

# NEWS LETTER

2014年 5 月 28 日 No. 565

三重大学教職員組合発行

直通 : 059-231-4447 (内線2169)

E-mail : KYF03351@nifty.ne.jp

URL : http://homepage2.nifty.com/mie-union/

## 2014 年度定期大会を終えて

2014 年度定期大会は、2014 年 2 月 26 日水曜日 (18:00~20:00) 三重大学教職員組合事務所にておこなわれました。代議員の皆様のご協力もあり、とどこおりなく大会を開催することができました。

### 開会宣言

大会はまず、名島副委員長の開会宣言で幕が開き、議長団選出、資格審査の順に進められました。

名島副委員長より、議長に和藤浩氏 (工学部支部) と宮岡邦任氏 (教育学部支部) の両氏、議事録署名人には武笠俊一氏 (人文学部支部) と伊藤良栄氏 (生物資源学部支部) の 2 名が推薦され、承認されました。

続いて、和藤議長による資格審査が行われ、出席代議員数 12 名、委任状提出 7 名、合計 19 名で定期大会成立要件 (代議員定数の 2/3 以上。ただし、委任状を含む) を満たしていることが田村執行委員より報告されました。

### 来賓あいさつ・メッセージ紹介

大会の冒頭には、来賓の三重県国家公務関連労働組合共闘会議 (県国公) 事務局長・三浦正樹氏、みえ労連副議長の新家忠史氏よりごあいさつをいただきました。

続いて、本大会開催にあたり寄せられたメッセージが名島副委員長より紹介、代読されました。

- メッセージ ・全国大学教職員組合 中央執行委員長 中島哲彦氏  
・三重県労働組合総連合 議長 臼井照男氏  
・東海労働金庫津支店 支店長 木本浩司氏 以上 3 件

### 開会あいさつ

開会に当たり松岡守委員長があいさつし、この間の 55 歳昇給停止や学長交渉など、国立大学を取り巻く極めて厳しい状況のなかでとりくんできたことについて振り返りつつ、次期のとりくみへの期待が述べられました。

### 2013 年活動報告

2013 年の活動報告が内田秀昭書記長により行われ、承認されました。

### 2013 年会計報告・同監査報告

2013 年度会計報告が内田秀昭書記長により行われた後、同監査報告が古瀬幹事により行われ、いずれも拍手多数により承認されました。

### 2014 年度役員選挙

山本・大井両選挙管理委員のもとで 2014 年度役員選挙が行われました。

代議員による信任投票がおこなわれ、全候補者が過半数の得票により信任されたことが報告されました。

2014 年度の中央執行委員、監事は以下の通りです。

役職	委員長	副委員長	書記長	書記次長	執行委員	執行委員	監事	監事
氏名	須曾野仁志	守田 庸一	前田 定孝	武笠 俊一	伊藤 良栄	小川 覚	松岡 守	名島 利喜
所属	教育	教育	人文	人文	生物資源	工学	教育	人文

新執行委員を代表して須曾野仁志委員長があいさつし、「前執行部に引き続き、多くの課題があるなかでとりくんでいきたい」と所信を述べました。

### 2014 年度活動方針案・同年度予算案

前田定孝書記長により 2014 年度の活動方針案 (以下に掲載) 、および同年度予算案の提案が行われ、どちらも賛成多数で承認されました。

## 2013 年度中央執行委員の信任投票結果

規約第 26 条に基づき、新役員的全組合員による信任投票が 2014 年 3 月 20 日(木)～2013 年 3 月 31 日(月)の期間に行われました。選挙管理委員会の開票結果によると、総投票数 131 票中、信任 130 票、不信任 0 票、白票 1 となり、総投票者の過半数を満たしたので、候補者全員が信任されました。

## 2014 年度の中央執行委員の挨拶

### 須曾野 仁志・中央執行委員長(教育学部・教員)

本年度委員長を務めさせていただきます須曾野です。国立大学法人化されてからちょうど 10 年になりますが、私たちの労働環境は厳しい状況になっており、55 歳昇給停止や定年延長後の給与問題等、大学当局に団体交渉しなければならない問題が山積しています。大学内で働く私たち教職員が働きやすい職場作りを目指し、様々な課題に組合員の意見を積極的に取り入れ、中央執行部としてこの 1 年とり組んでいきたいと考えています。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

### 守田 庸一・中央執行副委員長(教育学部・教員)

本年度の副委員長を務めさせていただきます。2010 年度に副委員長をさせていただき、この度は 2 度目となります。あれから 4 年が経ち、労働環境はさらに悪化し、問題はより深刻になっています。今のままでは改善を期待することができません。昨今の切迫した状況を少しでも改善できるよう尽力いたします。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

### 前田 定孝・中央書記長(人文学部・教員)

この組合の役員をやるのは初めてです。どこの組合よりもたいへんであるという認識をしています。後世にこの大学を残すために、全力を尽くすつもりです。

大学の自治・学問の自由があたりまえのように保障され、普通に家庭生活もしながら自分の研究もできるという時代は、いつの間にか終わってしまいました。その後は、〈競争〉が支配するのみです。今後 10 年後、この大学とこの社会は、どうなっているのでしょうか？ そういう殺伐とした状況のなかで、われわれは次世代に責任を持てるのでしょうか？ 少しだけ、エネルギーを出してみませんか？ いろいろとこれらからご負担もおかけするかもしれませんが、その際にはいやがらずに真正面から受け止めていただけるとありがたいです。

### 武笠 俊一・中央執行委員書記次長(人文学部・教員)

この度、中央執行委員をさせていただくことになりました武笠と申します。昨年度から人文学部支部の委員長を務めさせていただいており、今期はそれに加えて中央書記次長です。勉強させていただきながら、職場環境の改善のため、皆様のお役に少しでも立てますよう努力したいと考えております。1 年間、どうぞ、よろしくお願ひいたします。

### 小川 覚・中央執行委員(工学部・技術職員)

この度、中央執行委員を務めさせていただくことになりました技術職員の小川と申します。執行委員は初めてのことでわからないことばかりですが、一つ一つ勉強させていただきながら、少しでも皆様のお役にたてるよう頑張っていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

### 伊藤 良栄・中央執行委員(生物資源学部・教員)

本年度の中央執行委員を務めさせていただきます生物資源の伊藤良栄(りょうえい)です。今まで支部の役員経験もほとんどない素人組合員でしたが、引き継ぎのなかで、学内に 55 歳昇給停止などの重要な案件がたくさんあることを知り、驚いております。これから勉強しながら、教職員の労働環境が少しでも改善されるよう努力してまいります。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

# 2014 年度活動方針

## I. とりくみ

### 1. 教育・研究・医療などの労働条件に関する課題

#### 1) 喫緊の課題

##### ① 団体交渉に対する組合軽視の改善

2013 年1月1日の退職手当切り下げ強行実施に続き、2014 年1月1日には昇給・昇格制度の改悪が強行されました。後者は2013年11月21日付けの「給与改定の方針(案)」により組合に「情報提供」の形で示されたものです。これに対し組合は直ちに団体交渉を申し入れ、2回の団体交渉を行いました。妥結には至らず、強行実施されています。これには以下の問題があります。

第一に、それがたび重なる賃金不利益変更のなかで強行されたことです。この間 2012 年の平均 7.1%の賃下げ、2013 年1月の退職手当切り下げに続く賃上げストップ年齢の設定であることに注意しなければなりません。教員の場合は、昨年実施された 65 歳定年のもとで、10 年にもわたって、賃上げが据え置きされることとなります。

第二に、大学側が財政上の努力を何ら行うことなく、文部科学省のいいなりに賃金水準を決定し、なおかつ地域で最低基準に設定したことです。団体交渉の席上、「三重県内6大学のうちでいちばん低い水準に合わせた」とする答弁は、「地域の理解」の名のもとに、この三重大学の労働条件をどこよりも低く設定しようとするものです。これで構成員が明るい見通しをもって働き続けられるでしょうか。

さらに付け加えると、手続上の問題として、第一点は、実施予定の 40 日前になって初めて組合に案が示されたことです。本件は労働条件の不利益変更であり、原則として労働者の同意なしに行えない類のものです。したがって、万が一このような申し入れを組合側におこなうのであれば、せめて交渉に必要十分な期間(たとえば半年間)をとって提示されるべきです。

第二点は、「情報提供」の形でしか示されなかったことです。労働条件の不利益変更案ですから、大学当局側から組合に交渉を申し入れるべきものであるという、根本的なことが理解されていません。労働組合法7条2号所定の不当労働行為(団体交渉拒否)に該当するものであり、労働組合としては、満身の怒りをもって、当局の今回の姿勢を糾弾するものです。

上記に示した団体交渉を巡っての大学当局の進めかたは組合の軽視、ないし無理解から生じているといわざるを得ません。しかしながらそれ以上に、われわれがよりいっそう団結力を強化して、全組合員、全構成員、さらには地域や全国の労働組合との共闘などを通じて、現状打開を図るなど、今後より労働組合らしい原則的なとりくみを強化することを求めるものでもあり、このような強靱な労働組合の建設こそが、われわれの当局に対する唯一の回答です。

##### ② 給与制度のさらなる改悪の阻止

三重大学の給与体系は、ラスパイレス指数から明らかなように他大学や三重県内の地方公務員と比べて見劣りするものです。とくに事務・技術系職員の待遇改善が強く求められるものです。国家公務員の給与制度改革については、「2006 年に行われた『給与構造の見直し』と称した最高7%の賃下げと同様の大幅賃下げを、2014 年度勧告において行おうとしているらしい、2)その柱として、高齢層の給与水準の引き下げ、及び地域の賃金水準に合わせた地域間格差の拡大を検討。」といった情報も、人事院「国家公務員の給与の在り方に関する懇話会」の議事のなかで漏れ聞かれます。しかしながら、そもそも国立大学法人の給与体系は本来国家公務員のそれに連動するものではありません。安心して働き続けられる、地域からも支持される三重大学をつくるために、全組合員・全構成員が知恵を絞って、打開の道を模索することが求められています。家計に深刻な影響が及ぶこと等、その実態を調査しつつ、全国の仲間との連帯を基礎に地域で共闘しつつ、とりくみを強化する必要があります。

##### ③ 学長の交代に伴う行動

2014 年度は学長選の年です。三重大学における賃金・労働条件におよぼした影響や、教育・研究条件においてこの6年間にどのように変化したのかについて、現学長の運営を総括するとともに、次期学長候補が示す公約、とりわけ現在の文部科学政策のもとで、三重大学教職員の賃金・労働条件や、学生も含めた全構成員の教育・研究条件がどのような方向へと導かれようとしているのか、その内容を精査し、対応していく必要があります。

#### 2) 継続的に留意していく課題

##### ① 大学の全体構想について

大学への運営費交付金などの財政負担縮小や文科省の方針など、合理化や人員削減が問題となっております。とくに人筋に準拠した本給表の引き下げ、期末手当および勤勉手当の引き下げにおける削減分の用途については、三重大学では、学生生活の充実のための環境整備や教育環境の整備のための経費に充てられてきましたが、本来は職員の人件費であり、教職員の福利厚生の充実や地域手当を本来の 6%に改めるなどの処置を行い教職員に還元すべきであり、学生生活充実のための費用等は別途責任をもって措置されるべきものであります。また、三重大学の第二期中期目標・中期計画での人員管理計画、文系学部の研究・教育組織の再編、教員養成制度については、その政策的動向も分析しつつ、大学を民主的に発展させる立場からとりくんでいきます。

##### ② 大学当局との積極的交渉

団体交渉は、労働組合法上労働組合に対して保障された権利です。同時に、本来は組織力の強弱にかかわらず使用者は誠実に応じる義務をもっています。賃金問題に限定することなく、職場のあらゆる問題を取りあげて、積極的に団体交渉を申し入れ、解決していきます。

### ③教員の個人評価

教員の個人評価結果の昇給・昇格への反映については、個人評価はあくまでも判断材料の一つであり、さらには賃金査定に結びつけるものではありません。組合としては、賃金査定による分断に対して反対していきます。

### ④教員の大学院手当の支給調整方法および超過勤務に関する手続き方法の改善

教員の大学院手当の支給調整方法および超過勤務に関する手続き方法など、まだ不明確な点や問題点なども多くあり、そのあり方も含めて検討していく必要があります。

### ⑤看護職員

「7対1看護」は三重大でも実現しましたが、すでに「7対1看護」を実施している病院では、看護師は増員になったが、新人教育に追われ、患者のケアに時間を割けない(全大教調査)などの声も聞かれ、必ずしも看護師の労働条件が改善される保証はありません。

また、医労連および自治労連とも協力しつつ、医学部および附属病院の組織化に力を注ぐためにも、要求集約や交流などのとりくみをおこないます。

## 2. 教養教育機構をはじめとする三重大の将来構想に関する課題

文部科学省の施策動向により、ミッション再定義をはじめとして、現場で厳しい対応を迫られることが予想されます。また、とりわけ設置予定の教養教育機構に配置された教員の労働条件、研究環境に留意し、現場の組合員・構成員とも対話しつつ、問題解決のために努力します。

## 3. 外部組織・機関と連携して取り組むべき課題

現在われわれに突きつけられている諸課題の解決に際し、地域および全国的なレベルで解決できるものや、情報交換が期待できるものについて、単産である全大教やその加盟団体、さらにはみえ労連加盟の単産単組と協力・交流し、情報の収集・発信、署名活動・集会などに活発にとりくんでいきます。

## II. 活動の重点

### 1. 各職場・職員の実態を把握し要求を集約する

この間団体交渉等においてもわれわれが組合員の実態を把握していなかったことで説得力ある追求ができなかったことを反省し、意見やアンケートなどを通じてその実態を把握・分析し、それをエネルギーに団体交渉を強化します。

### 2. 労働協約を活用し、学長交渉、担当理事交渉を積極的に行う

労働協約を活用し、団体交渉等を積極的に行います。また、個別案件に関する申し入れ書の提出も積極的に行い、学長交渉のみならず、担当理事や人事チーム・職員チーム等との間でも交渉や懇談等を行っていきます。

### 3. 全国的課題や学内情勢を組合員への情報発信、各支部との連携を深める

全国的課題や学内情勢を組合員へ積極的にかつ定期的に情報を発信していきます。また、各支部とも連携を深めます。

### 4. 組合員の拡大、組合の力を強化する

組合員の拡大を目指します。昨年に引き続きとくに、人文学部支部、教育学部支部については教員の過半数維持と拡大、生物資源学部支部については教員の過半数の確立、工学部については教員の加入、医学部については組合員の拡大を目指すとともに、附属病院については、医労連や自治労連などの医療系単産等とも協議・交流を図りながら、組合員の拡大を目指します。また、事務職員の組合加入促進も今後の戦略的課題として位置づけて、積極的に活動を行っていきます。

同時に、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、労働相談活動を展開します。さらには、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に、相談活動を実施します。そのことを通じて、大学の構成員である学生、そして父母との連帯を期します。その力をバックに、地域全体の労働条件向上をめざします。

### 5. 労働組合の原点に立った組合運営を追求する

大学が法人化されるまでは三重大の組合活動は基本的に学部単位で独立して進められ、三重大大学としては連合組合という形で緩くまとめられていました。大学の法人化に合わせて組合も組織化が行われ、従来の学部単位の組合は支部となり、三重大大学全体で「三重大大学教職員組合」という単組となり新しくスタートしました。しかしながら実際は連合組合の運営が色濃く残っており、支部単位で運営の方法等が大きく異なり、かつ支部の独立性がなお強いことで中央執行部と一般組合員とのつながりが希薄で、一般組合員から中央執行部の活動が見えにくいといった課題が顕在化してきています。一人ひとりの組合員の意見をくみ上げることが組合活動の原点です。私たちは、一般組合員の要求を吸い上げ集約し、分析することを、現在の三重大大学教職員組合が最初にとりくむべき最重要課題だと考えています。組合員の意見の集約・分析した結果を、「組合ニュース」で一般組合員に返し、さらに議論を呼びかけて、再集約し、それを力に大学当局と交渉するなど、そういった組合員が主人公の組織とすべく、組合の運営方法の改革を進めます。



…… \*\* 三重大大学教職員組合はあなたの心強い味方になります。 \*\* ……  
困ったことがあれば気軽にご相談下さい。  
連絡先 三重大大学教職員組合書記局  
(教育学部附属教育実践総合センター建物内1階)  
TEL 直通059-231-4447・内線2169 E-mail KYF03351@nifty.ne.jp