、平成23年1月26日、平成24年7月20日に準備会を行い、その後、個々の部署によって状況が異なることもあ

て検討が進んでいませんでしたが、昨年2月18日に関係する技術職員と事務局職員が再び意見交換を行い、7月に具体的な組織化のたたき台が作成され、それを元に、10月8日、10月31日、12月16日、平成28年1月26日、2月1日と検討を重ねてきたところです。現在の案としては、現に行っている業務は今までどおり遂行し、一方で情報共有と技術・知識の集約により組織的に技術支援・提案ができるようにするため、組織化当初は、所属と職は現行のまま、自然科学系技術部（仮称）を兼務する体制で、4月1日からスタート出来るよう調整しているところです。

自然科学系技術部については、活動が軌道に乗れば、兼務の組織でなく本務としての技術職員組織になっていくこととなりますが、そのためにも毎年の検証が必要であると考えています。工学部及び生物資源学研究科附属フィールドサイエンスセンターを含む全学組織については、自然科学系技術部組織化後の活動や検証結果を待って対応する必要があると考えています。

② 昇給については、教室系技術職員と事務職員を区別することなく規定に則り実施しているため、教室系技術職員についての新たな取り組み（有利となる措置等）を実施する予定はございません。しかしながら、昇格については、昨年度の交渉までに回答してきたとおり、本学では、勤務成績が良好又は優秀以上とされる職員を対象に、組織における役割（ポスト）に応じて従前からの昇格基準に基づいて判断し、該当者を定数等で縛ることなく実施しているため、教室系技術職員の組織の見直しの中で、例えば技術長等の役職を配置するなどし、管理職としての役割の明確化等を図ることにより、その実情・実態に応じて対応できればと考えています。

また、前任技術専門員については、教室系技術職員の組織の見直しの中でも位置づけ等を検討するとともに、教室系技術職員の人事評価が本格実施されたことを受け、評価結果等を考慮した対応についても検討していきたいと考えていることは、昨年度に回答したとおりとなります。

③ これまでの回答にあるとおり、技術長等の役職を配置することも視野に入れながら検討を進めています。ただし、配置した役職を管理職として位置付けるか否かについては、組織の中におけるその役職の役割や実情・実態に応じて検討していく必要があると考えています。

(9) マイナンバー制度が2016年1月1日から実施されることにともない、その個人番号を通じた個人情報の一元的国家管理や、その漏洩による民間レベルでの個人情報データベース構築を通じたプライバシー侵害などが問題になっています。この点、国立大学法人三重大学においても、教職員の源泉徴収票や社会保険諸制度に関する申請書等への記載を、行政当局から指導されていると推測します。この点につき、以下のように要求します。

① 事業者が個別の従業員に対して個人番号の申告を義務づけることは法的に強制できないことに照らして、大学当局は個人情報の提供を拒絶する教職員に対する個人番号の提示を強制しないように要求します。

② マイナンバー制度の導入にともなって、行政官庁等からどのようなかたちで大学宛てに指導・要請等がきているのでしょうか。その内容および対処の方向性をすべてお示ください。

(事前回答済)

① 法令により、社会保障、税等の事務手続きにおいて、個人番号（マイナンバー）の記載が義務付けられたことに伴って教職員から個人番号の提供を依頼しているものであり、法令に基づく義務であることを理解し提供をお願いしたいと考えています。提供を受けられなかった場合の対応は、書類の提出先の指示に従うこととされていますが、提供を求めた経緯等を記録・保存し、法人による単なる義務違反でないことを明確にしておくよう求められています。

② 文部科学省大臣官房政策課から「マイナンバー（社会保障・税番号）制度の周知について（依頼）」として、平成27年9月25日付け事務連絡があり、制度の開始に向けての準備として、事業所内でのマイナンバーの取扱い体制の整備や教職員や学生等への周知の協力について依頼がありました。

その他、事務手続きに必要な情報の詳細については、主として各手続きを所掌する官公庁のホームページから得ています。文書としては、平成27年分の「給与所得の源泉徴収票等の法定調書の作成と提出手引き」に、マイナンバー制度の概要説明がありました。制度の詳細や最新情報についてはホームページを見るように案内されています。マイナンバーについて、本学としては法令に則り、定められた利用範囲内において、関係事務を行っていくことになると考えています。

なお、本学では、原則として、官公庁に必要な届出書や調書等を提出する場面以外でマイナンバーを利用することは想定しておりません。

③ マイナンバーに関連する情報等については、これまで同様、教職員に周知します。

聴いた情報については、お知らせします。

< 参考 > マイナンバー関係の主なホームページ

- ・ マイナンバー制度や事業者が行うべきことの概要
- … 内閣官房、内閣府（政府広報）、個人情報保護委員会等のホームページ
- ・ 税分野での取扱い
- … 国税庁、市町村（市民税課）等のホームページ
- ・ 社会保障分野での取扱い
- … 厚生労働省等のホームページ

〈参考〉文部科学省からの指導・要請内容

- ・安全管理体制の整備
- ・構成員等への制度の周知依頼
- ・漏洩等が発生した場合の報告・情報提供依頼
- ・その他事務処理に係る情報提供

(10) 当組合が去る8月7日付けて、大学当局に対して問い合わせした「三重大学における『朝型勤務』の実施方針」を労働基準法90条所定の就業規則変更手続をふまなかったことにつき、「これらの職員以外が業務の特性・職員個々の状況等を考慮して実施するため、日常生活に大きな支障をきたす職員はいないと考えている」こと、「三重大学に勤務する職員の勤務時間、休暇等に関する規程第9条第2項に規定する『勤務時間の割振り』にて実施するため、『朝型勤務』を実施するにあたって、就業規則等の制定・改正等を行っていないこと、また、それらに伴う諸手続を必要としないこと」、および「実施に当たっては、諸会議（6/4拡大役員打合せ、6/11事務連絡会、6/17教育研究評議会）にて周知し、実施時期の1ヶ月前の7月1日に部局等の長宛に通知のうえ、実施している」ためであると回答されました。

しかしながら、本件は職員の労働条件の変更をとまなうものであることから、当組合は、このような新たな労働条件等の設定は、労働基準法90条所定の手続を要するものと考えます。この点につき、どのようにお考えでしょうか。ご回答を求めます。

(事前回答済)

本件については、平成27年8月24日付けで回答しているとおり「三重大学に勤務する職員の勤務時間、休暇等に関する規程」第9条第2項に規定する「勤務時間の割振り」制度にて実施いたしました。そのため、本年8月に実施した「朝型勤務」を実施するにあたり、新たな就業規則等の制定及び改正等を行っていないため、労働基準法第90条で規定されている手続は必要としないことを再度お伝えさせていただきます。

5. 各学部固有の諸問題について

学内の居住性・労働安全衛生をめぐり、以下の問題が存在します。個別的な解決を要請します。それぞれ、校舎の建て替え等との関連もあると思いますので、その現状認識と今後の見通し等をお示ください。

(1) 人文学部

- ① 人文学部校舎は、雨漏りや壁面のひびなど、最近その老朽化が指摘されています。その総点検を要求します。とくに、海側の壁面が劣化するなかで、雨がしみだしてくるなどの問題が発生しています。この点は、優先的に改善を求めます。
- ② 附属病院横の道路の水たまりで泥はねを受ける状況です。泥はねがないような改善を求めます。
- ③ 先日実施された津波避難訓練時に、人文校舎内には適切な避難場所を確保することが困難であることが明らかになりました。人文校舎4階および5階だけでは、学生を収容しきれないため、何らかのかたちでの適切な避難場所の設定を求めます。
- ④ 水道水の炭酸カルシウムおよびケイ酸塩はその後いかなるとりくみをされたのでしょうか。報告をもとめます。
- ⑤ 土砂降りの日に体育館の屋根から水が滝のように落ちてきて、通路が歩けなくなっています。何らかの改善を求めます。

(事前回答済)

- ① 問題が発生している箇所について、管理部局と協議のうえ対応策を検討します。なお、人文学部校舎の高層部(5階部分)については、平成28年3月末までに防水改修工事を実施することとしています。
- ② 病院周辺については、平成28、29年に附属病院再開発事業の外構工事及びその後の雨水排水工事により改善を図る予定です。
- ③ 津波避難時には、人文学部校舎だけでは不十分ということですが、既に、生物資源学部校舎棟へ一部の人達が避難をできるように津波避難基本計画を修正いたしております。
- ④ 水道水については、水道法に定める項目を年4回(法律は年1回)測定し、基準値以下であることを確認しているため、追加の対策は行っておりません。
- ⑤ 第1体育館の軒樋(のきどい)については、清掃(H27.3.30完了)していますが、改めて確認し、対応を検討します。

(2) 教育学部

- ① 各種運動施設全般の整備につき、プール浄化槽の取り替え、体育館の壁と床の隙間補修、屋内トレーニング場器具庫の扉取り替え(または鍵の取り替え)と器具庫に天井を設置、野球場の土入れ替えと芝生の整備、陸上競技場の全天候化など要望します。
- ② 1号館1階の電波状況の改善(電波時計がただしく作動しない)を要望します。
- ③ 駐車場の路面の整備を要望します。
- ④ 休日に非常勤講師の対応として出勤した教員の振替休日取得を要望します。

(事前回答済)

①～③:当該箇所を確認し、管理部局と協議のうえ、対応策を検討します。ただし、①のプール浄化槽(ろ過器と思われます)については、プール本体の改修と併せて概算要求を行っています。

また、明らかに危険と思われる場所については、施設部までお知らせください。応急処置を検討します。

④ 休日に非常勤講師等の対応で出勤・勤務をされた場合には、4-(6)で説明させていただきましたように勤務時間規程第12条により、週休日等の振替を行う必要があります。

(3) 医学部・附属病院

①全国的に看護職員について慢性的人手不足といわれていますが、三重大学附属病院においても、7:1看護移行後も、人員確保のためご尽力されていると理解しています。そのなかで、育児時短制度導入により、看護職員が子育てしながら安心して働けるようになりましたが、その分のフォローのため、職場がますます大変にならないようにパート職員を増員するなど、どのような施策を取られているのかお聞かせください。

②さつき保育園について子育て支援のため、保育機能も拡充されてきていると思いますが、夜間保育は、どの程度の利用がありますか。また、お泊まり保育は実施していますか。病児保育については、いかがですか。それぞれの利用時間や保育料などご教示ください。そのほかに事業所内保育施設として何か整備する予定はあるのか、お聞かせください。

③交替勤務が行われている部署において、夜勤の回数が非常に多く、過酷な労働条件のもとで看護職員は働いていますが、少しでも改善するため、何をすればよいとお考えでしょうか。学長のご見解をお聞かせください。

④年次有給休暇の取得について取得困難な状況が予想されます。実際のところ、取得状況はいかがでしょうか。

(事前回答済)

① 7対1看護体制の維持及び労働条件の改善のため、引き続き人材確保に努めています。

また、個人のワーク・ライフ・スタイルに応じた多様な勤務形態に対応した非常勤職員(パートタイム)については、積極的な雇用を行っています。また、看護助手の雇用についても積極的に行っており、看護師の負担軽減に努めています。その他、附属病院執行部が若手看護師等にヒアリングを行い、必要に応じ改善し、離職防止に繋げています。

② 現在、62名の職員がさつき保育園を利用しており、夜間保育等の利用状況については、

延長保育:利用人数に変動はあるが、毎月利用者の約半数(30名弱)が利用している。

・利用時間は30分～1時間が多い。

・料金は30分200円(上限:3,000円(一月1家族))

夜間保育(お泊まり保育):一月8回まで実施している。毎月2～3名が利用している。

・料金は2,000円(1回1家族)

病児保育:看護師1名及び保育士1名で、保育時間内(8:30～17:30)で実施している。

整備状況:現在、建屋の増築を行っており、完成後は保育定員を132名とする予定である。(現在の定員は65名)

以上のような状況です。

③ 看護職員の増員が必要です。附属病院では看護学生奨学金制度及び就職支度金制度導入後、看護職員は増加しており、今後も継続していくことにしています。また、状況に応じて夜間専従制度の利用者を増やすことが必要であると考えています。その他、夜勤時だけでなく、看護師の配置状況や日常業務において非効率なことはないか等を再確認することも必要だと考えています。

④ 附属病院における年次有給休暇の取得状況について(2013年度)

職種等(常勤職員)	年次休暇取得率
大学教員	11%
看護師	34%
薬剤師	31%
職種等(常勤職員)	年次休暇取得率
臨床検査技師	45%
診療放射線技師	18%
管理栄養士	42%
理学療法士	8%
作業療法士	35%
言語聴覚士	35%
臨床工学技士	46%
事務職員	53%

(計算式:職種別年休取得日数合計÷20日×職種別合計人数)

選挙期間中の教職員の政治的行為 クロスアポイントメント制度

組合中執が問合せ状 (続報)

先週号でもお伝えしたように、三重大学教職員組合は8月22日、「無期転換者規程に新規に盛り込まれた、カリキュラム変更を理由とした雇止め規定」、「クロスアポイントメント制度」および「選挙期間中の三重大学教職員の政治的行為を足止めしかねない通知」について、問合せ状を提出しました。

今週号では、「クロスアポイントメント制度」および「選挙期間中の三重大学教職員の政治的行為を足止めしかねない通知」についてお伝えします。

このうち「クロスアポイントメント」については、他機関とかけもちする人について「本学の規程を適用するように明記せよ」「想定する機関を規程中に明示せよ」と、具体的に要求しています。

問題は、この内容で、他機関とのかけもち雇用にまつわ

る危惧をすべて反映できているかどうかです。たとえば、6月の教授会で話題となったように、「名古屋大学の規程は軍学共同の歯止めを意識しているが、三重大学のものはどうか」など、三重大学構成員個人々の想像力を発揮した追及が求められています。

選挙期間中に三重大学教職員の政治的行為を足止めする通知については、この間、「国立大学法人の役員及び職員については、国家公務員法第102条等に定めのある政治的行為の制限等は適用されませんが」とただし書きを付けるようになり猿が、実質的には足止めになることにかわりなく、この通知によって憲法上の参政権の行使に足止めをするものであることにかわりありません。とくに、「誤解を招く行為」とはどういうことを想像しているのか、詳しい説明を求めたいところです。

2016年8月22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 小田 敦子

国立大学法人「三重大学クロスアポイントメント制度に関する規程(案)」に関する再お問い合わせ

先日は、当方の「国立大学法人三重大学クロスアポイントメント制度に関する規程(案)」に関するお問い合わせにご回答いただきありがとうございました。いただいた内容を検討いたしました。少し理解しがたい部分がありましたので、下記の点につき再度お問い合わせするものです。

ご多忙中とは存じますが、9月9日を期日として、ご回答いただければ幸いです。

記

1. 回答4. でクロスアポイントメント制度が適用される教員は、「当然本学の職員であり、他機関の職員についても本学の大学教員として雇用されることから、就業規則や倫理規定を始め、本学の規定が適用されます。」との回答をいただきましたが、当然のこととしておくのではなく、きちんと規定の中で明記すべきと考えます。回答4. の内容を第3条に反映できませんでしょうか。

2. 同じく、クロスアポイントメント制度の相手方機関についても、回答5. で「国立大学法人、非公務員型の独立行政法人、私立大学、公立大学法人、民間企業、海外大学等」を想定されている旨ご回答いただきました。これも上記1. 同様、規定中に明記していただきたいと考えます。クロスアポイントメント制度導入の目的を明確化し、拡大解釈によるルールの悪用を防止するためです。

3. 回答5. で「公務員型の研究機関については兼業が禁止されているため、対象とはなりません。」ということですが、クロスアポイントメント制度は兼業なのでしょうか。クロスアポイントメント制度と兼業との違いについてお答え下さい。

以上

2016年8月22日

国立大学法人三重大学
学長 駒田 美弘 様
理事 尾藤 広幸 様

三重大学教職員組合
中央執行委員長 小田 敦子

「参議院議員通常選挙における服務規律の確保について」に関する質問状

残暑厳しき折、貴職におかれましては益々ご清栄のこととお喜び申し上げます。平素は、三重大学教職員組合の活動にご理解を頂き、真に有難うございます。

さて、去る6月10日に尾藤広幸理事より、学長・理事・副学長・各部署等の長・事務局等の各部長・監査課長あてに、事務連絡「参議院議員通常選挙における服務規律の確保について」がメール配信され、その後、各教職員に当該メールが転送されました。

「第24回参議院議員通常選挙」は去る7月10日に終了しましたが、三重大学教職員組合は、生じた疑問を後に持ち越すことは良くないと考えます。そこで、この事務連絡についてのご見解を、駒田学長、尾藤理事にお伺いする次第です。

ご多忙中とは存じますが、9月9日を期日として、書面にてご回答頂きたく存じます。

記

1. 本事務連絡には、「国立大学法人の役員及び職員については、国家公務員法第102条等に定めのある政治的行為の制限等は適用されない」旨が明記されている一方で、「買収、個別訪問等の一般的な公職選挙法違反のほか、別紙2のとおり、公職選挙法第137条及び教育基本法第14条第2項等規定されている」とあります。

①公職選挙法第137条は、学校の長及び教職員が「学校の児童、生徒及び学生に対する教育上の地位を利用して」選挙運動を行うことを禁止するものです。我々教職員が、教育上の地位を利用することなく、公職選挙法の規定を遵守しつつ、一般市民として休日等に選挙運動および政治活動を行うことに対しては、自由が保障されているはずですが、三重大学当局は、我々が、このように一般市民として選挙運動や政治活動をすることすら「望ましくない」とお考えなのでしょうか。

②教育基本法第14条第2項には、「法律に定める学校は、特定の政党を支持し、またこれに反対するための政治教育その他政治的活動をしてはならない」と記されています。これは、あくまでも「学校として」特定の政治教育等をしてはならないとするものであり、教職員個々の政治的発言や政治活動への参加に適用されるものではないと考えますが、この点に対し、大学当局のお考えは如何でしょうか。

2. 本事務連絡の転送過程にある、文部科学省大臣官房人事課計画調整班のメールには、「本年7月に行われる参議院議員通常選挙における国家公務員の服務規律の確保について、内閣総理大臣及び人事院事務総長より別添1及び別添2のとおり通知があり、省内及び関係機関等職員に周知しましたので、御参考までにお知らせいたします。」とあります。

①そもそも、この事務連絡は、省内と関連機関の国家公務員あてに政治的行為の制限について周知したものを、「参考までにお知らせする」としたものですから、国立大学法人等の教職員に対して、何ら対応を求めるものではないと考えられますが、如何でしょうか。

3. 本事務連絡には、「法令に反する行為、誤解を招く行為等により大学の信用を傷つけることのないよう、貴管下職員に周知いただくようお願いします。」と記されています。

①ここにある「誤解を招く行為」とは、どのような行為だとお考えですか。お伺いいたします。もし、過去にそのような行為があったのならば、その事例をお答えください。

4. 以前、職域代表に出された通知では、「各構成員への周知については、当局より、PDF添付による周知ではなく、極力下記リンクにより周知願いたいとの要望があります（PDFファイル等の周知は、メールサーバへの負荷がかかるため）」とあります。

①なぜ、今回のメールは、PDFファイル添付で配信されたのでしょうか。環境先進大学を目指している三重大学において、意思統一が行われていないと考えられます。如何でしょうか。

以上