

NEWS LETTER

2015年 3月 27日 No. 568

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/>

2015 年度定期大会を開催しました

2015 年度定期大会は、2015 年 1 月 28 日水曜日 (18 : 00~20 : 00) 三重大学教職員組合事務所にて行われました。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、守田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。

守田副委員長より、議長に後藤洋子氏 (教育学部支部) と長屋祐一氏 (生物資源学部支部) の両氏、議事録署名人には和藤浩氏 (工学部支部) と森原康仁氏 (人文学部支部) の 2 名が推薦され、承認されました。

続いて、後藤議長による資格審査が行われ、出席代議員数 11 名、委任状提出 6 名、合計 17 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伊藤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議長・神部康生氏、三重県労働組合総連合幹事の駒田良次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守田副委員長より紹介、代読されました。

- メッセージ
- ・全国大学高専教職員組合 中央執行委員長 中嶋哲彦氏
 - ・三重県労働組合総連合 議長 白井照男氏
 - ・三重県国家公務関連労働組合共闘会議 議長 神部康生氏
 - ・日本自治体労働組合総連合三重県本部 中央執行委員長 新家忠史氏
 - ・東海労働金庫津支店 支店長 藤井宏司氏 以上 5 件

開会あいさつ

開会にあたり須曾野委員長があいさつし、この間の人事院勧告「給与制度の総合的見直し」にともなう給与引き下げや学校教育法改悪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。

2014 年活動報告

2014 年の活動報告が前田書記長により行われ、承認されました。

2014 年会計報告・同監査報告

2014 年度会計報告が前田書記長により行われた後、同監査報告が名島監事により行われ、いずれも拍手多数により承認されました。

2015 年度役員選挙

伊藤・小川両選挙管理委員のもとで 2015 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。

2015 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	副委員長	書記長	書記次長	執行委員	監事	監事
氏名	中西正治	堀内義隆	梅田直明	前田定孝	秋元ひろと	山田二久次	須曾野仁志	守田庸一
所属	教育	人文	工	人文	教育	生物資源	教育	教育

新執行委員を代表して中西正治新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。」との所信を述べました。

2015 年度活動方針案・同年度予算案

前田定孝書記長により 2015 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、いずれも賛成多数で承認されました。

2015年度中央執行委員の信任投票結果

規約第26条に基づき、新役員の中組員による信任投票が2015年1月29日（月）～2015年2月27日（金）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104票中、信任票99、不信任票3、白票3となり、全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。

2015年度の中央執行委員のあいさつ

中西正治・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中西です。国立大学法人化されてからちょうど11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、喫緊のこととして、年俸制の問題、学長の権限強化に関する問題など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年と組んでいきたいと考えています。どうぞよろしくお願い申し上げます。

堀内義隆・中央執行副委員長（人文学部・教員）

このたび初めて中央執行委員に選ばれ、副委員長を務めさせていただくこととなりました。5年前に人文学部支部の役員を務めたことがあるとはいえ、組合活動に関してはほとんど素人同然のため、泥縄式で勉強しながらなんとかやってゆきたいと思っています。「大学改革」という名の下に外部からの圧力がどんどん強くなってゆく中で、2015年度からは学長も交代し、どのような大学運営がなされるのか未知数です。少しでも、教職員にとって良い職場になるよう、交渉を進めるよう努めたいと思います。よろしくお願いいたします。

梅田直明・中央執行副委員長（工学部・技術職員）

本年度の副委員長をさせていただくことになりました梅田です。毎年のように新たな問題が出てきますが、以前から継続している要求もまだあります。過去に中央執行委員を務めさせていただいた経験を少しでも生かして問題解決に尽力できればと思っておりますのでよろしくお願い致します。

前田定孝・中央書記長（人文学部・教員）

1年交替という、通常の労働組合とは異なる伝統と慣習が格率として支配的な三重大学教職員組合において、あえて異例の留任をしました。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ったような印象です。その後は、〈競争〉が支配するのみなのでしょうか？ 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中で、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。

秋元ひろと・中央書記次長（教育学部・教員）

本年度書記次長を務めさせていただきます。労働環境はますます厳しいものになりつつありますが、私たちの組合の力がけって大きいとは言えないことも事実です。両方の現実を踏まえつつ何をすべきであり、何ができるのか、知恵の出どころだと考えています。皆様のご支援をよろしくお願い致します。

山田二久次・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山田二久次（ふくじ）と申します。組合の経験と致しましては、10年ほど前に生物資源支部の書記長を務めさせていただきました。近年、55歳昇給停止など教職員の労働環境は劣悪の一途をたどっております。また、年俸制の導入などさらなる改悪案件等も存在していることを知り、驚いております。中央の役員は初めての経験でわからないことも多いと思いますが、これから勉強していこうと考えております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

2015年度活動方針

はじめに

2015年度は、2014年度に行われたさまざまな法改正や給与改定が、具体的に実施されます。とくに、学校教育法改正に基づく学内規則改正、国立大学法人法改正に基づく次期学長選考方法の改正が重要です。

同時に、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を強化します。

I 今年度重点的にとりくむ課題

1. 教育・研究・医療などの労働条件に関する課題

(1) 賃金闘争

今年度の給与改悪阻止団体交渉は、決裂ということになりました。しかしながら、教職員が一致して、「維持可能な労働条件（decent work）」を求めていることに疑いはありません。引きつづき、今回の賃金引き下げの撤回を求めていく必要があります。

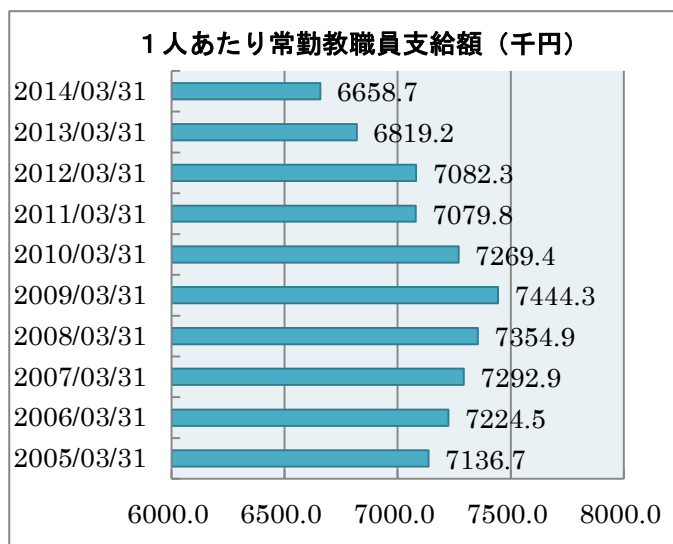
とりわけこの1月21日に出了された東日本大震災復興関連の臨時減額についての未払い賃金請求訴訟につき、東京地裁は、高専機構に営利企業と異なる責務や中期計画達成の必要性を過度に重視し、安易に高度な必要性を認定し、さらに高専機構が行った予備費の増額や一学科300万円の物件費の留保などを口実にして安易に相当性を認める不当判決を出しました。

しかしながら他方では、「本件給与規則変更によって、被告の教職員の本給及び各種手当（管理職手当、地域手当、広域異動手当、期末手当及び勤勉手当）は、……国家公務員に対する人事院勧告に準拠して（2012年5月1日から）実施されることになった本給の引き下げの引き下げ幅平均0.23%を大きく上回」り、「特に、削減幅の大きい者にとっては、就業規則で労働者に対して現給の制裁を定める場合において、その減給総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならないとする労働基準法91条の定める限度に匹敵するほどの減額割合となる」こと、実際に、「日々の生活費、医療費、交際費、その他の支出を切り詰めたり、居宅購入の計画変更や断念に至ったり、貯蓄を切り崩したりすることを余儀なくされた者」や、「子の教育にかかる費用を従前通りねん出することができなくなった者」、「高専における教育水準の維持を図るべく自己研鑽に努める費用を削減し、あるいは、学生の部活動等の活動に要する費用を私費で援助していたが私費を割く余裕がなくなった者」が存在し、また、もともと原告個人らを含めた高専職員の給与水準も被告の職員の給与に係る2011年度のラスパイレス指数が84.6という低い水準にあることから明らかであると認識していたなどの「諸事情を総合考慮すれば、原告らの主張するとおり、本件給与規則変更に基づく給与引下げの減額幅が、原告個人らをして、被告における自らの就労について、正当な評価を受けていないのではないかと疑問を抱かせ、その就労意欲を削ぎかねない程度に大きいものであったことは否定し難く、「本件給与規則変更は、削減幅自体からしても、また、これによる原告個人らへの影響という観点からみても、本件給与規則変更によって原告個人らの被る不利益は相当に大きい」とし、原告らの生活やその子の教育及び高専教育に影響を与えたことは認めました。それが、退職金減額、55歳昇給停止、および今回の給与改定との相乗効果のなかで、教職員個人らが被る不利益は、莫大なものとなります。

三重大学執行部は、「2016年度以降の運営費交付金の配分ルールが決まらない現状では、給与にまわす原資はない」「承継内職員については文部科学省の職員と同一にしておかないと退職金を精算する際に大学予算からの持ち出しになる」と主張します。しかしながら、それらにどのように対処するのかは、大学の姿勢ひとつです。また、仮に文部科学省の指導と異なった措置を講じたとしても、新しいルールに基づく運営費交付金配分には影響しません。文部科学省はあくまでも、大学改革の促進や学長のリーダーシップに着目した配分を行おうとしているからです。

むしろ、2018年の差額支給の終了時に給与改定分の2%相当額が浮いてくることになります。この分を地域手当相当額2%の分に充当すれば、大学の持ち出しもなく、ある程度の賃下げの影響の緩和が可能となるはずですが。

とりわけ「新しい運営費交付金の配分ルール」なるものが、単年度で評価し、その翌年の交付金額に影響するものであるとすれば、そこから地域手当相当額を年々確保するのは、困難となるのが容易に予想されます。もしも2%相当額を人件費以外にまわすことなく、差額支給終了時点である新運営費交付金制度実施時点の2018年段階で何ら



かの対応をしようとするのであれば、現段階において何らかの地域手当支給制度を固定化しておく必要があります。そのみが、正しい「人勧準拠」であるということができます。

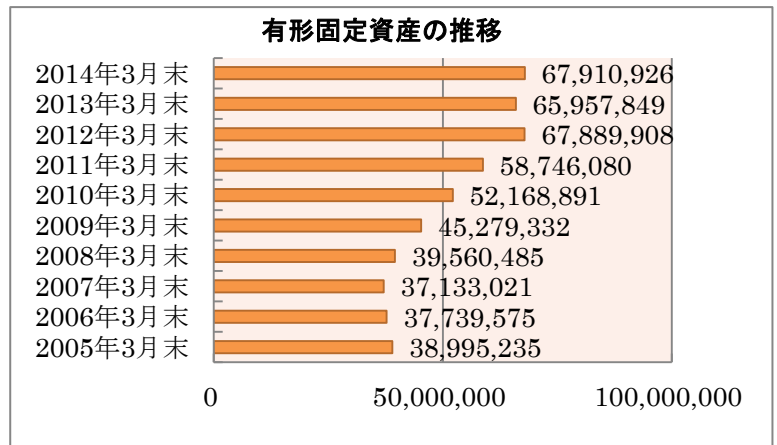
ひるむことなく、地域手当の完全支給と、給与の復元を求めて、交渉していくことが求められます。

(2) 学長の交代にともなうとりくみ

今年4月、6年に渡った内田体制から駒田体制に交代します。この6年間は、「教育と研究で三重大を良くしたいという点では同じ」であっても、その内容については、われわれ教職員がその働きがいと「維持可能な労働条件」を要求し続けたのに対し、現体制は、教育条件整備という名のハコモノ中心の対応でしてきたものでした。そのことは、三重大の財務諸表における有形固定資産の推移と、人件費比率の推移が、雄弁に物語っています。

大学の執行部は、われわれ教職員が、その立場での「教育と研究の面で三重大を良くしていく」ための努力を支援するものでなければなりません。今後は、新学長の協力のなかで、あらゆる場面において、教職員がその働きがいと「維持可能な労働条件」の保障という点で一致したとりくみを求める必要があります。

そのために、駒田次期学長との懇談・意見交換等を通じたさまざまなとりくみが求められます。



2. 大学の自治と学問の自由を守るとりくみ

(1) 学校教育法関連学内規則改正について

「教授会は、教育研究に関する事項について審議する機関であるが、最終的な決定ができるものではない」。12月の教育研究評議会資料の一節です。

すでに述べたように、去る6月に成立させられた学校教育法「改正」は、「大学には、重要な事項を審議するため、教授会を置かなければならない」とされていた学校教育法93条を、「教授会は、学長が次に掲げる事項について決定を行うに当たり意見を述べるものとする」としたうえで、学生の入学・卒業及び課程の修了、学位の授与、およびその他「教育研究に関する重要な事項で、教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めるもの」に限定しました。これに対し教授会権限は、「審議し、及び学長等の求めに応じ、意見を述べることができる」へと、後退しました。

教授会を通じた運営は、教員が学部運営に責任をもつにあたって必要な条件です。「教授会の意見を聴くことが必要なもの」を学長が定めるにあたって、従来教授会の審議事項とされてきた事項を「教育研究に関する重要事項」として再確認し、規程に明記することが求められます。

また、この点に関して、大学当局との懇談を含むさまざまな申し入れ等を行います。

(2) 次期(6年後の)学長選考をめぐるとりくみ

昨年6月に可決・成立した国立大学法人法の改正に基づき、12月教育研究表議会資料は、次期学長選考手続について、「①学長選考会議は、選考基準を定める」「②選考結果、省令で定める事項、選考基準の公表方法等を検討する」とするとともに、「③学長選考会議は、選考した学長の業務執行の状況について、恒常的な確認を行うこととなる。その場合、評価の基準はどうするのか、又、学長が学長選考会議の構成員となっているので運用に特に留意する必要がある」とし、さらに「④意向投票を行う場合は、1回のみとする。その場合、投票有資格者をどの職員の範囲までとするか」とする方向性を示し、規定改正が必要と思われる規則として、国立大学法人三重大学学長選考会議規程、国立大学法人三重大学学長選考規程、および国立大学法人三重大学学長選考規程施行細則の3つを示しています。

学長選考が将来にわたる大学のあり方を教職員の討論を通じた総意に基づいて示すにあたって決定的なものであることにかんがみ、われわれはこれを監視するとともに、必要な申し入れ等を行います。

3. 教職員の参政権をめぐるとりくみ

2014年12月14日の衆議院総選挙に際して出された、教職員全員対象の通知は、今後とも何らかのかたちで出されることが予想されます。

教職員組合は、教職員の参政権を保障させる見地から、4月のいっせい地方選挙をはじめとする各種選挙に際して出された通知に対応し、必要な申し入れ等を行っていきます。

Ⅱ 今年度も継続的にとりくむ課題

1. 大学の全体構想について

昨年10月、「三重大の特徴と機能強化で目指す姿」と題する内田現学長による将来構想が提示されました。「地域イノベーション大学」という「新しい大学像」を目指そうというものです。今回の提案は、「教員養成系、人文社会科学系の廃止や転換」（『東京』9月2日付け朝刊）をうながす文科省通達の線に沿ったものです。

「目指す姿」では「第3期中期目標期間終了時に目指す姿」として「地域圏発展の機動力となる地域イノベーション大学とそれを担う人財の育成」を掲げ、本学の「機能強化」の一環として次の6点を示しました。

すなわち、①学部教育における「地域中核人財教育」の強化、②各学部・研究科での高度専門人財教育の強化、③地域イノベーション学研究科への「持続可能社会推進ユニット（仮称）」の新設等による本学の地の拠点としての機能強化、④「自然生命科学先鋭研究科（仮称）」の設置、⑤社会連携研究センターと生命科学支援センターの改組による産学官連携体制の強化、⑥あらたな教員組織として「学術研究機構（仮称）」を創設し教員組織を一元化、というものです。

この意見に対し、「理系に偏重しすぎている」「教員組織の一元化は、評価のあり方の多様性を損なうなど、すでに多くの問題点が指摘されている」「荒唐無稽な提案だ」などの意見が続出しています。

今回の内田学長による「目指す姿」は、先述の①～⑥の「機能強化」をみるかぎり、文系学部・教員の存続にたいして否定的影響を与えることが強く懸念されます。すなわち、文系学部は「主要なリストラ対象」になっているのです。それにもかかわらず、内田学長は関連学部・教員の意見を聞いていない形跡がありません。学内の多様な意見を無視し、関連学部・教員の頭越しで「改革」を提案することはゆるされません。

教職員組合は、将来構想策定に際しても、教職員の納得と合意が可能なものとするべく、さまざまなとりくみを行います。

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。

6. 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



(2014年10月人文学部の教授会資料より)

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。

7. 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。

Ⅲ 組合の足場を固める活動

1. 各職場・職員の実態を把握し要求を集約する

労働組合運動の原点が組合員・教職員が置かれている現状の正確な把握と要求の集約であることに照らして、アンケートや面接調査を通じた実態把握とその交流につとめます。

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に関する情報につき、組合員および構成員に対し、さまざまな方法を工夫することを通じて、積極的にかつ定期的に発信していきます。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、組合員の拡大をめざします。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、積極的にとりくんでいきます。

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、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、三重大学の職場における組合活動は、基本的に学部単位で独立して進められ、三重大学全体としては、「連合団体である労働組合」というかたちでゆるやかにまとめられていました。その後大学の法人化にあわせて合併され、従来の学部単位の組合を支部とする一方で、三重大学全体としては、「三重大学教職員組合」という単組として新しくスタートしました。しかしその後においても、実質的には「連合団体である労働組合」としての運営が色濃く残っており、各支部単位での運営の方法は、それぞれ大きく異なり、支部の独立性がなお強いのが特徴です。

そのことを反映して、中央執行委員会と一般組合員とのつながりが希薄であり、一般組合員からは中央執行委員会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て集約し、分析することを、現在の三重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、機関紙『羅針盤』で教職員に返し、さらに議論を呼びかけて、再集約し、そのなかで一致した要求にもとづく方針で団結し、それを力に大学当局と交渉するなど、組合員を主体とした組合運動を実現すべく、組合の運営方法の改革を進めます。



… * * 三重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