

団体交渉速報 その③

昨年より大きく前進

授業料

「値上げしません」

駒田学長が

授業料免除制度の枠も拡大へ

「優秀者より困窮者を優先する」

来年度から「優秀者枠」を別枠へ

「授業料値上げは考えていない」——去る3月9日に開催された団体交渉の際の、学長の発言です。「大幅な値上げはしない」との昨年の回答よりも大きな前進です。また、授業料免除制度の枠も拡大し、また従来成績優秀者に配分されていた枠を別にするという回答でした。大きな前進ですが、どれくらい拡大するのか、継続的に監視する必要があります。

駒田 大学院も経済的困窮者が優先です。億万長者でも経済的困窮者をやめてこ

駒田 今のところ値上げする気はない。無理な何

ですかね？ 失言です。経済的困窮者に対する授業料免除制度というのは必要

伊藤書記長 成績優秀者に対する免除は？

駒田 優先権は経済的困窮者。

伊藤 大学院は？

駒田 優先権は経済的困窮者。

伊藤 大学院は？

駒田 優先権は経済的困窮者。

伊藤 大学院は？

駒田 優先権は経済的困窮者。

伊藤 大学院は？

駒田 優先権は経済的困窮者。

「鶴岡理事を中心に検討中」とだけ……

軍学共同

安全保障技術研究推進制度のとりあつかい

*当日の団体交渉申入書から外されていた、軍学共同

II 安全保障技術研究推進制

度の取扱いについて。話題に

なりました。以下のように、

学長は明確に反対の姿勢を

示しているとは言えません。喫緊のとりくみが必要です。

組合 2月22日に、学長の

方から、「みなさんの思いは

重く受け止める」というこ

と。その後いかがか。

支部執行委員会

*教職員組合人文学部支部の執行委員会を下記の要領で開催いたします。支部組合員はどなたでも参加できますので、お気軽にお越しください。

日時：3月29日(木) 16:00～

場所：小会議室

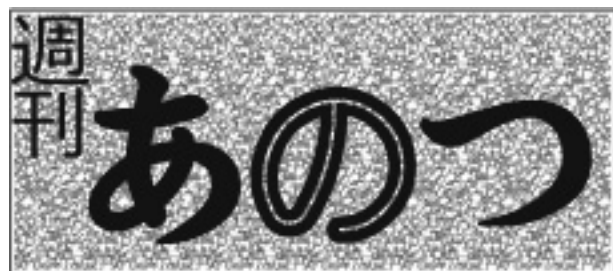
三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2017年 3月28日(火) 第160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



意見書

2017年 3月 22日

国立大学法人三重大学長
駒田 美弘 殿

2017年3月2日の日付をもって意見を求められた、人事労務に関する諸規程の改正(案)につきまして、下記のとおり意見を提出する。

……本件……①は、学習アドバイザーという名称で、「学部学生の学修支援及び修学に係る相談業務に従事する」職員として、三重大学非常勤職員就業規則別表1(2条関係)でいう非常勤教員に追加するというものであり、③は、大学教員の任期に関する規程別表において、医学部看護学科附属病院連携推進室、地域イノベーション推進機構地域圏防災・減災研究センター、および学生総合支援センター障がい学生支援室への教員配置を行うというものである。

ここでは第1に、三重大学の雇用政策のあり方または考え方が、第2にこの職種が十全に遂行されるのかどうか、それぞれ問題となる。

第1の三重大学の雇用政策については、三重大学において、第1期から第3期を通じて、一貫して雇用の流動化政策が強力に推進されてきたことが指摘される。しかしながら、そもそも雇用というものは、「労働者と使用者との相互の合意に基づいて、労働者本人および家族の継続的な再生産を保障するものでなければならない。そこでは、賃金水準および労働時間において、充分な配慮と保護が、使用者によってなされなければならないのである。このことは、労働条件は、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」とする労働基準法1条からも裏付けられる。

「雇用は正社員が原則」である。しかしながら、三重大学においては、学内組織の変更があるごとに、とくに大学教員の任期に関する規程において、新たな雇用類型が次々と追加されてきている。そしてそのいずれもが、大学が必要とするときだけ雇用し、必要なくなったらただちに漏れなく辞めてもらう、という原則のもとで制度化されているのである。

1990年代なかばにおける日本経営者連盟(当時)の「新時代の日本的経営」という文書を契機として、日本社会全体に雇用の流動化・非正規化の流れが強まった。その結果、当時から進展していた少子化の流れを加速させた。その結果、日本社会そのものが、維持不可能な状況に陥りつつあることは正確に見る必要がある。

巨視的に視た場合に、このような雇用政策が、「地域貢献」と真っ向から反することは明白である。地域社会において名誉ある地位を占めたいと考えるのであれば、雇用政策を根本的に見直すべきである。国立大学法人三重大学の使用者は、一般社会で蔓延した劣悪な雇用慣行をさらに悪化させる方向で、その雇用条件を悪化させてはならないのである。このことは、運営費交付金の削減などという理由とは次元を異にしたものであると観念すべきである。

過半数代表者は、このような、三重大学における雇用の実態が、地域、あるいは日本社会全体の雇用の悪化を促進させることには、断固反対である。

第2に、このような労働条件で雇用された者が、地域住民、父母、および学生本人の期待どおりに機能しうるかどうかには、中長期的に見た場合に疑問が生じることも指摘しておきたい。この場合、「学習アドバイザー」に雇用された者は、当初は、その持てる力を最大限発揮して、充分な働きをしようとするかもしれない。しかしながら、現在のようなシステムのもとでは、各自の個人的な努力に期待する以外にこの制度の十全な保障をする手段はない。労働条件が適切でない場合には、それぞれの職員は、そのスキルアップに励むことすらも保障されえないのである。「学習アドバイザー」という職種をわざわざ設置したことの趣旨に鑑みて、大学は、無期雇用契約による専任の労働条件を提供すべきである。

とめどもない非正規雇用の増加——この間大学当局は、非常勤職員就業規則お

よび任期に関する規程をそれぞれ改正することで、いくつかの非正規雇用職種を

拡大しました。過半数代表者への意見聴取を通じてわ

三重大学では、あたかも「非正規雇用が原則」という様相です。雇用の不安定

化こそが「賢い経営」と誤認する経営者が蔓延するなか、これでは地域の社会に

しめしがつきません。左記に、過半数代表者の意見を抄載します。

不安定雇用労働者を拡大

学習アドバイザー、附属病院連携推進室・防災・減災研究センター・障がい学生支援室の教員