

教職員組合 2018 年度定期総会

研究者としてのアイデンティティに根ざし、研究者としての〈維持可能な労働条件〉を実現しよう

# 議案書をお届けします

意見等お寄せください

相次ぐ賃金不利益変更、研究条件の悪化、諸実務等の負担増

3つの困難による悪循環を打ち破るため

労働組合は、組合員の要求に基づき、その実現に全力をあげる組織です。そしてその運営は、組合員の総意にもとづくものでなければなりません。

人文学部支部は来週 28 日、2018 年度定期総会を開催します。人文学部支部は、昨年の定期総会で、相次ぐ

賃金不利益変更、研究条件の悪化、諸実務等の負担増という3つの困難による悪循環を打ち破るために、研究条件の整備等のとりくみを強化しました。そして今、その具体化が求められます。

研究者としてのアイデンティティに根ざし、研究者としての〈維持可能な労働条

件〉を実現しよう、このスローガンのもとで開催される定期総会の場で、三重大学と人文学部の将来を、みんなですり合ひましょう。

なお、定期総会には「成立要件」があります。組合員の方はご参加ください。万が一日程がつかない場合は、委任状をお願いします。

## 全大教が文部科学省と会見 その①

### 全額免除 65000 人分全額免除できる 授業料減免等 350 億円 (対前年度 17 億円増)

全大教は1月17日、文部科学省と会見しました。本号以下、その記録を連載します。要望事項1 国立大学法人運営費交付金を増額し、その中での基盤的経費の拡充を求めます

文科 国立大学運営費交付金は対前年度同額の1兆0971億円。国立大学改革の強化推進のために国立大学経営改革推進事業(補助金)として40億円が政府原案となっており、これが基盤的経費の充実部分。内訳は、授業料減免等の充実として要求通り350億円(対前年度17億円増)。約65000人が全

額免除できる予算を措置。学部・修士は約56000人から約59000人(現状の11.3%から12%)へと拡大。

要望事項4 高等教育の漸進的無償化の取り組みの一環として、給付型奨学金の拡充・無利子奨学金の拡充、所得連動返還型奨学金の制度をより給付的な性格のものに見直すこと、奨学金返還免除の拡充を求めます。

文科 今年度から新たに給付型奨学金を創設し今後これを確実に実施していく。経済政策パッケージでは低所得者家庭の学生への給付型奨学金の抜本的な拡充を

進めるとしているの、今後制度設計を検討する。

全大教 給付型の給付額・対象者数が充分でない。

文科省 給付型奨学金が本格実施されるのは4月からなので、これを着実に実施する予算を確保することが重要と考えている。さらに先のこととしては、政策パッケージを前提に2020年度から必要な生活費を賄えるように給付額を大幅に増額することや、給付対象者も現在は非課税世帯で成績基準により限られた人数であるのを抜本的に拡充するよう制度設計しているところ。



## 三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2018年 2月20日 (火) 第208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

## 2018年度支部総会議案

日時：2018年 2月28日(水) 17:00～

場所：人文学部校舎第1演習室

研究者としてのアイデンティティに根ざし、  
研究者としての〈維持可能な労働条件〉を実現しよう

## 第1号議案 《活動総括》

## (1) 基本方針

2016年度活動方針では「基本方針」として、以下のようなことが掲げられた。

## 1 雇用・就業環境に関する活動——「3つの悪循環」を打開するとりくみ

- ① 教職員が置かれた状況について、さらに正確な可視化・分析を追究する。とくに非常勤教職員の問題につき、ひきつづき、書面および面接によるアンケート等の調査活動を実施する。
- ② 賃金の考え方を生活給から成果給へと変質させる年俸制の無用な拡大を阻止する。同時に、年俸制の賃金制度としての問題点およびその不適合性を知らせつつ、中央執行委員会レベルでのとりくみを促進する。
- ③ 就業規則改正手続における過半数代表者の意見聴取手続の機会を重視する。
- ④ 2018年4月1日に迫った労働契約法18条に基づく、無期転換権の取得が適切になされるよう、有期雇用教職員の要求を集約しつつとりくみを行う。とくに、「無期転換はするものの契約書は毎年更新する」とする大学の中途半端なスタンスを変えさせる。とりわけ、中央執行委員会の交渉能力の向上を図るべく、特別の努力を注ぐ。
- ⑤ とくに、内田・駒田体制のもとで、何らかの学内組織の改編をして、センター等をつくった場合に、「新しい類型の特任等の有期雇用教職員がもれなくついてくる」という異常な状況が続いている。このような大学における労働条件を掘り崩す一切のとりくみに反対する。
- ⑥ この間策定した人文学部機能強化構想の実施につき、その民主的な実施を擁護する立場から、大学当局文部科学省等からのさまざまな圧力があつた場合には、人文学部支部で適切な分析を加え、学部執行部とも連帯したとりくみをおこなう。
- ⑦ 教育および研究を充実させるに際して、そのバックアップを図る事務職員の役割の重要性に鑑み、その継続的に安心して働き続けられる雇用環境を保障すべく、現中央執行委員会の段階で重大な後退をみた課長クラス職員に対する超過勤務手当等の支給問題につき、あらためて問題提起する。

## 2 教育・研究環境に関する活動

- ① 教授会の自治を通じた創意工夫ある自主的・自発的な学部運営は、個別の教職員がいきいきと働く前提条件である。さらにはそのことを通じてこそ、教職員は、学生および地域社会に対する貢献ができる。そのことにかんがみて、一昨年度改正された教授会規程を教授会自治権を拡充・発展させる立場で運用するように、学部執行部とも連帯して、とりくみをおこなう。
- ② 研究休職制度、サバティカル制度をはじめとした、研究者として成長し続けるに際して最低限必要な制度につき、三重大学における現制度を検証しつつ、その改善を求め、その実効ある運用を展望してとりくみを進める。
- ③ 「教育」担当の特任教員の「研究」条件の向上を要求したとりくみを、特任教員とともにおこなう。「せめて安心し

て学会に行ける研究費」の保障を含めて、その研究条件を調査し、可視化するところからとりくみをはじめ。

- ④ 防衛省の「安全保障技術研究推進制度」をはじめとした、軍学共同に反対してとりくみを行う。なかでも、この間三重大学の研究倫理に関する規程等において、軍学共同についての記載が存在しないことが明らかになった。この点、何らかの明文化を要求してとりくむ。
- ⑤ 教養教育改革につき、日常的にその影響等を調査・把握し、問題が発生した場合には、ただちに教養教育機構または人文学部執行部との団体交渉等を通じて解決にあたる。

### 3 組合員の親睦・交流活動

- ① 新規加入者の歓迎会やレクリエーション、懇親会を積極的に開催し、組合費の還元にも努める。
- ② 支部機関紙『週刊あかつ』の定期発行などを通じて、情報提供等をさらに改善する。

### 4 組合員に根ざした人文学部支部の運動の力量の向上について

- ① 人文学部支部組合員の要望や不満を把握し、学部レベルでの対応が可能な案件については、学部執行部との交渉を通じて解決を図る。
- ② アンケート調査、署名など、さまざまなオルグや学習会等を通じて、教職員とのつながりの強化につとめる。
- ③ 大学問題、雇用問題、安全衛生問題等、学習会を通じて、組合員の力量を向上させる。
- ④ 学内に渦巻く諸要求を可視化し、個別問題を個別に解決すべく、労働相談活動を実施する。とりわけ、アルバイト等でブラックな就労を強いられている学生のための相談活動や情報提供活動を実施する。そのことを通じて、地域全体の労働条件向上をめざす。
- ⑤ 正しい意味での「地域貢献大学」として、労働組合運動としても地域住民に支えられる運動をめざす。そのことを通じて、三重大と人文学部の「強み」を再認識しつつ、それをエネルギーとして、さらなる運動の強化をはかる。
- ⑥ 大学における自治の主体が教員、職員、学生の3者であることにかんがみて、全構成員自治を実現する立場から、人文学部学生自治会と適宜連絡をとりつつ、一致した要求に基づくとりくみを提起し、ともにとりくみをすすめる。
- ⑦ 支部機関紙『週刊あかつ』の発行の継続に際して、その編集体制の強化に努める。

### 5 組合員の拡大と組織強化

- ① 運営費交付金の削減にともなう基準定員数の削減が予想されるなかで、職員層の加入を抜本的に促進する。
- ② 組合員だけに限定せず、非組合員についても情報提供を行うことで、労働組合運動の必要性を共通の認識とするように努力する。
- ③ 中央執行委員会が各支部の連絡機能と組合員の要求に根ざしたとりくみを強化し、民主的運営を保障するために力を注ぐ。
- ④ 非正規職員および特任教員等との懇談会を実施するなどのとりくみを通じて、その悩みや要求を日常的に集約する。
- ⑤ 中央執行委員会の教宣活動がなされていないため、必要な情報が全構成員に伝わっていないことが要求実現の障害となっていることを認識し、なんらかの対策を模索する。

具体的な活動については(2)および(3)で述べるが、全体としては、以上の「基本方針」に沿った活動を行う努力をしたと評価できる。

## (2) 総括

1-①②③⑤に関しては、おおむねこの方針に沿った活動を行った。1-④については、全体としてあいまいにされてしまった。1-⑤についても、意識的な手立てが有効になされたとはいいたい。

2-①については、全体として学部執行部とのコミュニケーションが不足していたために、十分なものとならなかった。2-②については、今期の中心的なとりくみとなった。

3-①については新入組合員歓迎会を実施したものの、1回だけに終わった。3-②については、週刊としての定期発行を維持した。

4-①については、学部長とのコミュニケーションが充分でなかったために、後景に追いやられた。4-②については、回

数が絶対的に少なかった。また、4-③の学習会は開催できなかった。4-④については4月に学生向けの学習会を開催したものの、その後の相談には結びつかなかった。しかしながら、新入生に対するアルバイト紹介の開始時期を早めさせるなどの大きな成果があった。4-⑤については、「単組扱組合」としてに限界もあり、十分なものではなかった。4-⑥についても、学生自治会等とのコミュニケーションが充分にとれなかった。4-⑦については今後とも課題として残っている。

5-①については、成果はなかった。5-②については形式上おおむね達成できた。5-③については、ほとんど成果がなかった。5-④については今期はとりくめなかった。5-⑤についてはおおむね達成できた。

2017年度は、「機能強化」路線のもとで、とりわけインターンシップとサテライトに関して大きな圧力が全学および文部科学省からかけられることが予想される年度であった。この見方は全体として正確であった。そのようななかで、特定の地域における研究活動を組織するなどの提案ができたことは、労働組合運動としても、地域に根ざし、真に地域貢献しうる大学づくりのための条件づくりのために重要である。

## 第3号議案 《2018年度活動方針案》

### はじめに

2017年度は、「機能強化」構想がより具体的なかたちで全学から示され、それに対応した諸問題が噴出する時期となると思われたなかで、その「全学」自身からおりてくる方針にほんろうされ、学部としても適切な方向性の提起ができなかった。この傾向は2018年度も継続するものと思われる。そのなかで「舵取りとしての学問」をになう人文学部たるにふさわしい提起をさせるためのあり方を、組合としても考える必要も出てくると思われる。

とりわけ昨年指摘したように、大学執行部の水準等に鑑みて、教職員の教育や研究活動に配慮したような方向性は、必ずしも期待できないなかで、知恵を絞るための問題提起等も求められる。同時に、2015年度において噴出した「学部執行部等をにないうる人材の枯渇」という状況を打開することを意識した労働条件の実現も求められる。

三重大学教職員組合人文学部支部には、引き続き、学問全体のなかで「舵取りとしての学問」である人文社会領域の研究者の集団として、それらの一つひとつについて、学問・研究、そして大学教育の民主的発展とわれわれ自身の研究・教育・労働条件の充実のために、国民および地域住民のさまざまな運動とも連携しつつ、とりくむことが求められる。

そこでは、劣悪化する文教政策のもとにおいても、維持可能な労働条件 (decent work) と教育・研究条件を実現するために、支部・職場に根ざしたとりくみの強化が求められる。なかでも、この数年間にわたって改悪されてきたさまざまな教員の研究条件等の回復等をはじめ、それぞれの教員が研究者として成長していけるような学部づくりを要求する。とりわけサバティカル等の取得をいかに具体化するかについて、学部執行部等とも連携したとりくみが求められる。

また、安全保障技術研究推進制度をはじめとした学問の軍事化の動きがあるなかで、本来の意味での「学術の中心」としての大学のあり方、その社会との関係、および地域との関係等を真剣に模索し、政権や文部科学省の方向づけと対峙することが求められる。とりわけ、軍事的安全保障研究についての三重大学でのとりあつかいについては、地域住民や全国的な労働組合運動、科学者運動とも連携を図りつつ、真に「地域」に開かれた大学とは何かを意識しつつ、とりくむ。

2018年度は、三重大学執行部の動きを正確に監視しつつ、人文学部支部全組合員、さらには人文学部全教職員の知恵を集めて、大学および人文学部の今後のあるべき姿を模索しつつ、同時に、われわれの生活・労働条件、および研究条件の実態の可視化・分析を通じて、当局にその改善を迫るとりくみを、引き続き継続する。

2009年度から本格実施された「教職員の個人評価の昇給・昇格への反映」については、このことがもたらす教育・研究・労働環境への影響について組合員の意見を随時聴取し、組合員・学部構成員に対する分断につながらないように注意を払いつつ、学部執行部との交渉を行い、解決に努める。

運営費交付金等の削減問題、非常勤講師予算の問題、事務職員の確保および労働条件、施設の老朽化の問題などについては、随時組合員・学部教職員の実態把握や意見集約につとめ、必要に応じて学部執行部との団体交渉等を通じて対応を求めていく。とりわけ運営費交付金の削減は、もはや限界をはるかに超えたところにきており、労使を超えた全国的なとりくみとも連帯しつつ、積極的な問題提起を行っていく。

また、すでに過去において高騰した授業料や、あるいは給付制奨学金の有効な活用など、教育の機会均等の原則に関する

る問題については、適宜学生自治会や地域の諸団体等とも連携を図りつつ、一致してとりくみをすすめる。同時にそのことを通じて、地域に開かれた大学の本来のあり方を考える機会にもする。

労働条件や研究・教育条件を改善していくに際して、労働組合運動の原点につねに立ちもどりつつ、恒常的に未加入者への加入を呼びかけるとともに、新任者の加入を推進する。そのために、あらゆる手段を用いて未組合員への訴えを継続する。

たび重なる給与等の不利益変更や運営費交付金配分ルールの「改定」、そして就業規則「改正」など、三重大学当局または全国規模で解決すべき課題に関しては、中央執行委員会まかせにすることなしに、専門分野の知見も生かしつつ、適宜支部組合員による職場集会や学習会等も開催するなかで、学部執行部とも連携しつつ、その持てる力を集約しつつ、全学レベルでの団体交渉や要請行動等の力としていく。同時に、賃金闘争については、「賃下げ反対闘争」に矮小化することなく、「個別の労働力の再生産可能な賃金水準」を求める。

先日の団体交渉等において尾藤事務局長も認めたように、現在、他大学への異動者はあとを断たず、さらに研究予算や研究条件等の悪化のなかで在籍の研究者は、将来の展望を描けないでいる。

昨年指摘したように、相次ぐ賃金不利益変更、研究条件の悪化、諸実務等の負担増という「3つの困難」は、相乗作用して悪循環と化し、教職員の将来展望を見えなくさせている。この悪循環を断ち切ることが、人文学部、そして三重大学の展望を切りひらく方向性である。しかしながら、なかでも賃金水準および研究条件の向上は、文部科学省からの運営費交付金の責任ある配分なくして解決されるものではない。また、諸実務等の負担増は、そのかなりの程度が、大学の生き残りをかけた改革等と密接に関連している。

「研究者らしく研究できる条件づくり」「安心して働き続けられる条件づくり」など、〈研究者としてのアイデンティティ〉に根ざして、三重大学で安心して研究し続け、業績をあげられる環境づくりが、切実に求められる。

## 1 雇用・就業環境に関する活動——「3つの悪循環」を打開するとりくみ

2006年の給与構造改革以来、国立大学各法人の賃金水準は大幅に低下した。とりわけ2012年上半期の震災臨時減額、同下半期の55歳昇給停止、2013年の退職金削減と定年延長にともなう64歳以上の教員の27%削減、そして2014年の給与制度の総合的見直し2016年人事院勧告にともなう配偶者・父母扶養手当の削減、と、毎年のように削減され、さらにはこの間の平均85万円にもおよぶ退職手当の削減など、毎年手をかえ品をかえ、賃金カットが続けられている。その結果、生涯賃金換算で教員で2000万円、職員で900万円の削減となっている。

2018年度は、教職員の研究・教育条件や労働・生活条件の実態把握とともにその共有につとめ、さらに全国的なとりくみや地域の労働組合とも連帯したとりくみを強化するとともに、大学当局にはかかる事態が将来の大学運営を破壊するものであるとの認識のもとにその経営者としての責任を追及しつつ、改善のための共闘を模索する。

### 方針

- ・教職員が置かれた状況について、さらに正確な可視化・分析を追究する。とくに非常勤教職員の問題につき、ひきつづき、書面および面接によるアンケート等の調査活動を実施する。
- ・賃金の考え方を生活給から成果給へと変質させる年俸制の無用な拡大を阻止する。同時に、年俸制の賃金制度としての問題点およびその不適合性を知らせつつ、中央執行委員会レベルでのとりくみを促進する。
- ・就業規則改正手続における過半数代表者の意見聴取手続の機会を重視する。
- ・この年4月1日に迫った労働契約法18条に基づく、無期転換申込権の行使が適切になされるよう、有期雇用教職員の要求を集約しつつとりくみを行う。とくに、「無期転換はするものの契約書は毎年更新する」とする大学の中途半端なスタンスを変えさせる。とりわけ、中央執行委員会の交渉能力の向上を図るべく、特別の努力を注ぐ。
- ・とくに、内田・駒田体制のもとで、何らかの学内組織の改編をして、センター等をつくった場合に、「新しい類型の特任等の有期雇用教職員がもれなくついてくる」という異常な状況が続いている。このような大学における労働条件を掘り崩す一切のとりくみには、過半数代表者とも連携しつつ強く反対する。
- ・この間策定した人文学部機能強化構想の実施につき、その民主的な実施を擁護する立場から、大学当局文部科学省等

からのさまざまな圧力があつた場合には、人文学部支部で適切な分析を加え、学部執行部とも連帯したとりくみをおこなう。

・教育および研究を充実させるに際して、そのバックアップを図る事務職員の役割の重要性に鑑み、その継続的に安心して働き続けられる雇用環境を保障すべく、現中央執行委員会の段階で重大な後退をみた課長クラス職員に対する超過勤務手当等の支給問題につき、あらためて問題提起する。

## 2 教育・研究環境に関する活動

上記の3つの困難のうち、研究条件の改善は、喫緊の課題である。他大学の研究者が普通に取得しているサバティカル制度など、今年度は具体的な取得を実現する。

特任教員は、駒田学長の言葉を借りるとすれば、「三重大学で業績をあげて他大学に移っていただく」ものとされる。その当否はともかく、教育担当の特任教員の本来の業務に研究が入っていないことが将来的に潜在的なリスクをとまなう。特任教員のうちで希望する者には無期転換申込権を行使してもらいつつ、同時に研究予算を抜本的に増額させることは、大学・学部の道義的責任である。

特任教員の組織化をとくに強化するとともに、その意見を反映したとりくみをおこなう。

### 方針

・教授会の自治を通じた創意工夫ある自主的・自発的な学部運営は、個別の教職員がいきいきと働く前提条件である。さらにはそのことを通じてこそ、教職員は、学生および地域社会に対する貢献ができる。そのことにかんがみて、教授会規程を教授会自治権を拡充・発展させる立場で運用するように、学部執行部とも連帯して、とりくみをおこなう。

・研究休職制度やサバティカル制度をはじめとした、研究者として成長し続けるに際して最低限必要な制度につき、取得者を確保するためのとりくみを行う。

・「教育」担当の特任教員の「研究」条件の向上を要求したとりくみを、特任教員とともにおこなう。「せめて安心して学会に行ける研究費」の保障を含めて、その研究条件を調査し、可視化するところからとりくみをはじめめる。

・軍事的安全保障研究が社会科学系にも拡大されかねないなかで、軍学共同に反対してとりくみを行う。なかでも、日本学術会議の声明に応じて、三重大学でも具体的な指針や規則等を作成させるためにとりくみを行う。

・教養教育改革につき、日常的にその影響等を調査・把握し、問題が発生した場合には、ただちに教養教育機構または人文学部執行部との団体交渉等を通じて解決にあたる。

・他の部局との兼任教員が顕在的あるいは潜在的に存在するなかで、その労働環境の把握につとめ、その改善を学部長に求める。

## 3 組合員の親睦・交流活動

「お互いに疑心暗鬼」「いいたいことがいえずにくすぶっている状態」、これらは、職場の人間関係を悪化させる原因であるとともに、外圧を共同してはね返すエネルギーを削ぐものである。労働組合の原動力が、組合員相互の意見交換などのアナログな人間関係であることにかんがみて、2018年はその抜本的な改善を図る。そのために執行委員会は日常的に組合員・教職員の意見を聞くとりくみを強化するとともに、さまざまな手段で組合員相互の意見交換の場を創出する。

### 方針

・新規加入者の歓迎会やレクリエーション、懇親会を積極的に開催し、組合費の還元にも努める。

・支部機関紙『週刊あつ』の定期発行などを通じて、情報提供等をさらに改善する。

## 4 組合員に根ざした人文学部支部の運動の力量の向上について

組合員の要求を実現するに際しては、単独の力では無理なことの方が多い。学部執行部との一致した要求に基づく行動の統一を図る。また、高学費負担問題や奨学金問題、さらにはブラックバイトの問題などの解決のために、地域の住民による運動や学生自治会をはじめとする学生の組織との共同を模索する。

#### 方針

- 人文学部支部組合員の要望や不満を把握し、学部レベルでの対応が可能な案件については、学部執行部との交渉を通じて解決を図る。
- アンケート調査、署名など、さまざまなオルグや学習会等を通じて、教職員とのつながりの強化につとめる。
- 大学問題、雇用問題、安全衛生問題等、学習会を通じて、組合員の力量を向上させる。
- 学内に渦巻く諸要求を可視化し、個別問題を個別に解決すべく、労働相談活動を実施する。とりわけ、アルバイト等でブラックな就労を強いられている学生のための相談活動や情報提供活動を実施する。そのことを通じて、地域全体の労働条件向上をめざす。
- 正しい意味での「地域貢献大学」として、労働組合運動としても地域住民に支えられる運動をめざす。そのことを通じて、三重大学と人文学部の「強み」を再認識しつつ、それをエネルギーとして、さらなる運動の強化をはかる。
- 大学における自治の主体が教員、職員、学生の3者であることにかんがみて、全構成員自治を実現する立場から、人文学部学生自治会と適宜連絡をとりつつ、一致した要求に基づくとりくみを提起し、ともにとりくみをすすめる。
- 支部機関紙『週刊あかつ』の発行の継続に際して、その編集体制の強化に努める。
- 人文学部支部規約第20条は、「本支部の会計年度は、毎年10月1日に始まり、翌年9月30日に終わる」とする。しかしながら実際には年度末ぎりぎりに会計年度および執行委員会の任期が交替する事態となっている。今期はこの事態をあらため、規約どおりの会計年度での運用にもどす。

## 5 組合員の拡大と組織強化

現在の人文学部支部は、職員や特任教員、さらには非常勤講師を入れた場合、少数組合である。そのことを正確に認識しつつ、職員層の組合員拡大を図る。同時に、学生も含めた教育宣伝活動を強化することで、組合の方針の周知につとめる。

#### 方針

- 運営費交付金の削減にともなう基準定員数の削減が予想されるなかで、職員層の加入を抜本的に促進する。
- 組合員だけに限定せず、非組合員についても情報提供を行うことで、労働組合運動の必要性を共通の認識とするように努力する。
- 中央執行委員会が各支部の連絡機能と組合員の要求に根ざしたとりくみを強化し、民主的運営を保障するために力を注ぐ。
- 非正規職員および特任教員等との懇談会を実施するなどのとりくみを通じて、その悩みや要求を日常的に集約する。
- 中央執行委員会の教宣活動がなされていないため、必要な情報が全構成員に伝わっていないことが要求実現の障害となっていることを認識し、なんらかの対策を模索する。

2018年度三重大学教職員組合人文学部支部定期総会(定期大会)

# 開催のお知らせ

2018年 2月19日

2018年度の三重大学教職員組合人文学部支部の定期大会を、下記の要領にて開催いたします。お忙しいことと存じますが、ご出席いただきますようよろしくお願いいたします。

なお、成立要件の関係上、2月26日(月)までに、下記用紙に記入いただき、お近くの支部執行委員(前田、深井、上井、吉野)までご提出ください。

どうぞよろしくお願いいたします。

— 記 —

- ・日時：2月28日(水) 17:00～
- ・場所：人文学部棟第1演習室

..... 切り取り線 .....

## 出席確認票

- 支部総会に(どちらかに○を打ってください)
- ( ) 出席します
- ( ) 欠席します(下記の委任状にご記入ください)

## 委任状

2018年 月 日

2018年度人文学部支部総会での決議を、議長に一任します。

ご署名

\*議案に対するご意見等お書きください。