

「3つの困難」——相次ぐ賃下げ、研究条件の悪化、諸実務等の負担増を解決し

研究者として成長できる

2017年度定期総会を開催

教育・労働条件を実現しよう

先週8日17時から、第1演習室で、三重大学教職員組合人文学部支部定期総会が開催されました。実参加および委任状参加を含む31名の参加で成立し、昨年度のとりくみの総括、次年度の方針、決算および予算等が承認されました。

会場からの発言では、懇親会等の予算が執行されていないことにつき、かつて実施されたような一定レベル以上の飲食を含む懇親会の実施やレクリエーション等、組合員相互の交流の場をつくり、組合員相互をはかるべきである、あるいは人文学部の教職員相互間で「風通し」をよくするべきであ

議案書に寄せられた主な「声」

- *人文校舎の改修が施設が勇んで要求されるようですし、議案にはとくに異議や意見はありません。
- *将来的な展望について話し合う機会をつくるとよいと思います(サバティカル、機構との関係)。
- *とくに研究環境に関する活動について、特任教員を含めできるかぎりのびのびと行えるような環境づくりは、昨今の大学をとりまく状況に鑑みると簡単なことではないと思いますが、やはり根本でたいへん重要なことと感じております。
- *サバティカルを明確な制度にしてほしい。取り方が不明確である。

との発言がありました。また研究条件については、「研究休職など、制度としては存在しているものの、月に案内があるとか使いにくい点もあり、何よりも多忙化してなかなか利用する人がいないのが現状である。制度の存在や趣旨を知らせて、もっとみんなが活用できるように、「3つの困難のうち、『諸実務等の負担増』がいちばんこたえる」等々の発言がありました。2017年度は、下記の体制で1年間担当します。

組合員どうしでの交流

飲み会、学習会その他のとりくみも

2017年度人文学部支部 組合役員体制

- 執行委員長 前田 定孝
- 副執行委員長 深井 英喜
- 支部書記長 上井 長十
- 執行委員 吉野 由起

2017年度三重大学教職員組合 役員選挙について(選挙管理委員会)

- *以下の立候補がありました。
- 中央執行委員長 兼重 直文(教育学部支部)
- 副中央執行委員長 重松 良祐(教育学部支部員)
- 書記長 深井 英喜(人文学部支部)
- 書記次長 末原憲一郎(生物資源学部支部)
- 書記次長 米倉 雄治(工学部支部)
- 監事 小田 敦子(人文学部支部)
- 監事 田中 伸明(教育学部支部)
- *投票は、3月15日の定期大会での投票を経た後、「組合員による信任投票」を、その後4月15日までの1カ月間実施します。



三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2017年 3月14日(火) 第158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：2017年1月24日12:10～

主席：学部側 安食学部長、藤田副学部長、服部学部長補佐、麻野学部長補佐、田中学部長補佐

事務：北山事務長、藤岡総務係長

組合側：前田委員長、小田書記長、岩崎執行委員

(1) この間の三重大学の人事政策について

①承継内職員としての雇用の確保を求めます

昨年来、人文学部では、大学院改革等に一致してとりにくんでいます。ところがそのなかにおいても、運営費交付金等の削減の反映もあって、採用人事が事実上凍結させられることに対して、その欠員を特任教員で充当し、あるいは5年後の承継内職員に転換することを特約した特任・年俸制教員の採用などの、流動的な雇用形態へと重点化しているかに見えます。

このような大学における雇用の不安定化は、いわゆる「雇用は正社員」との大原則を否定するものです。ところが残念ながら、このような非正規雇用類型は、過去数年間にわたって、前学長および現場区長が新規の施策を打ち出すごとに次々と拡大してきたものです。このような人事政策を継続していくと、その結果として、三重大学における継続的な教育と研究に致命的なダメージを与えるのではないかと、われわれは危惧しています。

この点、学部長には全学の会議において、このような全学の動向に対して「維持可能な労働条件」を実現する立場で、発言等していただきますよう要請します。

学部長 学長裁量経費による助教の採用の件ですか？

前田 そうです。学長裁量というのが、内田学長以来、毎年毎年新しい雇用類型が無政府的に発明されてきている。しかも非正規ばかり。これで果たして長期的にどうか。

学部長 順番からいきますと、最初が承継内職員としての雇用の確保を求めますというところでよろしいですか？ おっ

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——「学部で条件整備できれば」

「そうですね。そのあたり、要望は強いということで考えなくてはいけません」。学部長交渉の席上での安食学部長の回答です。

「三重大で業績をあげる」なら特任教員の研究予算を——「配慮が足りなかった」

「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」。「研究費を研究費たるにふさわしく増額する必要がある」との組合側の要求に対する回答です。

事務補佐員の無期転換問題——今後の配慮を

「表に出てこない部分で考えるべきところもあるだろうということですね」との回答

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」

「施設の概算要求としては、この施設自体がもはや古い、危ない、研究に支障を来す。研究センター路線から方向を変えて、老朽化でこれはひどいという方向で要求を出そうと思っている」との回答。

大学教職員の新規雇用に際して、非正規ではなく安定的な雇用の保障を追求すべき——「原則論はわかる」

「原則論ですね。それはわかる。今の要望は、「お聞きしました」ということ」

しゃっていることは、非常によく理解できるのですが、各学部の教育研究が基本であるのはあたりまえであるが、それは誰でも合意すると思われているようだが、現実には学部のポストがかなり減らされている。どこが増えているかという、全学的な部分で、そういうあり方はいかなものかというのは確かに全学的には考えるべきだと思う。人文学部は、これまでなかなかいわゆる専任の採用が難しいというので、思い通りに進まなかったというのがあると思うが、今年は或程度積極的に余っているところは活用しましょうということで、今度の4月に来ていただく専任教員3名を採用することができた。新しい人が来れば雰囲気もちょっとはかわる。それが学部の活発化につながるであろうということを期待している。サテライトに1人ついたというのは、概算要求として出していた忍辱関係の研究の拠点をつくるということで、そこで研究者が必要だというのが、1人分認められた。

前田 どういう雇用類型ですか？ まさか特任ではないでしょうね。

学部長 事務長、あれは4年か5年という話でしたか。

事務長 そうです。第3期中ということです。

学部長 最初から確約された安定的なポストとはいいいくいのですが、第3期中の期間限定ではあるけれども、その採用を進めます。そこで、今よくいわれているのは基幹経費化ということで、最初期間限定ではあるけれども、実績がある部分は専任ポストにかえるというか、契約期間を定めないという、最初から新しいポストを増やすのは難しいという、そういうやり方はたしかに増えている。それでいいのかという議論はある。

前田 組合としては、それに対しては断固反対です。なお、専任という言い方ですが、ここの人事チームとかは、「専任」という概念が、われわれが思っている「専任」とはちょっと違う。雇用期間1年を超える者と「専任」といっている。だから、「5年任期の専任」という、よくわからないのがある。そこはどちらかを確認しないと、事務方から適当にいにくめられる。それがあから、「承継内職員」という表現をした。今回の政治学もそうであるが、採用される保障は全くない。その時に新しく人事を起こすのか、それともそのままいってしまうのか。

学部長 今のサテライトの教員は、組織としては全学のサテライトである。人文学部が中心となって運営するというのは合意は得られているが、政治学の助教は、人文学部配置です。政治学のは5年後に学部としてポストを準備しなければならないという扱いになる。ここにいてもらう器を準備することになる。そのときにポストがまったくあいていなかったら無理。

麻野 そのときに岩本先生がちょうど定年退職される。

前田 もうひとつ懸念するのは、こういう人事パターンというのはどんどん増えていったら非常にまずい。人文学部あるいは三重大学ですとがんばろうということになかなかない。これは学部長に、当局に行って交渉してくださいということはもとより、そもそも全学で、教員の新規採用をする場合に、「5年任期で採用されたあとで承継内に転換していく」という枠組みを取り払わないとだめだ。そのとりくみをしないといけない。その共通認識はどうか。できるかどうかではなくて、認識は？

学部長 政治学のポストは学長裁量で、自分が学長であるうちは自分で面倒をみるというしくみ。そういうのはいらないというべきなのか。活用できるところは活用しましょうということだったが、それがおかしいのかどうか。

前田 そもそも論である。

学部長 それはいろいろ考え方はあると思うが……。

前田 ただちに解決できるかどうかという話をしているのではなく、解決すべきという認識は？

学部長 学長がいつてきたものでも、断るといってはありえると思う。

前田 今断らなくてもいい。そもそも論としてそのあり方としてどうか？

学部長 そもそも論では……。学長裁量の、そういう不安定なのはいらないというのはあるかもしれないけれども、なんでそういうのが出てくるのかは理解できる。あれは、できるだけ若手をとってくださいということで、できるなら外国人、できるなら女性教員とか、そういうことはいわれている。発想としては理解できるけれども、原則論でどうかというのは、議論があるかなと思う。

前田 そこは学部長としてはどういう立場ですか？

学部長 学部にとって使えるものは、むやみにダメだといわずに、学部として考えて、学部としてプラスになるのであれば考慮すべきだと思う。

前田 それはそれでいいが、そもそも全学が有期雇用を無秩序に増やすという認識はどうですか？

学部長 大きな話でいったら、現にそこで採用される人にとっても、労働条件的に、心理的に問題でしょうし、学部のポストを削っておいて、流動的なものを増やすというのはいかなものか、という気持ちはある。

前田 もちろんこういうものはただちに解決できるものではないと思うし、しかもここまでこじれてしまっているわけだから、労働組合の立場としては、正社員が原則で、例外が非正規である。ところが三重大学では、新しく雇う場合には、原則が非正規で、例外が正社員となっている。そのあり方を中長期的にあらためさせるという、その一致点が必要ではないかと、われわれは考えている。

学部長 人文学部では、今回3名の専任を、承継内で採用できた。その後はわからないが、できるところはいわゆる専任で採用できて、それはそれでいいと思う。それはだいじなことだと思う。ただ大学全体でみた場合に、なかなかそれが進めにくい。やや不安定なところが問題ではないかというのは、理解できる。

前田 そこを切り離して、その後どうとりくむのかというのは、その次の論点である。そこは組合の中央執行委員会でもそういう認識であるのはあたりまえであるという立場でやっている。そこは今後どうするかというのは、最も適切な方向にいくようにしないといけないと思う。今だいじなのは、その共通の認識があるかどうかである。

学部長 教職員の労働条件というか、ひらたくいえば三重大で働く人がきちんと働いて、きちんとそれなりの報酬をもらって、ちゃんと生活が成り立っているというのは当然のことである。同時にわれわれはカリキュラムを運営していかなければならないし、そのあたり生活があって当然なんだけれども、そのあとは大学というものは教育があって研究があってというのはあたりまえのことであるが、それをどうやってかみ合わせていくかである。

前田 ただ、雇用は、理論的には「外的事項」、つまり教育研究という「内的事項」ではなくて、どちらかという教育と研究の条件整備の方である。だから、あくまで雇用は正社員が原則である。でないと、今後の維持可能な大学運営もできていかないという、今のところはそこが確認できればよい。

学部長 原則そうであるとしても、現実にはたくさんの特任教員を頼んでいる。そうでないとぎりぎりだということ。

前田 現状は現状である。

学部長 そのあたりの着地点、折り合いのつけ方ではないかと思う。

前田 大学全体としては、本来あるべき姿のところで、人事にしてもふれていると思う。だからそこについては何が正しいのかという、その認識から始めないといけない。今は、いかに人を安く使うのかが賢い経営の要諦のように感じるとすれば、とんでもない話である。その原則をまずは確認したいという趣旨です。

学部長 確認したいというのはわかる。原則はそうであるとしても、われわれは現実を背負っている。学部運営を背負っているわけで、「でも現実とは違うよ」というのはおかしいだろうか。

前田 ただちに解決できなくても、解決の方向で。

学部長 理念としてはお聞きしたという感じになると思う。「でも現実として考えるべきところはあるんだ」という。

前田 ただ、原則がふれていたら方向性も変わってくる。原則がそうだということであれば、できるだけ原則にしたがった解釈・運用をしないといけない。そこがふれてしまったら、むしろ非正規でどんどんまわしていけばいいということになってしまう。そこが、現在の三重大学の運営側の認識の問題ではないか。だから、何でもありという感じになっているのではないか。

学部長 そこを危惧する、その方向性はおかしいでしょうというのは、それは理解できる。理解できるが……。実際に特任の先生はたくさんいるし、非常勤講師の先生もたくさんいる、むしろそれで成り立っている。それを見ないで、原則こうでしょうというのはいいにくい。

前田 非常勤講師にしても2とおりいて、ほんとうに専任をもっている人と、それで専業としている人とがいる。そこで大学として「賢い経営」の一環として使うという部分、しかしそうではなくて、ほんとうに大層な授業をしてもらうという部分があって、そこをない交ぜにしてもらっては困る。雇用という以上は、生活ができないといけない。どこかで生活の基盤があるというのが大切で、三重大学に生活の基盤がある以上は、生活に責任をもつようなかたちにはしないといけないのではないか。もちろん何でもかんでも正社員というのではなくて、その責任のあり方がどうかということである。

学部長 今のはわかる。「そうですね」というのはいえる。

前田 今後人事を進めるにあたって、そういう認識をもっていただけるとありがたい。

学部長 原則論ですね。それはわかる。今の要望は、「お聞きしました」ということ。

②大学当局による他部局への一方的かつ無秩序な配置転換をやめさせてください

この間、学内組織の再編成として、人文学部でも、従来の教養教育機構に加えて、地域イノベーション学研究所や伊賀サテライト等への教員の配置転換が問題となっています。そのなかで、教員の一部には、深刻な不安が拡大しています。このような人事政策は、第1に、対象となりうる教員の研究活動が不安定なものとなる可能性があること、第2に、研究者としての教員の研究テーマ選択権を侵害する可能性があること、および第3に、大学の生き残りをかけた組織の再編という名目で大学当局が学部に対してトップダウンで圧力状態を創出するなかでおこなわれることであって、それは学部の自治権を実質的に侵害するものであることなど、大きな問題をはらんでいます。この点、学部長としては、学部の自治権および個別の教員の研究の権利を保障するに際して、いかなる対策をされているのでしょうか。お聞かせください。

前田 この配置転換は、教養教育と地域イノベと伊賀と、3つくらいいたりきたりする席ができてしまった。これはどうなっているのでしょうか。

学部長 今年度はとくに、教養教育機構の任期がいったん切れて、次の先生方をお願いしなくてはいけないというのが出てきた。教授会で認められたが唐突に思われたかもしれないが、全学的ないわゆる機能強化構想で、地域イノベーションは、大学院を拡充した。そこで人文学部から生物資源と地域イノベにポストと人を移してくれないかという話が昨年来あって、それがやむをえないというのがあって、伊賀サテライトはまだ検討中であるが、必ずしも配置換えしなくても何とか収まるのではないかという方向で検討中だ。「教員の一部には深刻な不安が拡大しています」というのは、たしかに大きい問題だと思う。人文学部での居場所がなくなってしまったみたい、そう思われると、それは大問題でして、だから学部として守るべきものもあるでしょうし、失望感とか不安を与えないように、きちんと考える必要はあると思う。

前田 ここは、吉丸先生とかいろいろ話を聞いたら、一つは、成果を盗まれたというのがあるが、生物資源の話とポストを動かしたふりをしたら結果的に動かなくてすんだみたいによくわからないことをいわれたとか、いったい何がどうなっているのか。しかもこの忍者というのは、ご本人としても研究全体のなかのの本体ではなくて、その一部だけで「忍者の先生」ということにされて移されるというのが、非常に不本意だという、そういうふうな大学当局が、先生方の研究を虫食いの使って、勝手に動かすという、これが深刻な問題ではないか。

小田 教養教育機構にいて思うのは、何か改革をやろうとして新しいことをやると、旧来の人はやってくれないので新しい人を雇うというかたちで改革を進める。これは「取られ真」ではなくて、「人文が大学に貢献した」ともとりうるのではないか。人文学部がこれからどういう教育研究をやっていくのかがはっきりしていないから、何か既得権益を守る層みたいになっている。特任の若い人たちを雇うということが、学部の教育研究のなかで5年という期間を使って、正規に組み入れて人文学部のなかに位置づけているというのはいいと思うが、三重大学として評価されるなかで、学部の教育研究の考え方の共通認識をつくっていかないと、なかなかうまくいかないのではないか。教養教育機構にしても、余分な仕事をさせられてしまうという意識が人文学部のなかにある。そこはビジョンを示していくべき。そうしないと、押し付けあいみたいになってしまう。

学部長 4月からカリキュラム改革ということで、大きな改革をやらずに済ませたが、いずれ改革の話は避けられない。数年後に人はどんどん抜けるので、その場合に学部の教育研究のあり方という話にはなると思う。

(2) 軍学共同反対のとりくみについて

この3月の学長との団体交渉の際に、学長本人から、軍事研究については、「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」としつつも、「テロから守るための研究はやらざるをえない」と発言しました。この点で、とりわけ学長は、「軍事研究だから戦争に使われるから絶対ダメだ」というような考え方ではなくて、もっと深く、本当にどういう意味……」という言い方をしています。この点、むしろ軍学共同を容認する姿勢ともとりうるものです。あるいは、将来的に各大学が防衛省との共同研究に前のめりになる傾向を見越した「予防線」ではないかとの危惧もあります。この点、学長のご意見をおうかがいします。

学部長 全学で一時期議論があったと思いますが、最近あまり聞いていない。学長も判断しかねるようなことをしていたようだ。文系学部だからあまりかかわることはないと思うが、理念的にはまずいのではないか。人文学部もそのように発言してきた。

前田 尾西理事あたりもがんばってきた。来週益川さんの講演会もあります。

(3) 教員の研究条件の確保について

①研究、教育、学内行政等の分担、公開ゼミ・出前授業や地域・社会貢献など、講義・研究以外での負担感が、「年々重くなる印象がある」「一部の教員に負担がかたよっている」「入試の負担増は問題」「研究は時間確保が困難」などの声が、支部組合員から上がっています。学部改革のなかで、いわゆる地域貢献を増やすことが求められるなかで、教員の研究時間を確保するためにも、何らかのかたちで整理・合理化することが求められていると思われまます。この点について学部長としてのお考えをお聞かせください。

②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な削減がな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し、ひいては三重大学における研究を質的に保障するために、どのようなとりくみをしようとしているのでしょうか。

③教員は、片方で研究者です。学会や研究会への参加が保障され、同時に論文が書ける時間配分ができる労働条件が必要です。また、三重短大と同様に、サバティカル等も必要です。過去には在外研究制度もあったとのこと。これらの研究条件があつてこそ、三重大学に在籍し、研究成果を上げられるものと考えます。この点、学部長はどのようにお考えでしょうか。

前田 この研究者であることをたいせつにしたい。留学は誰もしないし、サバティカル制度はあるはずなのに誰も録らないし、こんな所に長い間いたら飼育殺しになるのではないかみたいな、そういう気分が率直にいつてあるのではないか。ただ、他のところに移っても、もっと条件が悪いから、そういうわけにもいかなさそうだしみたいな。ここのところはどうかしないと、滅び去る運命ではないか。

学部長 在外研究は、昔はけっこう利用していた。制度としては、現在、「海外先進教育研究実践支援」という制度がある。サバティカルも制度としてあることはある。

前田 何で行かないんですか？

学部長 サバティカルは7年以上勤務していること、期間は10ヵ月以下、というのはある。研究休職はまた別で、2年以内です。

麻野 どこかの大学に行って、10ヵ月休んでいいというのですか？

学部長 内地留学も別にある。内地研究員というのは6ヵ月以上10ヵ月以内。制度してはあるが、あまり知られていないし活用されていない。サバティカル期間中は教員としての身分を保有するということだ。

前田 もうちょっと取れるようにできませんか？

学部長 情報の出し方が悪いのか、知られていないのか。私が思うには、もうちょっと深刻で、なかなかいえないのではないか。自分が抜けるとこの授業はどうするんですかと、絶対にそれを考える。

前田 これ、取れるようになったら全然雰囲気が変わると思う。

麻野 授業は半期にまとめていかないといけないですね。

学部長 だからよくあるのは、1年目の前期に固めてやって、後期から次の年の前期まで出かける。

麻野 1年分を半期でやるんだったら余計に消耗するという恐怖感がある。委員会も全部休ませてもらう？ 迷惑をかける。

前田 そうです。みんなお互いに迷惑をかけあう。

学部長 90年代くらいだったら、むしろ普通でしたよね。だから、授業とか委員会とか、何かいろいろ忙しいとか負担が増えていくというのは事実でしょうね。それでしばらくしてしまおう。たしかにもったいない。

麻野 そういう制度があれば利用したいなと思いますけれども……。

藤田 委員会がまわらなくなってくる。

前田 そうい問題ではなくて、本来業務中の研究ができない、論文が書けない、学会に行けない、それ、たぶん大学院の頃からみると、自分自身に対してウソをついているということですよね。研究者ではないということだから。だからどこかで誰から風穴を開けて、順番に誰かが行くということになったら、どちらかという自然現象みたいな感じになっていくと思う。

麻野 内地留学も必ず毎年1人は行っていた。

小田 半年行っただけでも、半年分で授業をやるうとして、それで体調を崩した。

麻野 半期で全部というのは考える。ゼミとかは？ 2年前から学生は決めているのに、3年生から「私半年休みますから」というのが非常に学生に悪い。

前田 2年前から行くということにしないといけない。

岩崎 それが認められればいいですね。

麻野 学生に、「半期ないですよ」という、でもそのときに卒論の人も前と後でいますよね。

学部長 理想的には、それで後ろめたさを感じるのではなく、堂々で行ける条件を整えられればいい。

前田 そうしないと干上がってしまう。

学部長 若手の人びとにはやはりそういうところをしっかりとやってほしい。

前田 20年前からなくなったものとして、留学、サバティカル、そして研究費は減っている。さらに東大で遂に始まったらしい土曜日の授業、そうすると学会にも行けなくなる。先生方が干上がらないように、研究条件の拡充に努力していただけないものかというのが要望です。

学部長 はい。昔のようなどかな雰囲気にはもどれないかもしれないですけども、何とか現状のなかで……。非常によくわかります。人文のなかで環境整備ができれば。

岩崎 留学に行ける大学では、順番みたいなものがある、そうであれば堂々と行ける、学部内でできることはあるのではないか。よろしくお願ひしたい。

学部長 そうですか。そのあたり、要望は強いということ考えなくてはいけない。

(4) 教養教育機構について

教養教育機構が発足して3年が経ちました。その後、教養教育機構の本来の理念とは何であると、学部長は認識されているのでしょうか。そしてこの観点に照らして、人文学部と教養教育機構との関係を、今後どのように構築すべきとお考えなのでしょうか。見解をお聞かせください。

(5) 教員評価制度について

①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。

③一部とはいえ、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、学部長はどのようなご見解をお持ちなのでしょうか。お聞かせください。

(6) 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全学で導入された年俸制につき、人文学部におけるその実施について、学部長はどのような見解をおもちでしょうか。お聞かせください。

②2012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。この点につき、学部長としてはどのような問題があると認識されているのでしょうか。また、一日も早く原状に回復させる必要があるというご認識であれば、いかなるとりくみが求められるものとお考えでしょうか。

③一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。

④三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。この点、この5月13日の東京地裁判決（長澤運輸事件）において、「職務の内容が無期契約労働者と同一であるにもかかわらず、賃金の額について、有期契約労働者と無期契約労働者との間に相違を設けること」が違法であるとする判決が出されました。このことに照らして、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。

学部長 年俸制の教員は、努力目標で66名とかわかれて、全体の10%である。ただ最近は何もいわれていない。人文学部はあまり協力的ではない。

前田 これは最初は、承継内職員の10%だった。それが最近では、「承継内」をとりはずして、「何でもいから66人」になった。

学部長 前回もいったように、人文学部の場合、とくに文系学部は人事の流動化とかわかれても、なかなかなじみにくいし、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。だから今年もその路線でいき、とくに全学にあわせる必要もないだろうというのでやってきた。今のところは厳しくいわれているわけでもない。学部としてことさらに推進することもないでしょう。給与引き下げについては、難しい。問題の重大さはわかる。学部で何ができるかという、全学的に呼びかけるとか働きかけるとか……。ことの重大さは非常によくわかります。

前田 だから全学の会議で発言していただきたいという趣旨です。

〔雇用の保障について〕

⑤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、一昨年度の回答において「非常勤職員の全学的な異動の可能性は、極めて低いものと思われる」と回答されています。しかしながらその後の学長との団体交渉において、三重大教職員組合は、「一定の配慮が必要である」との回答を得ています。この点、われわれは、希望する者全員に、2018年4月1日時点での無期労働契約への転換を保障させるように要求しています。人文学部として、労働契約法18条に基づく有期雇用教職員の雇用の保障につき、学部長はどのようなスタンスに立たれるのでしょうか。

⑥その他、労働契約法18条に基づく有期雇用職員の無期転換権を保障するに際して、いかなるとりくみをされているのでしょうか。

学部長 この法律は労働契約法ですね。法律を守るのは基本ですが、これはいろんなのがからんでくると思うので。そういう立場の教職員の生活はもちろん、学部の運営や、教育上カリキュラムをある程度維持しなくてはいけないとか、からんでくるので、無視できない問題ではあると認識しているが、いろんな要素を含めながら慎重に考えるべきだと思っている。

前田 事務補佐員については、予算が切れた人について、学内の他の部署にまわすとか。つまり解雇回避の努力をどこまでつくしたのか。非常勤講師の場合は、カリキュラムの維持ということになると思う。それぞれ状況が違う。

学部長 その辺は検討中です。

前田 来年の4月1日の話です。

学部長 2018年ですね。

前田 三重大もいちおう無期転換できる規定にはしましたが、片方で、5年を超えなかったら雇止めの可能性もある。も

ちろん本人の同意を偽装した場合です。事務補佐員の人たちと懇談した場合には、みなさん不安を感じている。ほんとうに無期転換できるまでは信用できない。しかもなかには、先日に就業規則改正で実施された介護休暇の拡充についても、「そんなもの恐ろしくてとらせてくれと言いつせない」という人もいます。そういう不安もあるなかで、学部長として配慮していただかないと、みなさん、自発的に身を引くというかたちになる可能性が高い。

学部長 はいわかりました。表に出てこない部分で考えるべきところもあるだろうということですね。

⑦この数年間で、人文学部においても非常勤職員就業規則の適用の対象となる特任教員が増え続けています。「雇用は正規が原則」との認識のもと、労働組合としては、適切な保障のない雇用や、格差が付された雇用は、あってはならないものと考えています。この点で、継続的な教育と研究を保障するという戦略的な観点から、学部長はどのようにお考えでしょうか。

⑧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、特任教員が「三重大学で成果をあげて、他の大学に移る存在」であるとするならば、そのためにも、研究費を研究費たるにふさわしく増額する必要があるものと思われまます。その点、学部長としては、どのようにお考えなのでしょう。

前田 特任教員の場合はその業務が「教育担当」であるということと、その研究費というのか教育費というのか、それがもうちょっと充実しないと、「成果をあげて他に移れない」のではないかと。ここはもうちょっといろをつけてやっていただけないか。

学部長 特任教員は、あまりたくさんお願いするのは本来おかしいのかもしれないが、現状はかなりお願いしている。ただ、特任の先生もいろいろいる。三重大で成果をあげて他の大学に移るとい人だけではない。いろんな人がいるというのは認識したうえで、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。

前田 いちばん怖いのは飼育殺し。だから攻めて他のところで聖職に就けるような業績をあげてもらおう。ただ問題は、業務命令が「教育担当」である。悪くいうと、民間企業だったら、研究などしていると、「余計なことをするな」といおうと思えばいえる。業務命令以外のことを勤務時間中にしている、勤務時間中に趣味みたいなことをしている。ただちにそうもならないとは思いますが、仕事の中身が教育ということになっているのがつらい。

学部長 現状では特任は、名目上は「教育担当」。研究をやっているからおかしいというわけでもないが。

前田 業務命令以外であることは間違いない。それから研究費とはいっても、教育に必要な予算である。少なくとも研究者たるにふさわしい業績をあげて他に移れるという視点で十分なのか。

学部長 わかりました。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。

⑨この3月の就業規則等改正において、それまで職員就業規則24条1項に規定されていた解雇類型のうち第4号から第6号を削除する代わりに、無期転換者規程において、カリキュラム変更にもなう解雇可能性を規定しました。この点、この3月に実施された三重大学教職員組合と学長との団体交渉において、事務方から、「無期転換者規程」で無期雇用に転換した非常勤講師等について、すでに「改組があって授業がなくなったら、解雇する」とされているところ。われわれは、総合的にみて、この規定は、明文でその濫用の衝動を与えるものとして危惧します。この点、学部長として、人文学部でこのような権限の濫用が顕在化しないようなとりくみを求めます。

⑩9月度の教授会の席上で、2016年7月28日付け役員会文書「学長の裁量による若手教員の増員措置について」にもとづく助教枠の活用の話がありました。この点につき、「給与は年俸制」「5年の任期付き教員とする」としつつ、「求められる水準以上にある場合には、各部署の正規の教員として雇用すべきことに留意すること」とのコメントが付けられています。この制度において、第1に、ここでいう「正規の教員」の概念が不明であること、第2に「求められる水準以上にある」との文言が明らかでなく、雇止め等の可能性が否定されえないこと、第3にこの制度で採用された助教が5年満了後に「正規の教員」に転換した場合に、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など、一見して不明な諸点が見られます。この点、どのように認識されているのでしょうか。人文学部支部としては、雇用は正規が原則であるとの立場から、このような雇用はきわめて例外であるべきであって、

無用の拡大をすべきでなく、5年経過後にはいわゆる承継内職員として、また月給制の選択ができる雇用環境へと移行せしめるべきであろうと考えます。この点の学部長の認識およびとりくみについてご回答ください。

⑪非常勤職員就業規則の適用対象が「1年を超えない者」とされていることから、「5年任期の専任教員」というものが増大しています。この場合においても、労働契約法18条でいう無期転換権を保障するようにとりくみをしてください。

[職員の労働条件について]

⑫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3月10日の団体交渉において矢崎部長は、「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、課長で切るという点には問題がある」と組合側が指摘したのに対して、「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。

⑬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。

[社会保険等の適用について]

⑭この10月から、短時間労働者の厚生年金保険・健康保険の適用拡大が開始されました。それ自体は非常によいことであると評価されます。しかしながら、この制度改革があったとしてもなお、労働契約書の書式上、「更新しない」と「更新することもある」とのチェック欄が存在し、そのうえでとりわけ人文学部は、前者が基本であるとのこと。この点、非正規雇用労働者の雇用の保障において、人文学部の運用は、結果としてではあれ、きわめて恥ずかしいことであると考えます。ただちに修正・変更されることを要求します。

(7) 学内施設整備に関して

①昨年、学部配架の資料や学生が残っていた卒業論文等の保管場所として、「人文学部研究センター(1778㎡、5F)増築(人文学部駐車場側)」を要求している」との回答がありました。しかしながらこの計画は、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。今後どのようにして推進されるのでしょうか。お聞かせください。

②人文校舎において、雨漏りや壁からの水の滲透等が問題になっています。人文校舎は、1983年の学部発足以来すでに30年以上経過していることからすると、老朽化が進んでいるものと思われます。学部長としては、これらの問題を抜本的に解決するために、いかなる対応が必要と考えられているのでしょうか。

学部長 これまで研究センターという名目で数年にわたって要求してきましたが、施設部からもはっきりいわれたんですけども、あまり見込みはない。今通そうと思ったら、機能強化路線でいくか、あるいは安心安全で、「危ないから」ということで、その2番目でいこうと思っている。これは施設の概算要求としては、この施設自体がもはや古い、危ない、研究に支障を来す。研究センター路線から方向を変えて、老朽化でこれはひどいという方向で要求を出そうと思っている。

③その他、細かいところで以下の未解決の問題があるように思われます。これらの点についてのとりくみ状況をお聞かせください。なお、3について大学当局は、基準に適合できていることから安全であると断言しています。そもそも行政基準とは、安全かどうかを自然科学的に保障するのではなく、あくまでも規制基準として設定されたものです。この点で、大学当局は、原発なみの安全神話と同様の認識であるといわざるをえません。学部長はどのように考え、

そしてどのように対応しようとしているのでしょうか。

- 1 附属病院横の道路の水たまりで泥ハネを受ける点について
- 2 「検収センター」を生協の近くに置くとされていたことについて
- 3 水道水中のケイ酸塩の毒性リスク・アセスメントの結果について

(8) 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、授業料の「大幅な値上げはしない」とするあいまいな立場に終始しています。この表現は、その値上げ水準が他大学等と「横並び」であるかぎり「値上げする」ともとれる発言であるともとれます。しかしながら、この姿勢は、学生に対しては日本国憲法26条で保障する教育の機会均等の原則に抵触するものと思われる。この点、学部長はどのようにお考えでしょうか。

学部長 三重大が独自にあげるとするのはたぶんありえないと思う。ただ下手にあげると受験生が減る。個人的には難しいと思う。機会があれば発言する。

②昨今、学生のブラックバイトなどが社会問題となっています。三重大学人文学部生についても、そのかなりの部分がブラックバイトの被害を受けている可能性があります。この点学部長は、学生支援の一環として、いかなる認識をもち、いかなる対応をしようとしているのでしょうか。

(9) 三重大学および人文学部の防災対策について

①来たるべき南海トラフ型大規模地震・津波による災害時にとるべきとされている三重大学および人文学部の避難ルートについて、現状では、大学当局も従来の避難ルートしか考えられていないようです。この点、みんなで知恵を絞って対応策を練り上げるべきであると考えますが、いかがでしょうか。

②災害発生後において、一時避難場所として、および避難所等として、人文学部の建物を有効に利用できるようにしてください。

③災害後、通常業務を再開するに際しての業務継続の考え方について、大学当局は、30日以内の再開を目標に、実験農場施設、名古屋駅前のウイングあいちのイノベーションハブ、および朝日大学の施設を考えているようですが、リアリティが感じられません。この点、人文学部としてはどのように具体化されているのでしょうか。

学部長 これまでの経緯をあまり知らなかった。業務継続計画が「できました」ということで見せられた。2016年4月発行なのでその前。前学部長の頃に問合せはなかったのですか。全学の会議では、国立大学でここまでやっているのは珍しいといっていた。

前田 災害対策計画は、立派であればあるほど、使いものにならない。もしやるのであれば、内部の会議その他で知恵を絞ってやらないと、いざといったときにどこに逃げるかとか、「津波が来たらここに逃げなさい」と全学からいわれても、あとで「ここに書いてあるじゃないか」といわれても、誰も知らなかったら、意味ない。

麻野 教員だけでなく学生も導かないといけないから……。

学部長 現状ではあまり知られていないでしょうね。

以上

団体交渉速報 その①

* 3月9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「1年」の契約期間を記載???

学内の就業規則類を改正すべき

理由は「非常勤職員」の定義——1年を超えない雇用

矢崎企画総務部長 本学としては無期転換系を得た職員から、申込みがあれば、無期転換を行うというふうを考えている。無期転換を行った場合には、原則として最終雇用年限まで雇用することになっているので、無期転換権の行使を実質的に保障するためには、そのための財源を確保する必要もあるということがある。有期雇用職員を雇用する際には、これまで以上に必要な業務や期間、財源などを十分に精査して、必要以上に雇用を継続させないこととか、欠員を安易に補充しないことなど、各学部にご留意いただいて、現在在職している職員について、引き続き適正な評価を行いまして、原性勝つ慎重な対応をお願いしたいと考えている。本学に採用になった日については、本人にお知らせを行うことまでは、現在のところ考えていない。しかし、契約更新時に交付されている労働条件通知書のなかで、2013年4月1日以降に開始された契約期間が通算5年を超える場合については、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されるとの記載を、労働契約書の方に記載して、理解していただくという予定である。

田中(組合) 最初の採用時にそういったことが書かれていて、とくにあなたが権利を得ましたというのは告知しない?

木村人事課長 毎年1月に雇用のことで話はする。それをしっかりやってもらったら、あなたは4月から5年になるとか、来年度契約はどうかということをして契約する。……いいにくいながらもやめていただきたい人もいます。各大学で、評価をどうするかというものもある。基本的には定年、60まで雇用ということですよ。30年持ちますか? 非常勤職員就業規則では年度ごとに更新するということになっている。

盛人事務副課長 就業規則上は変えないと、更新は年度ごとに変えないと規則上はいけません。

木村人事課長 年度ごとの更新をして、定年まで行くという話である。

組合書記 あっそうですか。

盛副課長 だから、こちらからよほどのことがないかぎり、こちらからいうことはできないんですけども、評価がABC評価があるので、評価の方がどうなるのかはわからない。

木村課長 いてほしい人とかいろいろありますから。

学長との団体交渉が3月9日に実施され、それに先立ち3月2日、予備交渉が実施されました。上記はその際の、「無期転換権」についての当局の発言です。

その内容は、「無期転換はするものの契約書は1年単位で更新する」というものの。1年単位の有期労働契約の無期契約後の労働契約書に、あらためて1年の契約期間を設定する、という理解困難なものです。

当局はその理由を、非常勤職員就業規則上の非常勤職員の定義が「一の年度内において雇用期間を定めて雇用する職員」であることと、また「無期労働契約転換者に関する規程」3条が、無期転換後にも「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を適用する」としているためとします。

しかし、このような運用しか導けない規程は、規程として違法です。就業規則等の改正が本来のスジです。

なお9日の本交渉であらためて指摘すると、尾藤局長から、「専門家と相談して対応する」と回答がありました。厳しい追及が今後の組合の課題です。