

2018年12月10日

国立大学法人三重大学
学長 駒田 美弘 殿

教職員の待遇および労働環境等に関する団体交渉の申し入れ

三重大学教職員組合
中央執行委員長 村上 克介



この間、給与等の削減や、人員削減による労働環境の悪化等が進み、近年では次第にそれらの影響が顕現化してきています。

この状況を真摯に直視しつつ、今後の三重大学のあり方について、特に以下にあげる職員の待遇および労働環境等に関する諸点について、三重大学学長に団体交渉を申し込みます。

事前交渉等の調整をすみやかに進めていただきまして、1月中旬に団体交渉が開催されることを求めます。

1. 教職員の給与について

(1) 2018年人事院勧告（以下、人勧）への対応について

2018年8月10日に発表された人勧では、月例給の655円（0.16%）、勤勉手当の0.05月のプラスを勧告しています。教職員組合は、この今年の人勧にもとづいた水準を最低ラインとして、それを上回る賃金改定を要求します。

(2) 地域手当の満額支給を要求します

この間、震災復興臨時減額、退職手当引き下げ、55歳昇給停止、そして給与制度の総合的見直しと、給与に関する不利益変更が続いてきました。このことを踏まえて、今年度の要求として、地域手当を人勧にもとづく6%満額支給されることを要求します。

本年3月で現給保障の期限が切れました。2014年の給与制度の総合的見直しに関する団体交渉において、当時の矢崎企画総務部長のご回答を守っていただき、真摯に対応いただくことを強く求めます。

2. 教職員の勤務時間管理について

今年8月末、専門業務型裁量労働制の労働実態把握について、労働基準監督署より改善指導がありました。

この間、教員数の削減により教務負担や事務業務負担が次第に高まってきています。また近年では、学内での兼務が増え、部局間をまたいで教務や事務業務に従事する機会が増えてきています。

また、教育業務負担や事務業務負担が増えることで研究業務のための時間が圧迫され、帰宅後に研究時間を確保して対応する教職員が、特に文系領域で増えています。

これらから言えることは、兼務のなかで部局をまたいで生じる業務負担が適切に管理されているとは言えない環境が生じていること、また、業務が増える中で裁量労働制教職員に管理上見えない労働負担が増えていることです。これらの問題は、三重大学で現在おこなっている専門業務型裁量労働制の勤務

実態調査では考慮に入れられていません。もし、今回の労働基準監督署の改善命令への対応が、現在の勤務実態調査の回数を増やすだけならば、むしろ専門業務型裁量労働制の教職員の事務業務負担を増やすだけです。

次の2点について、専門業務型裁量労働制の教職員の業務負担を適切に管理する執行部の方針をお答えください。

- ① 兼務によって部局をまたいで生じる業務を、全体として適正に管理する方針について。
- ② 時間拘束をとまなう教育業務負担や事務業務負担が増加し、裁量的性格が強い研究業務にしわ寄せがおよび、時間拘束が弱い業務が実質的に自宅への持ち帰りになっている実態管理の方針について。

3. 大学の人事戦略について

昨年度の団体交渉等で、給与等の削減や業務負担の増加によって、特に私立大学等との比較において三重大学の処遇が劣りつつある懸念が高まる中で、三重大学が働く場として魅力ある職場にする人事戦略の提示を求めてきました。これに対して、十分な方針は執行部から提示されない状況が続いています。今一度、経営責任を担うお立場から、大学の人事戦略についてその方針・戦略をお聞かせください。

また、このことを念頭におきつつ、次の諸点について、執行部の方針をお聞かせください。

(1) 定年延長について

今年度、人事院は国家公務員の定年を60歳から65歳に段階的に引き上げる定年延長を提起しました。

- ① 職員の定年年齢の段階的引き上げの人勧に対する三重大学の方針をお聞かせください。また、人勧では、定年延長後の給与を70%程度に引き下げることが提起されています。これに対する大学執行部の見解をお聞かせください。
- ② 特に、2013年1月の就業規則の不利益変更によって、63歳以後の教員の本給月額が73%となっていますが、この現行の就業規則の見直しが検討されているのであれば、その方針について説明を求めます。

(2) 任期付教職員の増加、および教員年俸制拡大への対応

文部科学省（以下、文科省）は任期付および年俸制による教員採用人事を推奨しており、これを受けて三重大学でも、近年の多くの新規採用は任期付採用となっており、部局によっては年俸制での採用を進めています。

しかし、任期付および年俸制による人事給与制度は、三重大学のような地方大学にとっては優秀な若手人材を採用し、かれらが三重大学に定着して活躍する際の障害になっていると言えます。特に、地域の経済や文化など、地域に密着した研究活動を進める必要がある分野では、任期付や年俸制の人事給与制度は人材の短期的な異動を促すため、研究・教育水準を高めていく上で障害以外のなものでもありません。

文科省の方針に闇雲にもとづくことは、三重大学がより高い地域貢献大学を目指すのであれば、三重大学の現状を考慮しないものであり、人事戦略的に間違いであると言えます。

こういった教職員の懸念に対する、執行部の人事戦略の見解をお示しください。

4. 各学部固有の問題について

(1) 人文学部支部

(i) 有期雇用教職員についてのとりくみ

この4月1日、労働契約法18条に基づく無期転換の取り組みが開始されました。この点、教職員組合は、全国の国立大学と比較しても先進的な仕組みができたものと評価しています。しかしながら、問題はその成果です。この間の有期雇用教職員の無期転換の取組状況及び到達点（無期転換人数およびその比率）についてお示しください。

(ii) 三重大学における教育・研究条件の充実について

① 授業料の値上げをしないこと

去る9月14日、東京工業大学が「教育環境を充実」を口実に年間の授業料を99,600円値上げするとの報道がありました。このように国立大学法人が経営難によって授業料値上げへと誘導されることについて、教職員組合は、日本国憲法26条が国家に命じた、高等教育を含む教育の機会均等の保障責任を放棄するものであるとして、怒りを禁じえません。

この点につき、学長のご見解を求めます。

②2020年オリンピックのボランティア募集に関する対応について

去る9月12日、「【ご連絡】東京2020大会 大会ボランティア募集開始について」と題するメール転送がありました。その内容は、文部科学省が全国の学生をオリンピックボランティアに勧誘し、そのために各大学レベルでさまざまな「配慮」を求める内容となっています。そこでは、2020年度において、東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催期間中（2020年7月24日～8月9日等）に、授業・試験を行わないことを要請すると受けとりうる内容が記載されています。しかしながらこの時期は、三重大学においても、授業期間、試験期間、およびオープンキャンパス期間が含まれています。

大学は、本学学生の東京オリンピックへの学生ボランティア参加があったとしても、そのことをもってその他の圧倒的多数の学生および教職員の年間ペースを破壊しない配慮をしてください。

③研究条件の充実

今後の、研究と教育が充実した三重大学を将来にわたって維持していくに際して、教員研究者の研究条件の保障が求められます。しかしながら、この間、運営費交付金の削減のあおりで、教員の個人研究費が削減されるとともに、研究用図書・資料を入手するのに必要な資金も削減されています。そのなかで、電子ジャーナルが年々削減されています。このような研究用の文献等に要する費用等の削減を中止してください。

④軍事的安全保障研究への誘惑から教員を守るとりくみ

防衛装備庁「安全保障技術研究推進制度」につき、今年度もいくつかの大学が応募へと導かれまし

た。しかしながらこの制度は、研究倫理上はもとより、その研究成果が将来にわたって国民に対してフリーアクセスしうる保障はなく、むしろ軍事技術という性格上、国家または軍事産業がその研究成果を私物化しうるものであって、研究者の労働組合としては、労働条件の問題としてとらえざるをえず、同時に容認しえないものです。

この点、9月14日、名古屋大学が「基本方針」を公表しました。このことは、日本学術会議の2017年3月24日の声明を受けたものです。

三重大学においても、その研究上の矜持を地域に対して示すためにも、「基本方針」の制定および「審査基準・審査組織」の設立をするように、強く求めます。

(iii) 学内施設整備に関して

①老朽化した施設等の建て替えの取り組みについての今後の見通しをお聞かせください。特に人文学部校舎は、壁からの水の浸透や雨漏りが発生しており、教育・研究条件のうえで問題があります。

(iv) エアコン

現在、場合によっては個人研究費による負担または折半となっている各部局の教員の研究室のエアコンの設置・修理、および清掃につき、使用者である国立大学法人が、熱中症対策および呼吸器疾患に対する安全配慮義務の観点から、全学の施設管理費で賄うように変更することを求めます。

(v) 今後の三重大学のあり方について

この3月に、名古屋大学が指定国立大学法人へと移行する際に、岐阜大学と法人統合し、「東海国立大学機構」を設立することが報じられました。この点に、三重大学においても、大きな影響を受けるものと思われます。教職員および組合宛に、詳細な情報提供をお願いするとともに、今後とも組合との意見交換や懇談等継続されることを求めます。

(2) 教育学部支部

①現在、附属幼稚園において養護教員は任期付きであり、来年度の雇用に対する不安定さがあります。救急処置や保健指導、保健管理、カウンセリング等責任の重い仕事も多いため、正規での採用を要求します。

②小学校の現場では立て続けに英語教育の拡充、道徳の教科化、プログラミング教育の義務化が発表されており、各教員はそれらの授業準備に追われ、今後負担のさらなる増加が予想されます。過剰な労働時間の解消のため、それらの教科について専任教員の増員を要求します。

③振替休日の取得期限が前後4週間と短く、期限内の取得が困難なため、書類上は取得しているが実際は勤務しなければならないという事態が発生しています。この現状を改善するため、振替休日の取得期限の拡大を要求します。

④大学正門から駐車場までの路上駐車を解消するために駐車場の確保、拡充、路面の整備を要求します。

⑤駐車場への自転車の進入を招かないよう自転車用入口の移動など安全対策を要求します。

⑥エアコンの修理費用について個人研究費での負担を要求されるが、これは施設の問題であるため、

全学の施設管理費による負担を要求します。

(3) 生物資源学部支部

- ①屋外実験棟で空調がない建物もいまだ多く、労働環境、教育研究環境として問題があります。そのため、空調の設置を要求します。
- ②雨漏りする実験棟の修理を要求します。
- ③海外出張の際、学会などで朝食が含まれる場合に控除される金額が 2,250 円 と多すぎます。コンチネンタルブレックファストとある場合には、提供されるのはコーヒーとクロワッサン程度で、量も限られることから、年長者は遠慮して学生に食べさせます。ランチについてもサンドイッチとジュース、チョコレートバーが提供されるくらいです。実質日当で支払わなければならない、現地でのホテル代やタクシー代、電車代、地方税や査証代金などがあることを考慮すれば、現状は、海外に出張する度に個人的出費を強いられることとなります。そのため、控除される金額減額、具体的には 500 円程度に設定することを求めます。
- ④自然災害被害への対応

今年度のように大型の台風など自然災害が発生した場合、生物資源学部では屋外の圃場や実験施設を多く抱えているため、被害を受けやすい状況です。そのため、年度により災害復旧費用が大きく変動します。このような経費はどのように捻出されているのか、また外部から金銭的支援を得られるよう要求します。

(4) 工学部支部

①技術職員新規採用の要求

欠員 6 名分（うち 3 名分は再雇用者あり）の新規採用を早急に行なうよう要求します。

今後も定年退職者が続く中で、技術の伝承が困難になり、様々な教育研究支援業務に支障をきたすことが考えられます。早急に新規採用を行なうよう、要求します。

②再雇用時、本人が希望すればフルタイム勤務できるよう要求します

現状、技術長・技術長補佐経験者でなければ再雇用時にフルタイム（特任一般職員）勤務が認められません。他国立大学の多くや国家公務員の再雇用者は、本人が希望すればフルタイムでの勤務が可能となっています。早急に、全ての再雇用者に対し、本人が希望した場合にはフルタイム勤務が可能となるよう要求します。

③再雇用者がいる場合、新規採用が不可となっていることについて

再雇用者が出た時点で新規採用が行なわれなければ、技術の伝承が不可能なため、様々な教育研究支援業務に支障をきたすことが考えられます。そこで、再雇用者がいても新規採用を行なうよう要求します。