

NEWS LETTER

2016年9月1日 No.571

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/>

三重大学教職員組合(2015年度中央執行委員会)は、2016年3月10日に団体交渉を行いました。各支部からの要求項目と中央執行委員会での議論をふまえて、2015年12月22日に申し入れを行い、2016年2月22日にその予備交渉が行われました。学長との交渉に際し重点事項、確認事項の整理等を行い当日に臨みました。それと前後する形で、年俸制導入、改正労働法18条「5年問題」に関して、2015年3月25日に申し入れを行いました。その回答が4月7日にありましたが、6月12日には再度申し入れを行い、8月7日にその回答がきました。その内容の論議の中から、解雇規定に関する問題が持ち上がり、その後は解雇規定問題に焦点化し2015年10月8日に申し入れを行いました。2015年11月20日に大学側と団体交渉を持ち、本学職員就業規則第24条第1項第4号～6号の削除及び本学無期労働契約転換者に関する規程に同内容(第4号～6号)を規定することについて確認を行いました。マイナンバーの提供に関しては、2016年1月21日に申し入れを行いました。その経過報告の確認は、学長との団体交渉の議事録の確認のときに行いました。

諸事情により延期されていましたが議事録の確認を、2016年8月3日によりやく行いましたので、以下に議事録の全文を掲載いたします。尚、これまでは共通の議事録を保管することに対して調印の形をとってきましたが、このたびは確認の形になりましたことをご了承ください。

議事録

(原本は組合事務所で保管。書式は異なるが文言は原文通り。但し、駒田学長以外、組合側発言者名、事務方名は本ニュースでは削除し、組合、大学側と記載)

日時:平成28年3月10日(木) 15:00～16:30

場所:事務局棟2階 会議室

出席者:大学側)駒田学長、矢崎企画総務部長、小谷財務部長、村井企画総務部副部長、木村職員課長、田中財務課長

組合側)中央執行委員:中西委員長、堀内副委員長、梅田副委員長、前田書記長、秋元書記次長、横岡書記

学部支部執行委員:後藤、田中、林、大日方(教育学部)、佐藤、伊藤(生物資源学部)、山本、田村(工学部)、

陪席者)人事チーム、職員チーム、財務チーム

上記日時にておこなわれた団体交渉について、議事録を作成し、三重大学、三重大学教職員組合ともに確認した。

平成28年8月3日

1. 第3期を展望した三重大学の今後のあり方をめぐって

(1) 今後の三重大学のあり方について、この間、各学部とも、教授会において、全教職員の知力をふりしぼって、今後の三重大学のあり方を模索してきたところです。そこで示された各学部の方向性及びその間のとりくみについて、われわれは、「学術の中心」にふさわしいとりくみであったと認識しています。これらの成果について、学長はどのように認識され、そしてそれらに基づいて、どのようなとりくみをしようとしているのでしょうか。その方向性及び展望をお聞かせください。

(2) この間の各学部が示した方向性にもとづいて、われわれは各学部段階で、今後とも切れ目のない具体化を迫られるものと考えます。そこでは、各学部、およびその構成員相互が、互いに信頼しあい、その持てる知見を最大限発揮することが求められます。そこでは、大学全体の運営においても、各学部のとりくみに対する大学執行部の支援と先進的なイニシアチブ、そして慎重な配慮が求められるところです。この点につき、学長はいかなるとりくみをしようとしているのでしょうか。

(回答者:駒田学長)

三重大学の大切な役割として、たくましい人材の育成、独自性・獨創性豊かな研究をしていただくこと、それが、三重県における地域における「地(知)」の拠点として役目を果たすこと、それから、グローバル社会に対応した国際交流で地域のモデルになりたいということも考えています。また、世界に誇れる環境先進大学づくりを、環境の文化に根ざした大学にしたいということを皆さんにこれまでお話してきていますが、教職員の皆さんと一緒に推進していくことを考えております。

また、教職員の皆さんと一緒に推進していくことも必要です。大学だけではなく、地域の皆さんと一緒に取り組んでいくことが必要であると、そういう役割が三重大学の役割であると思っています。既にご存じのように平成28年度の概算要求に向けまして、今までの概算要求とは方法が変わりましたので、我々はスピード感を豊かにしないといけないので、非常

に大変でしたが、これに関しては、学部等の皆さんに良いアイデアを出していただき、それをまとめて一つのパッケージにして、概算要求をするにしましたので、それに関しまして、ご協力いただき感謝申し上げます。

第3期に向けては、『教養教育を充実させ、「感じる力」、「考える力」、「コミュニケーション力」、これらを統合した「生きる力」を発揮し、社会を牽引するリーダーを養成するとともに、学部専門教育、大学院教育の進展を図り、高い教養を持って社会で活躍する高度専門職業人を養成する。また、地域イノベーションの拠点として、産学官連携を推進し、研究成果の社会還元を通じて、大学主導の地域創生に取り組むとともに、特色ある研究分野において、全国・世界から注目される情報発信・研究拠点化への展開を図る。』というビジョンを打ち出し、達成するため3つの戦略があり、一つ目は、「地域人材育成と若者を地域に止め置く機能の強化」、これは、ご存じのように三重県というのは年間3千人の社会的人口減、5千人の自然減ということで、合計特殊出生率を1.8人あるいは、社会的人口減を毎年380人ずつ減らすという数値目標とするらしいですが、それに関しても三重大学は協力していくことを考えています。二つ目が「研究成果を地域に還元する機能と地域の様々な主体となるハブ機能の強化」、これは、三重県は南北に170km、東西104kmであり、170kmという霞ヶ関から静岡県掛川までの距離ということで、三重県は広い地域ですので、大学が津市にあるということで、そのハブ機能を強化しなければいけないということを考えています。三つ目に「地域の力の発信機能の強化」、この3つの戦略による三重大学機能強化構想を策定いたしました。

文部科学省に提出する概算要求あるいは機能強化構想の策定に関しましては、非常に短時間で、平成27年度から概算要求のシステムが変わったために、各戦略を踏まえた取組に関しましては、各学部等の皆様方に様々なすばらしいユニークな取組を考えていただき、担っていただくことといたしました。既に一部の取組では、文科省との折衝等に着手いただいているところもございます。

この「三重大学機能強化構想」の推進にあたりましては、時には学長のリーダーシップによる英断を迫られることも生ずるかは思われますが、私のリーダーシップというのは、つくるものではなく、つくられるものであろうと

考えています。私の思いであるオール三重大学での推進に向け、大学執行部といたしまして最大限の努力をすることはもちろんのこと、各学部等と共にオール三重大学で取り組んでまいりたいと考えておりますので、今後とも、ご協力のほどお願いしたいと思います。

(組合)

今のご発言、このオール三重大学という、我々も今年度まさにオール人文学部で取り組んできました。来年度の予算をたくさんつけていただいたことを昨日の教授会で報告いただいたところですが、問題は、単年度ということで、そのあと毎年毎年査定が入って、運営費交付金が削減されていくと。物件費が1.2%ですか？そして、人件費が削減されていくと。教員も減らざるを得ないというようなことを見えているわけですが、その中で、先ほど言われた機能強化ということで、これをどのように具体化していくかというのは、労働組合としては、どこにポイントを置かかというややはり、民主的な大学運営というか、全構成員が自らの立場で意見を表明して、そのことを通じて、地域に対する、世界に対する発進、地域への還元、結果として、学生が留まっていくということになると思うのですが、一つ、お願いしたいのが、情報をこちらに流して、あちらに流さないとか、その辺我々としては、審議の過程で非常に困ったことになっていくのです。これも9月に大学側をお願いしたところなのですが、そういう各部署で議論がしやすいような形で、そこにリーダーシップを発揮していただけたらというふうに思っています。

(駒田学長)

平成27年度のキーワードに透明性とスピード感とちよつとの余裕ということで、透明性というのは情報が皆さんに伝わるとい意味でもありますし、スピード感というのは、あまり出し過ぎると躓いてしまうので、ある程度時間も必要でしょうけど、今できること、今年度できることは今年度していく、明日にする必要はないのではないかとことです。また、労働環境も働き過ぎると大変なので、ちよつと余裕をみていただいたほうが良い仕事ができますので、この3つのキーワードで本年度やってまいりました。来年度についてもまたキーワードを考えようと思いますが、この3つのキーワードは非常に大事なポイントであると私は思っています。

(3) 昨年の学校教育法「改正」を受けた学内規則等改正を通じて、学長と各学部との関係は法的な建前に置いて大きくかわりました。しかしながら、その学内規則等改正を通じて、の実質が実際の運営に際しては従来と大きな変更がないように、各学部の自主性を最大限尊重しようという配慮をしていただいたものと認識しています。この点につき、学長は、このような各学部の自主性・自発性に基づく学部等の運営を今後とも保障するために、いかなる点に配慮しようとしてされているのでしょうか。

(回答者：駒田学長)

学校教育法の改正と共に学内規程の整備をいたしまして、大学は学長のリーダーシップのもとで運営されていく体制へと改められました。大学を機能的に、先ほど言いましたオール三重大学で運営していくためには、その土台となるエンジンといえますが、学部・研究科・機構等が円滑に運営されることがとても重要であると考えています。先ほど申し上げましたようにリーダーシップというのは、自分でリーダーシップだと言うのではなく、皆さま方の協力のもとにつくられるものであろうと思っていますので、学部・研究科等の運営が、執行部の押しつけになるようなことは絶対あるべきことではないと考えています。学部・研究科等のみならず、それぞれの今後あるべき姿、在り方を検討していただき、社会・状況の変化もありますので、変革も必要になると思いますので、それに向けて実行していくという自主性・自発性を尊重していくことが大切であり、オール三重大学体制で大学改革等に取り組んでいきたいと考えています。

この考えを踏まえ、機能強化構想をはじめ予算や人事など大学運営に関わる重要事項について、企画段階から学部長や研究科長を交えて検討を行う場として、「大学改革推進戦略会議」、今までは「部局連絡会議」だったのですが、検討して協議をしていくと、企画の段階から情報を流して、様々な考えをいただきたいということで開催することとしました。現状、フォーマルな形式なので、もっとざっくばらんに色々な学部の先生方の意見を伺いたいということで、私は1人で食事をするのは好まないもので、月に一度、学部長・研究科長と個別にランチミーティングの場を設けており、同席される学部の先生方もいらっしゃるのですが、学部長にお会いして、何か目的があるから行くというわけでもなく、お話しをさせていただいています。その際、こちらも質問をすることもありますし、構想段階の話も

含めて、ざっくばらんにお話しをする機会を月に1回は1時間程度でしょうか、設けさせていただいています。

必要であれば教授会にもお邪魔して、私の気持ちをお伝えしたいということもこれからやっていきたいと考えています。このように、これから学部・研究科等の考えや意見を汲み取る場を通して、みなさんの声を聴きながら大学運営を行っていく所存です。

(組合)

コメントというわけではないですけど、学校教育法で昨年法的な関係が大きく変わったということで要請書に書かせていただいたのですが、学長が決めるということになっていますよね。学長が決めると言うことは形式的ではなく実質的に決めなければならないことになりましたよね。実質と形式というのは時として逆転すると思うのです。先ほど考えた理論なのですが、大学の場合には実質的に学長が決めると言いながら、その内容は実質的には教職員がそれぞれの専門性で決めたものを実はそっちから見た学長は形式的に決めている。ところが、形としては、学長が最終判断するという形で実質的に決めているように手続的にはそうなっている、というのだと思ひ始めたのです。つまり、教育、研究という性質から鑑みて、我々が専門的な研究教育を各それぞれの分野でやるという場合には、大学当局、学長含めて、事務の方々というのは、内容に踏み込んで判断はできない。それができるのは我々専門家のところだけである。そこで実質的に判断したものを更に手続的な意味で学部長、学長がそう言う意味で手続的な実質的な判断をするという形になっていっているという、おそらくこれからはそうしないとうまく進まないような、ちよつと理論的な話で申し訳ないですが、私はそういうふうに理解しています。

(駒田学長)

専門的な分野ですと専門性がある方々が決めるというのは、当たり前なので、ただ、決めたことを学長が承認をし、責任を持つと、責任を持ちますよという意味での決定をするということだと思いますので、知りませんよということではなく、承認をして、責任も負いますよということが学長の責任であると思います。

(4) 今後の学長選考のあり方につき、全国の国立大学で意向投票の廃止、またはその位置づけの低下などの動きが出ています。この点、われわれは、今後の大学運営において、教員、職員、さらには学生が、それぞれの立場から大学運営に関与することこそが、大学を地域に根付かせ、そして地域住民とともに発展させていく力であると考えている立場から、今後の学長選考等において、現状どおり、2回の意向投票をするように求めます。

同様に学部長選考においても、学長が各学部教授会の意向を尊重されることを求めます。

(事前回答済：大学側)

国立大学法人法の改正により、学長の選考は学長選考会議自らがその権限と責任において主体的に行うものであることが明確にされ、意向投票を含めた選考の手続・方法は、学長選考会議が決定することとなりました。

本学もこの法改正に則り、学長選考会議において学長選考規程等の改正について検討を進めてまいりました。そして、1月27日開催の学長選考会議で規程改正案が承認され、意向投票は1回の実施となりました。

2点お伝えしたいことがあり、1点目は、改正前の学長選考規程においても、意向投票を必ず2回実施するものとはしておらず、1次選考で最終候補者が決まらなかった場合に、2次意向投票を行うという点、2点目は、学長選考に関する事項は、すべて学長選考会議の判断に委ねられているものであるという点を御理解ください。

また、学部長の選考は、最終的には学長の判断と考えておりますが、学部の推薦を十分尊重し、役員会でも協議をして選考したいと考えています。

(5) 10月26日、財務省の財政制度等審議会財政制度分科会が開催されました。その文書を見ると、「運営費交付金に依存する割合と自己収入割合を同じ割合とする」とされ、またその対処方法として、「寄附金や民間研究資金の確保、授業料の引上げなど交付金以外の自己収入を確保する努力」や、教職員数などの「規模の適正化」が大学に求められています。われわれは、国立大学が、憲法26条が国家に義務付ける教育の機会均等を保障するための施設であるとする立場から、一切の授業料の値上げに反対するとともに

に、その水準を、上記憲法上の要請に適合せしめるべきであると考えます。この点、学長はどのように考えておられるのでしょうか。

(回答者：駒田学長)

三重大学の経営責任を負う者として、財政制度等審議会財政制度分科会において財務省が示した今後の「国立大学運営費交付金」に関する提案に対して大きな危惧を持っております。

平成16年度の法人化以降、基盤的な経費である運営費交付金は年々削減され、すでに約10億円削減されています。今後、財務省の提案のとおり運営費交付金が削減された場合、本学ではさらに約17億円削減されることとなり、この削減額を自己収入で補うことは極めて困難です。

今回の財務省の提案に対し、本学ホームページで「運営費交付金による安定的な財政支援の確立について」として私自身の考えを表明しました。こういったことは私も含めて他の国立大学法人でも同じように表明している機関もあります。

国立大学法人法において定められた「我が国の高等教育及び学術研究の水準の向上と均等ある発展を図る」という役割をそれぞれの地域で果たしていくためには、基盤的な運営費交付金による安定的な財政支援の確立が必要である、必須であるということで、そういう表明もしましたし、他の大学の学長も同じように表明している機関もあります。また、三重大学は経営協議会の外部委員の方も表明しており、その甲斐あって、平成28年度の政府予算案において、運営費交付金は対前年度同額が確保されたと聞いています。

しかし、運営費交付金は、毎年1.2%削減されているわけですので、厳しい財政状況であることに変わりはないと認識しています。それを授業料の値上げで充当すると言うことは難しいことですし、教育の機会均等というもありますので、全ての人が教育を受けることができるようにすべきであると考えておりますので、授業料の大幅な値上げということは考えておりません。ただ、民間企業等からの共同研究等の増加を含めたいわゆる自己収入の増額ということに関しては、最大限の努力をしていかななくてはならないと考えています。そういった点をご理解いただけたらと思います。

(組合)

学生の経済的なレベルですが、私が担当しているコースでも非常にきつい学生が多くなってきているのです。授業料値上げという噂も聞きますし、これこそ、学生の教育の機会均等について、かなり現状厳しい状態があるので、対応に苦慮している学生もいるのですが、そのあたりの、今後の学生の教育の機会均等についての学長の見通しというか、保障というか、そのあたりのことのお考えをお聞かせいただけたらと思うのですが。

(駒田学長)

「貧困」というのは、大学生の時だけではなく、小学生の時から問題であるため、突然、大学生になってから家庭が貧困になるというわけではなく、義務教育においても給食費の未納等の問題などもあり、私以外にも政府も貧困の問題について考えていると思います。それに関しては、返還が必要な奨学金ではなく、返還が不要な奨学金を増やすということも様々な方面で考えられているとは思いますが、国の財政状況を考えますと文部科学省もかなり苦慮しているのではないかと思います。私としては、当然ですが、経済的に困っている方は授業料を徴収しないということも、それに関しては、本学においても上限を少し緩和したということもありますし、教育の予算に関しては、予算に限りはありますが、優先すべきは経済的に困窮されている学生であろうと思っています。

また、僻地の学生で遠くから通わないといけない、あるいは下宿しないといけないというケースもありますし、いろいろな奨学金等を学生にしっかり提供する必要があると思います。私自身も豊かではなかったもので、両親は共働きでしたし、大学も自宅から通いましたし、アルバイトもたくさんしました。そういうことはよく身につまされます。

(組合)

できるだけ授業料も免除の規程にひっかからない学生もいるので、貧困で厳しくて大学に来れないくらいの状況もありますので、特別な場合も含めて、緩和するというような特別条項を規定していただいた方が良いかなと思います。一律に切られると切らなければ困る面もあるし、切ってしまうと困る特別な面が、極端な場合ですが、そのあたりも踏まえて、特別条項のようなものをお考えいただければ救える学生も1人や2人出てきてくれたら嬉しいと思っています。

(駒田学長)

同感ですが、公平性というのは担保しないといけないので、高校で優秀な成績をおさめるであるとか、ということは、必要になってくると思います。そういった基準はオープンにする必要もあるでしょう。

(組合)

公平性は、重要なところなのですが、どこに公平なポイントを置くのかというのがあって、15年後に1人あたり93万円になろうとしているわけですね。ということは、93万円を全員公平にするのかということになれば、誰も国立大学に来れなくなるわけですね。そこをどうするかということはこれからの大変なところでして、そこで、一番怖いのは我々の研究費とですね、学生の授業料が天秤にかけられる、場合によっては、学生、教員双方にとって気が悪くなり、お互いに足を引っ張るような状況になり、結局、それが文部科学省の狙いなのではないかという気がします。国立大学というのは機会均等を保障するための施設だということをそういう位置付けがなくなっていくと思うのですよね。結局、国立大学というのはなんなのか、私立大学と何が違うのか。先ほどいみじくも先生が言われたように国民が誰でも行けるようにするというその主旨が没却していくのではないかと、そういう場合にこの93万円という数字を前にしてどういう取組を考えられているのでしょうか。つまり、93万円が授業料になるということです、国会の見通しとしては、1人あたり、授業料が93万円。当然、入学金も増えると思います。

(大学側)

93万円については、高等教育局長が国会に答弁されたもので、財務省が提案した自己収入50%、運営費交付金50%という財政構造をしようとするので93万円に値上げしないとできませんという主旨で答弁されたものでありまして、そうしますというふうには答弁したのではなく、今年度の運営費交付金は、対前年度同額は措置されて、国立大学法人の授業料標準額も変わらず、平成17年度から変わらないままで設定されているということです。一応、その議論は、今後火種はあるかもしれませんが、平成28年度要求においてはなかったということになります。

(組合)

単年度の話はよく分かりますよ。ただ、第3期を見通したうえで、駒田学長の時にそういう動きが顕在化する可能性が極めて高いという気がしております。それを見越したうえで、取組をすすめていただかないと大変なことになるような気がします。

(駒田学長)

極めて難しい質問をされましたね。良いアイデアがあれば。基本的には運営交付金は削減されるので、財源をどこかに求めなければいけない。授業料を値上げしないということになりますと、授業料というのは固定的な収入ですから、値上げすれば確実なんですけど、そういうことをしないとすると、自己収入を増加させることが必要となりますから、皆さん、私も企業からの寄附金を増加させるために企業を訪れたりしています。共同研究などを頑張ってやっていただく必要があるのかなと、要するにオール三重大学で稼がなくてははいけません。

(組合)

それと併せて、オール国立大学という枠組みが必要になりますね。ですから、減らすなど、運営費交付金を減らすんじゃないということで、そう言う意味での地域貢献というのは、国民の中に入って行って、国立大学というのは重要な役割を果たしているのだと、こんな大事な施設を衰えさせてはいけないのだとそういう取組というのを先ほどの地域貢献というのに入ってくると思うのですよね。その結果としてそういうふうになるかもしれないし、そういう世論を組み立てないと企業まわりして、お宅の会社10万円とか、それでは話が前に進まない気がします。

(駒田学長)

そんなことは言っていないです。私達は地域貢献をするために一緒に頑張らしようということを申し上げているのです。お金をくれというようなことは一回もありません。各自自治体をまわったときもそうですし、県議会へ行ったのもそういう理由です。地域との連携を進めていくということに関しては、非常に大きな力を費やさないとはいけません。

2. 大学における研究のあり方について

(1) この間、防衛省技術研究本部が今年7月から8月にかけて、「安全保障技術研究推進制度」という名称の競争的資金を、e-Redを通じて公募しました。しかしながら、このようないわゆる軍事研究については、従来から研究倫理の問題として、絶対に手を染めてはいけないものとして取り扱われてきたものと認識していま

す。この点について、学長はどのようにお考えでしょうか。

(回答者 駒田学長)

ご指摘のとおり、戦争を目的とする科学の研究である軍事研究については、絶対に行うべきでないと考えます。ついては、日本学術会議による「科学者の行動規範」において、「科学者は、自らの研究の成果が、科学者自身の意図に反して、破壊的行為に悪用される可能性があることを認識し、研究の実施、成果の公表にあたっては、社会に許容される適切な手段と方法を選択する。」と研究者、科学者のモラルと言いますか、行動規範があります。いわゆるデュアルユースを意識して研究に取り組むことが極めて重要であろうと思います。

ただ、デュアルユースの問題については、防衛省が行う研究開発に限ったものではないため、本学における研究成果で武器や軍事転用可能な技術等が、我が国の安全等を脅かすおそれのある国家等に渡ることを防ぐことが必要であろうと思っていますので、輸出等の管理としましても、三重大学安全保障輸出管理規程を整備しています。

研究というのは人類の福祉とか健康とかというところに使われるべきということで、研究者も取り組んでいるのですが、自分の意図する以外のものにも使われるということも含めて、倫理的なことは注意しなければいけないという認識だと私は思います。

(組合)

この問題というのは、新潟大学で新しく制度づくりしましたよね。また、防衛装備庁になるわけですが、その推進制度ができたあとで、静岡大学でも誰かが申請したというのがあって、そのあとで、そういう基準をつくりました。三重大学でも基準をつくることは考えていらっしゃるかどうかというのの一つと、もう一つは、研究成果を国家が秘匿してしまう、つまり、安全保障ですから軍事機密ということですから、学問の自由とあって、芦部信喜の教科書によると研究の自由と教授の自由とそれから発表の自由というのがあるんですね。この発表の自由を大幅に制限してしまうと、つまり、発表する機会がなくなる、発表してしまったら、軍事機密を世界中にばらまかすことになりまから。その辺りがひとつ問題ではないかと思うのですが、そのあたり、大学としてどのような配慮、具体的な形で出てきたとしたら。

(駒田学長)

規程をつくれということですか。静岡大学ではつくっているのですか。

(組合)

静岡大学と新潟大学ではつくっています。あとでメールさせていただきます。

(駒田学長)

軍事研究そのものを戦争に使うというのはダメなのでしょうが、こういうのがあるかどうか知りませんが、逆に自分を守るというふうな研究もあるかもしれないので、そういうのがあれば、テロから守るための研究。軍事研究に繋がりますが、そういうのもやるべきかやらざるべきかというのも含めて考えないといけないということです。

(組合)

現実的であったのは、豊橋技術科学大学でナノファイバーによる素材の高機能化というのがあって、そういう繊維ですよ、そういうところで始めているということです。パッと見た感じ、何のことも分からないのですよ、軍事研究というのは。ただ、それをもって、学術会議の会長である豊橋技術科学大学の西学長が「時代が変わった、日本の国防に科学者が一定の手伝いをするのもあり得るのかな」と思うと記者会見で言っているのですよ。それをどのように学長は考えていますでしょうか。

(駒田学長)

その記者会見での発言の意図が分かりませんが、言葉どおりに取るかどうかですけれども、軍事研究だから戦争に使われるから絶対ダメだという考えではなくて、もっと深く、本当にどういう意味なのという、ナノファイバーというのがどういふものか分かりませんが、それがどういふ戦争の道具に繋がる可能性があるかということを吟味して研究課題というのを考えていけないいけないと思います。

(組合)

科学的なことで、教育も含めて、戦前の、子どもを戦争に送るというような、教師が軍事行動していましたからね。僕ら教育学部も含めて、人文社会科学的に怖いこともあります。

(駒田学長)

教育というのも怖いですね。これもデュアルユースで軍事、戦争というの

もありますし、コンピュータゲームもそうですね、いろいろな意味で、教育というのは非常に大きな力を持っているということですから、教育者の皆さんの、これは大学教員も含め、幼稚園の時から子ども達への教育というのは極めて大きなインパクトがあるというふうにご考えています。

(2) 4月10日の記者会見で、下村博文文科科学大臣(当時)は、各大学に対して、入学式等における日の丸・君が代の使用を各大学に「検討していただくよう要請していきたい」とするとともに、国立大学に対する財政投入を理由に、各国立大学法人に対して、政府の方針に従うことを求めています。しかしながら、大学は、その学問の自由、思想・信条の自由等を保障する立場から、大学内での議論を重ねて、あくまでも自主的な判断によって、今後の行動を決定していかねばならないと考えます。この点、学長のお考えを再度お聞かせください。

(事前回答済:大学側)

私(駒田学長)の判断により、従来から実施している大学旗及び国旗の掲揚は行い、国家斉唱は実施しません。このことについては、役員会及び教育研究評議会でもお伝えしています。

3. 来るべき南海トラフ型地震・津波への対応についておうかがいします。

(1) 災害時において、学生および教職員の生命を守るに際して、避難場所および避難ルートのあり方については、再三にわたって学内全構成員から不安の声が寄せられています。この点、災害に強い大学づくりを進めるに際して、学長はこれまでどのような取り組みをされ、今後どのような取り組みをしようとしているのでしょうか。

(回答者 駒田学長)

今くるかもしれない災害に対して、強い大学づくりをするというのが基本なのですね。明日くるとか、明後日くるとかではなく、今くると。それは、一朝一夕にすぐ出来るというものでもありませんので、着実にそれを少しずつ充実していかなければいけないと思います。

災害に強い大学として、3つほど。まず1点目は防災対策計画の周知ということですが、平成24年の4月に防災室を事務局5階に設置しまして、同年6月に津波避難基本計画を作成し、毎年、津波避難訓練を通じ、その成果・反省事項に基づき見直しをおこない、全学に周知をしています。その方法としては、本学のHPに危機管理マニュアルを掲載、学生便覧への掲載、自然災害対策連絡会議、新入生オリエンテーション、三重大学防災ガイド、防災研修会、防災訓練実施前の訓練説明会の実施及びパンフレットの配付などにより行っています。

2つ目は、実際の防災の訓練ですが、情報だけではなく、実際に訓練は重要だろうと言うことで、最小限、年2回実施しています。私は学長に就任する前は危機管理担当の副学長でしたので、山形県に行って、防災・防火管理者の講習を受講し、勉強しましたが、それだけではダメで実際に実働訓練をしないといけないということで教職員学生を対象とした避難訓練ですとか、エレベーター閉じ込め者救出訓練、初期消火訓練、救護所開設・運営訓練等の実動訓練、全部局が参加する災害対策本部の開設・運営・情報活動・応急対策活動、BCPの検証等を訓練する図上訓練も行っています。この図上訓練を経験していただきますと実際起こったときにあれをすぐやろうというようになりますから、訓練というのは極めて大切なことだと思います。今後もそのような訓練を続けて行きたいと考えていますし、最近では学内だけではなく、国土交通省、他の市町の職員等が見学に来ているので、そういう機関とも連携してやっていきたいと考えています。

3つ目は防災体制の基盤整備に当たってであります。毎年、予算の都合もありますが、飲料水、食料、簡易トイレ、毛布、レジャーシート、自家発電機、衛星携帯電話等を備蓄・確保しています。また、津波避難を迅速、的確に実施するため、尾鷲市中村山に設置されている非常に高感度の災害情報システム、カメラですが、尾鷲市に津波が到来したら、確認できるので、1時間後に津市に到来するということですので、それまでに対応が可能だろうということで、今現在、それが見られるようになっていきます。

さらに昨年度三重大学BCP事務局版を策定しましたが、今年度は、事務局版BCPに基づき各学部・研究科等のBCPの策定を行っており、ほとんど完成しています。優秀なBCPでありますし、他の大学では策定していないと思います。すぐに真似されるというぐらいのBCPだと思います。

次年度は、復旧・復興マニュアルを策定予定であり、それらが揃うと本学における防災・減災に関する計画、マニュアル等が完成すると、それを踏まえて備蓄等をしていきたいと考えております。明日来たら困るじゃないかと言われればそのとおりですが、出来るだけ早く計画・マニュアル等の完成を目指していきたいと思っています。

(組合)

業務継続計画というのは、立派なものを作成しても仕方がないというか、作成するプロセスが重要で、その間に自分は何をするのだと、こういうときに何をすると、それが毎年毎年検証されないと、常に検証されないと意味がない。

(駒田学長)

BCPの訓練を行うということです。この前も図上訓練を行いましたので、それを繰り返していくと。事務局だけのBCPの訓練でしたので、今度は学部でBCPの訓練を行っていただくと、どういふに復興するかという訓練を行ってもらうと。

(組合)

我々がそこに参加して、いざそうなったら俺は何をするのだと、そこるところまでイメージ出来ない。

(駒田学長)

是非、教職員学生に参加していただきたいので、皆さまについても、是非参加をしていただけるよう呼びかけていただけたらと思います。本来は全員参加すべきものですが、授業等があり、難しいとは思いますが、参加出来る方は参加していただきたい。

(2) 三重大学の教育・研究等の機能を災害以前と同程度に回復するためのすみやかな回復措置が求められます。この点、昨年度の学長交渉では、授業等の再開を、名古屋駅前のイノベーションハブや朝日大学との協定を通じて対応することなどが示されました。しかしながらわれわれは、このようなはるか遠方において授業等を再開するのではなく、より現実的な対応を方向づけていただきたいと思います。この点、学長としては、どのような業務継続の対策を用意されていますか。

(事前回答済: 大学側)

教育、研究活動の再開は、大規模災害時に於いては極めて重要な復旧・復興業務であり、平成27年3月に策定した本学BCPにおいては、先ず、上浜団地地区においての授業等の再開を図ることを考えている。最悪の場合、本団地内は津波により浸水状態が続き、その解消、すなわち排水を如何にするかということであり、その排水を国交省三重河川国道事務所が保有する排水ポンプ車の支援を受け、冠水状態を解消することで調整等を進めています。

なお、その排水要領を検討するため平成27年11月に排水車の展示説明訓練を、12月には図上訓練を実施しその実効性を検証しました。(検証訓練の結果、最悪の津波浸水を想定した場合、2~3週間で原状復帰予定)

次に、上記の国交省の支援を受けた場合においても、上浜団地内の津波浸水状態が解消されない場合は、附属農場に仮キャンパスを構築することを考えています。(新たな代替え地の取得は、巨大地震の被害想定を考慮した場合は難しいと思われる。)

(3) とりわけ附属病院が、災害時において、地域医療に大きな役割を果たすことが期待されています。そのために、この1年間のどのような対応等をされてこられたのでしょうか。

(事前回答済: 大学側)

大規模災害時における三重大学附属病院は、「災害拠点病院」としての役割を継続することが求められていますが、特に、津波浸水状態の場合は地域の負傷者の受け入れが困難となる場合もあることから、(2)で言及した国交省三重河川国道事務所の支援受けによる排水を実施することになり、先ほどと重複しますが、先ず負傷者受け入れのための排水要領について、図上での検証訓練を実施しました。その際、藤田保健衛生大学(災害時相互応援協定締結大学:26年12月3日締結)を始めとして、この排水及び医療継続業務に関して支援を受ける関係防災機関等に研修していただき、事後の連携と訓練のための資を得ることができました。

次年度は、この訓練の成果を踏まえ、地域医療に貢献すべき訓練を計画したいと考えています。

このほか、附属病院では、消防法の規定によって年2回の防災訓練が義務づけられており、大規模災害時の多数患者受け入れを想定した訓

練などを実施しております。

また、災害時における附属病院業務を継続させるためのBCPを作成中であります。

4. 労働条件について

(1) 昨年度の「給与制度の総合的見直し」に対応する給与決定において、実に3年連続の賃金等引き下げが強行されました。このことは、この間の大学改革・学部改組の流れとあいまって、教職員の士気を大幅に削ぐものであるとともに、職場レベル(もしくは「現場レベル」)においても、教職員の間に、将来を展望できない、重い空気を漂わせるものとなっていると感じます。この点、学長は給与の現状をどのように認識し、どのように対応しようとしているのでしょうか。教員、職員それぞれについてご回答いただければさいわいです。

(2) また、昨年の団体交渉において、三重大学が所在する津市の地域手当の「6%」を満額要求したところ、「現給保障終了時点」まで先延ばしされました。この点、学長としてはどのようにお考えでしょうか。

(回答者: 駒田学長)

本学の給与制度については、人事院勧告が社会一般の情勢を示すものと捉え、その内容について検討を行い、職員への影響、大学の財務状況等を勘案して判断し、人事院勧告に概ね準拠してきたことは、これまでに回答してきたとおりです。

このため、ここ数年は国家公務員の給与制度と同様に減額改定、臨時特例による減額支給等を実施し、平成26年度に増額改定、平成27年度は「給与制度の総合的見直し」に伴う減額改定を実施してきました。

本学教職員の士気を高め、またその生活を守ることは、三重大学として重要であると考えていますし、教職員の皆さまが元気に働いていただかないと三重大学の教育・研究・診療・地域貢献等の事業を進める上でなかなか難しいというのは当然でありますので、執行部としては、教職員の士気を高めるための給与制度は重要であると考えています。本学の基盤的な予算の多くが運営費交付金という国民の税金で賄われている以上、人事院勧告を概ね準拠するというスタンスで対応せざるを得ないと考えています。

しかしながら、少しでも教職員の士気を高め、またその生活を守るため、運営費交付金の配分方法、財務状況、退職手当の精算制度への影響等を勘案しながら、地域手当の増額等の措置について、検討を続けていきたいと考えています。

なお、平成27年人事院勧告で月例給及び勤勉手当の増額が勧告されたことを受け、本学においても人事院勧告に準拠して増額改定を実施します。

(組合)

一連の賃下げによってですね、大体数百万円、一連の賃下げがなければ、数百万円、教員によっては一千万円以上の生涯賃金の賃下げになっているのですね。国との関係、人事院勧告との関係を抜きにして、学長は一連の賃下げそのものについては、どのようにお考えでしょう。職員のモラル、士気との関係において。

(駒田学長)

給与は多い方が良いですね。頑張って働いていただいたら当然その報酬を得るというのは当たり前のことですから。原資となる予算が削減されているというのは非常に大きな問題がありますし、人事院勧告というのは、人事院が勧告するわけで、多くの情報をもとに給与水準について勧告しますというのを言われるわけですから、ある面、それなりの信憑性というか、信頼できる情報ではないかなとは思っていますが、それに関してはいかががでしょうか。

(組合)

そもそも部長が適切なインフォメーションされていないのではないかと一瞬思ったのですが、人事院勧告をそのまま従う必要があるのかという論点があって、民間企業ですから。法的には従う必要はないわけですね。大学側の説明によると退職の時に、文部科学省の人事記録と同じでない退職の時に持ち出しになるので、とかそういう説明があったりして、ただちにですね、物事というのは、今学長言われたように給料高い方が良いかとか、私学よりも低いということがあったら、例えば人文とかあれば、私学に逃げる人が毎年絶えない。私学の先生の方が値打ちがあって、

我々はないのかということをおっしゃると大変困るし、その辺で、同一価値同一労働というわけでもないですけど、我々として、今後、安心して働き続けると言うことで言うと、おそらく人事院勧告云々という次元とは別にですね、適切な判断基準というのは客観的にあるのではないのかという、そこを問題にしたいのですが、いかがでしょうか。

(駒田学長)

客観的な指標があれば。

(組合)

客観的というか、人事院勧告で決まってしまうのではなくて…

(駒田学長)

もちろんそうです。人事院勧告を踏まえて大学として考え、それに準拠しようという方針を決めているということですよ。

(組合)

そうなのですが、そこで決まってしまう給与、賃金の水準というのが、大学教員たるに相応しい賃金なのかどうかということについては、別問題ではないかという気がするのですが、そこはどうでしょうか。特に私学の比較等によって、どのようにお考えでしょうか。

(駒田学長)

なかなか難しい問題ですね。私は自分の給与で、学長就任前は借金がありましたので、手取り7万円でしたので、兼業もしていましたし、そういうことをしなければ行けないと言うことで忸怩たる思いでした。給与いただける、それをもともと子ども、家庭を養わなければならないので、働かないといけないうい、多少、頑張ってきたと思いますが、それを評価していただかなかったというのは、多少、残念ではありますが、先ほども言いましたように、運営費交付金が税金で賄われていると、それが、人事院勧告というのが、それなりの精査をして勧告してくるという情報に関しては、それなりに重いと思いますし、大学が今後の給与を考える場合の一つの指標としているというふうを考えているのは、それは間違いではないかなと思います。

(組合)

間違っている部分があるとすれば、国立大学法人制度における給与の決定の方法がおそらく間違っていると、矢崎部長も散々言われましたが、国立大学法人法は天下の悪法であるというふうに言われたような気がしますが、そこは、何らかの形で組合ですから運動としてですね、何か突破するような、見通しも我々としても持ちたいと思っているわけですよ。そうじゃないと私学に潰されるというのは変ですが、そことの関係で学部としても大変になっているところなので、それも含めて、今後おそらく共同の取組もですね、それは、国大協も含めてね、必要になってくる気がするのですよ。そうでないと永久に浮かばれないような気がするのです、法人の職員は。それと併せてですね、先ほどの地域手当ですが、2018年度くらいから考え始めるということでしたよね。しかも0.5%という数字が出て、あれ、2%低いかなと思ったんですけど。津市は6%なのですよ。しかし、この大学は4%なのですよ。つまり、2%少ないのですよ。そこをどうやって埋めるかというその努力。

(駒田学長)

それは、予算の状況次第かと思えます。予算がないと引き上げることは難しいので、努力して稼ぎましょうということをしなさい。今の状態だと減らされていきますので、それを何とかするためには頑張ってください。

(組合)

運営費交付金を増やさせる努力もあらゆる手を使って…。

(駒田学長)

正当な手段で、国会議員、行政等いろいろなところで陳情しました。何度も衆議院会館や参議院会館に行きました。

(組合)

場合によっては、我々も一緒に旗を立てて行っていいと思っている。それを含めて国民的運動にしないと何ともならない。

(大学側)

組合が仰っていることは、重々承知しているんですよ。本学としても給与についての拠り所というのは、先ほど学長も仰いましたけども、人事院勧告しかないのですよ。他に何を指標にして作るかと言えば、何か作れますか？

(組合)

県の人事委員会勧告。

(大学側)

県は独自に調査をして勧告していると思いますが、人事院勧告に準拠している大学というのはほとんどの国立大学法人がそれに準拠している。他の指標で給与を決定しているという大学は聞いたことがありません。もう一つ、運営費交付金という税金が投入されているということですので、人事院勧告の準拠というのは仕方がないということです。そして、地域手当についても先ほど話題に出ましたが、本来は6%の地域ですが、4%にしか出来ないというのは財政上の問題で1%上げると1億円必要と言う厳しい状況があると。現在は、現給保障期間中ですので、これが明ければ、地域手当4%を少しでも増額出来るように検討するというのは、前回もお話してますよね。現給保障の期間は申し訳ないのですが、人件費の関係から4%ということをお願いしたいということで、現給保障が明けてからは、検討させていただくということでございます。

(組合)

まず、数年にかけて下がっているということです。更にその中で、私学に逃げる人も出てきている。そう言う中で賃金・給与水準が適切なのかということについては、若干の疑義があるということが1点。それをただちに決めるかどうかということは別問題として、もう一つは、認識していただきたいのは、三重大の場合は人事院勧告に完全に準拠していないということです。これは矢崎部長も今の段階ではお認めいただけますか。

(大学側)

地域手当に関しては、そのとおりです。人事院勧告準拠というか、予算の関係上、申し訳ないというふうには感じているところです。

(組合)

準拠してないですよ。

(駒田学長)

私は、概ね準拠していると申し上げました。ま、そういうことは言わずに財政が許せば、上げたいのは上げたいのです。4%から少しでも上げたいという気持ちは、十分あるんです。予算というのがあって、それを非常に吟味したいなというふうに思っています。信じてください。

(3) 2015年8月に出された人事院勧告に準拠した給与改定を、2015年4月に遡及して、ただちに実施することを要求します。同時に、非常勤職員就業規則が適用される教職員、再雇用職員、および年俸制適用教員に対しても、同時に賃金・給与改正を実施することを求めます。

(回答者：大学側)

人事院勧告どおりに国家公務員の給与改定が実施されることとなり、改正給与法、人事院規則等が交付されたことを受け、本学においても、速やかに給与関係規定の改正を行い平成27年4月に遡及及び平成28年4月に給与改定を行う予定です。非常勤職員については、単年度の雇用契約であることから、契約期間内の給与の改定は行わず、平成28年度から改定する予定です。このたびは増額改定となりますが、過去の減額改定時にあっても契約期間内の非常勤職員の給与改定は行なっておらず同様の対応としたいと考えています。

また、再雇用職員及び国立大学法人三重大学年俸制適用職員給与規程の適用を受ける教職員については、今年度の改定は行なわず、平成28年度以降の改定については、他機関との均衡や予算等を勘案して今後検討していきたいと考えています。

なお、国立大学法人三重大学年俸制適用職員給与規程の適用を受ける教員については、月給制から切り替えた教員に不利益とならないよう平成27年4月に遡って年俸額を見直すことにしています。

(組合)

これも人事労務に関する規程等の改正についてということで、意見聴取の手続を行うわけですね。この、非常勤職員についても。就業規則の改正の手続が4月以降、行われるという理解でよろしいですね。あ、終わっているんですね。失礼しました。

(大学側)

今回は、改正労働契約法関係等の規程改正です。それは、前回お話したように解雇に関する規定の一部を職員就業規則から無期労働契約転換者に関する規程に移すために本日の役員会に付議し、意見聴取のために過半数代表者に改正(案)を提示させていただきましたのでよろしくお願いたします。

(4) 今年度から、三重大学においても、文部科学省の行政指導のもとで、年俸制の一部導入が実施されました。学長の年俸制に対する認識と、今後のあり方についてお聞かせください。

(回答者 駒田学長)

本学における年俸制の導入については、平成25年11月に文部科学省が各大学の強みや特色を生かすよう自主改革を促す方針等を示した「国立大学改革プラン」の中で明らかにしたことを受け、検討を行い、進めてきているもので、教員の流動性を高めるほか、優秀な若手研究者や外国人研究者の獲得を促し、大学組織全体の活性化を図ることを目的としています。

年俸の決定方法としては、月給制による場合の給与を基に期末・勤勉手当や将来の退職手当を含めて決定し、月給制の場合と比べて不利益がないような方法を執っています。

今後の在り方についてですが、この年俸制給与制度は、大学教員に同制度への移行を強制するものではなく、あくまでも人事・給与システムを弾力化し、給与制度の選択肢の一つとして設定したものとします。この制度を活用して、短期のプロジェクトや戦略的な取り組みにおいて優秀な若手研究者を採用するなどのことが出来るものと考えています。

なお、文部科学省からは、本学では66名の承継内教員に年俸制を適用することが目標値として示されており、中期目標・中期計画にも掲げるよう指示があったこともあり、今後の運営費交付金等への影響が懸念されることから、66名の達成及び今後も数値の維持を図る必要があると考えています。あくまで、目的は、人事の流動性を高めたり、あるいは、優秀な人材を獲得したいということですので、決して強要するものではありません。また、月給制の場合と比べて不利益があってはならないということが原則であると思います。

(組合)

66名は、4月までに達成しないといけないのですか。達成具合は？

(村井企画総務部副部長)

今後の予想も含めてと言ったら言い方が悪いかもしれませんが、一応、今現在の教員の定年延長につきましては、全員にご説明をして、内諾をいただいている方を含めて、57名です。9名程不足しているという現状です。実際には5月1日に調査があるようなことを言っていますので、5月といって4月、5月1日採用というのはあまりないので、あと少しの間でお願いをしたいと思っています。

(組合)

注意していただきたいのは、先程から聞いていると66人ということですが、優秀な人材を連れてくる、コンバートしてくるというときに年俸制という話なのですが、今既にいる人の中から先ほどの承継内職員から66人ということにするのかどうかということですけど。まー、そうなっていないということだと思いますが、本当にその主旨どおりに運用されているのかどうか、つまり、年俸制というのは、我々の見方で言うと、賃金・給与の性格が根本的に変わる、つまり、生活を支えるための賃金から、成果に応じた分け前という考え方に変わってくる。そうなったら、三重大学がそれぞれの職員の生活を支えるという観点がどんどん薄れていくということになっていくと思うのです。そうなってきたら、足りない分はどこかでアルバイトしてこようという、そういう感じになるか、それとも、一つは足りない分はどこかでアルバイトしてくると、それでも良いと言う感じになりかねないし、そうなってきたら、この大学で我々が働いて良い成果をあげて、地域貢献するというのは、果たして、客観的に保障されるのだろうか、可能であろうかという疑問が根底のところから出てくるわけです。一番の問題は成果の分け前という考え方に発想が変わってくるということについては、賃金・給与の性格ということについて、学長は、どのように認識されていますか。

(駒田学長)

年俸制と月給制の間で不利益があるということについては、金額的にはないようにしましたよね。

(組合)

金額の問題ではなく、それ以前の問題として、両者の給与制度としての性格の違い。

(駒田学長)

非常に頑張った人へのインセンティブということですか。生活を保障するという意味では、一定の金額は必要であると思います。インセンティブに関しては、馴染むかどうかという話になると思いますが、それは、アルバイト自体も自分で稼いでくるということで、やっている人もいるし、やっていない人もいる、出来る人もいれば、出来ない人もいる、それは、給与とは全く違った収入であると思います。給与という、大学が保障する給与に関しては、生活の基盤となる給与・報酬になると思います。

(組合)

それが、徐々にひっくり返っていくというのが年俸制の本質だと思うのです。今は、それでいいかもしれないですが、大学がですね、教職員の生活に責任を負わなくなってしまう、そういう性質を持っているわけです。

(大学側)

月給制から年俸制に変更するには、契約を結ぶ必要があります。やりたくない人はやらなくても良いという制度になっているじゃないですか。だから、大学が強制して、月給制の人を年俸制にしないと言っているわけではないので。将来に向かってもそうだと思います。強制的に出来る法律というのは・・・。

(組合)

徐々に、最初の段階から年俸制で雇用すると言うのが増えていきますよね。

(大学側)

若い人についてはですね。若い人は、年俸制にするという理由は、優秀な研究者で流動性がある方が、三重大学で何年か研究して、他機関に移ると、そういう方を育てたいので、三重大としても年俸制にしたいわけですよ。

(組合)

他大学に移ってもいいのですか。

(大学側)

優秀な人が他機関に移るのは三重大学としても困りますが、年俸制を導入して、優秀な研究者や外国人の研究者を獲得するには、この方法が良いのではないかと文部科学省が言っています。

(組合)

文部科学省が言っているだけです。矢崎部長が言っているわけではないですよ。

(大学側)

文部科学省が、66名を達成しなければ運営費交付金にも影響があると私は思っていますので、大学を救うには、達成しなければならぬと思っています。

(組合)

これを突き詰めてですね、性質が変わっていくのではないかと考えているのです。年俸制というのはそういう性質のものだから。

(大学側)

それが変わらないように大学が押しつけて変更させるようなことは、どの大学、86大学同じですが、無理強いすることはありません。

(組合)

現状は、最低ラインがそこまでして将来的には廃止するよう願っております。

(5) 労働契約法18条改正にともなう今年度の就業規則改正により、5年を経過した有期雇用職員の無期雇用への転換が可能になりました。しかしながら、部局からは、部局の単年度予算による無期転換は現実味がないとの声が寄せられ、同様に有期雇用職員からも、無期転換への期待の音が強く寄せられる一方で、その実現に際しての不安の音が寄せられています。この点、学長は法律どおりにこの無期転換権の行使を実質的に保障するためにはいかなる措置が必要と考えられますか。ご回答を求めます。

(回答者：大学側)

先ほども回答しましたが、職員就業規則第24条関係の団体交渉を行い、改正労働契約法により、5年経過すれば「無期転換権」が発生するというのは、法律の趣旨からすれば、当然の話ですので、当初は職員就業規則に無期転換者を念頭に置いた、解雇条項を規定したのですが、その部分については、無期労働契約転換者に関する規程に規定させていただき、例えば、無期労働契約となった非常勤講師の方は、改組があって授業がなくなったら、解雇せざるを得ないというように思っていますので、そういったことで常勤職員の就業規則で規定するのは馴染まないということで、規定改正を行うということで、合意を得たと私は考えています。

(組合)

規定の仕方でも重大な疑義がありますが、それをここで議論したら、それ一本で団体交渉になってしまいますからね。ここでは、無理にやらない方が良いと思いますよ。中途半端に突っ込んだら大変なことになりそうですね。

(大学側)

中途半端にはしないですが、前回の組合が仰ったことはそういうことで

したよね。

(組合)

雇い止めしにくいようにということですよね。私は雇い止めしやすいのではないかと思っています。

(組合)

最後に2点だけ。学内の保育園について、取扱いについて…。あれは、全学部の方が使える保育園なのかどうかについて…。

(駒田学長)

資格は全職員にありますが、待機児童が多いです…。また、優先順位によって、入所を決定します。

(大学側)

現在も病院職員以外のお子さんが入所しているケースもありますので、学長が仰いましたが、優先順位であるとか、緊急度、条件があると思いますので、それにより、待機というか…。

(組合)

確認したいのは全学対象かということだけです。

(大学側)

入所しているので、そういうことです。

(組合)

附属病院だけではなく、三重大学のものであるということ…。

(組合)

18歳選挙権ですが、何かする予定はありますか。政治教育ということはどうなるか。大学が、客観的に投票するよう、しなければいけないと思うのですが、学生の政治活動の自由は全面的に保障する、投票率の向上にも努めるということにもなると思うのです。そこについて、何か考えていますでしょうか。

(大学側)

18歳から投票権があるので、そのために、選挙に行くよう大学として、何かするかということですか。

(駒田学長)

18歳だけに限定する必要は…。20歳も同じではないですか。先生方も含めて、全員に行って欲しいものです。

(組合)

入学式にでも、出来るだけ、アピールというか、大学生としての責任とか、国民としての義務を果たさないかんとか、というところのお話もしていただいたらと思っているのですが、そのあたりのお考えもあればと。

(駒田学長)

入学式に限らず、考えていきたいと思います。

(組合)

指定された投票所だけではなく、駅やショッピングセンターでの期日前投票できるようにするという、ある卒業生から相談を受けたのですが、三重大学でこの期日前投票の場所を作ってくれないかという話もあったのですが。

(大学側)

津市選挙管理委員会から期日前投票の場所を提供していただけないかという話が出ていますので、財務チームで対応を検討しているところ…。

(6)「国立大学法人三重大学に勤務する職員の勤務時間、休暇等に関する規程」第12条は「学長は前2条の規定により、週休日とされた日に業務の都合上、勤務を命ずる必要がある場合には、第4条第2項の規定により変形労働時間制を採用し、当該勤務を命ずる日を起算日とする4週間の期間内で勤務時間が割り振られた日(以下「勤務日」という。)を週休日として、当該勤務日に割り振られていた勤務時間を当該勤務を命ずる必要がある日に振り替えることができる」としています。

この規定に基づき、現在、当該勤務日の前4週間、後4週間の期間内で、振替休日を取得する措置が実施されています。ところが、事務の方に振り替え休日の日程を尋ねられ、無理に決められるために、当然その結果、授業や会議等の業務の都合により、上記期間内で振替日を取れないでいるケースが多く発生しています。たとえば、教育学部から、せめて年度内に振替休日を取得できるようにあらためてほしいとの意見が出されています。

学長は、このような現状をどのようなものとして認識されているのか、お聞かせください。

(事前回答済:大学側)

週休日等の振替については、本学においては、「三重大学に勤務する職員の勤務時間・休暇等に関する規程」第12条により、4週間単位の変形労働時間制により対応することとしています。これにより、週休日等の振替が当該勤務日を起算日として前後4週間の期間内、最大8週間の期間内で振替することが可能であるため、週休日等の勤務が判明した段階で管理監督者に、振替日の日程を申請願います。なお、同上第13条に「…その振替については、できる限り職員の意向に沿うものとする。」と規定されており、振替日については、管理監督者は、職員の希望を考慮して、決定していることを申し添えます。

(7)事務職員の勤務条件について、以下のように要求します。

①職場段階で優秀な職員が安心して昇進することを保障するためにも、課長レベルの職員に対する超過勤務手当を2割5分から5割の範囲で支給することを要求します。この点、われわれは、厚生労働省の解釈通達に照らしてさえも、三重大学の対応は労働基準法41条の解釈・運用において違法性を帯びているものと考えます。監督官署等に照会のうえ、適切な対応を求めます。

②職員の定年を、教員と同じく65歳に延長することを要求します。この点、ある大学では、すでに「国家公務員の定年延長の動向(65歳まで段階的に延長する方針)を参考に検討します」との回答をえた単組もでてきています。あらためて、すべての職員の定年を一律65歳とすることを求めます。

③そのために暫定的に、就業規則23条に基づいて再雇用されることとされた職員のうち、再雇用職員就業規則18条に基づいて準用される非常勤職員就業規則31条に基づく勤務時間のうち、同規則2条2項2項に基づくパートタイム職員としての雇用に加えて、同項1号に規定するフルタイム職員としての雇用を可能とする再雇用職員就業規則改正を要求します。④学部雇用の非常勤職員への無期転換権の行使を実質的に保障するために、他学部への異動を可能とする制度を含む対策を要求します。

(事前回答済:大学側)

①課長級の職員については、管理・監督の地位にある職員と位置付けて管理職手当を支給しており、それに代えて超過勤務手当を支給することは考えていません。

なお、労働政策審議会労働条件分科会の報告等において、管理監督者についても、過重労働による脳・心臓疾患等の発症を防止するため、労働時間の把握を客観的な方法等により行わなければならないことが求められており、本学においても職員の健康と福祉の確保のため、このことについて、適切な対応となるよう今後検討していきたいと考えています。

②③国家公務員の高齢者雇用への対応は、平成24年3月に定年延長が見送られ、再任用制度を拡充することで現在に至っています。本学としては、国の動向を見ながら制度を検討しており、現在のところ大学教員を除き、定年延長ではなく再雇用職員規程に基づく再雇用で対応しています。今後も、本学の財務状況や国、他の国立大学法人等の動向を見ながら引き続き検討していくことになると考えています。

本学の再雇用職員は、勤務時間が週15時間30分から31時間かつ1日7時間45分以内の範囲の短時間雇用です。また、原則として希望者全員を雇用することとしており、対象者の増加による経費負担等を考慮すると、希望する者をフルタイム職員として雇用することは困難であると考えています。ただし、高度な専門知識・技術又は優れた管理運営能力を一定の期間活用して遂行することが必要とされる業務に従事させるために大学が必要と認めた者については、常勤職員である特任一般職員として雇用しており、今後も必要に応じて配置する予定です。再雇用職員の雇用については、財源の確保や配置するポストについて、常勤及び非常勤職員の雇用計画と併せて検討する必要があると考えています。

④非常勤職員の雇用については、各部局において業務遂行に必要と認められる範囲で配置しています。そのため、当該部局において必要と判断した人材を雇用しており、部局間の異動はなじまないと考えています。ただし、無期労働契約転換者については、同じ部署での業務が長期となることによる弊害等を防ぐため、一定の配慮が必要であるとと考えています。

(8)教室系技術職員の労働条件について、以下のように要求します。

- ①教室系職員の全学組織化について、現状・進捗状況、および今後の見通しについてお聞かせください。
- ②教室系技術職員の昇給・昇格および上位級定数増について、何らかのとりくみを求めるとともに、業務成績優秀な教室系技術職員の専任技術専門員への昇格を要求します。
- ③現在、技術職員の組織化がまだなされていない部局について、今後組織化を進めるにあたり、管理職（技術長）および技術長補佐の役職ポストの配置を求めます。

（事前回答済：大学側）

- ① 教室系技術職員の組織化については、平成22年11月2日及び29日に「技術職員再構築プロジェクト(案)説明会」を開催しましたが、その際、①組織化された技術職員の中に全学組織化に対し反対意見の者がいること。②所属組織の中には技術職員の組織化について理解が得られない部局があること。③組織化をする理由が技術職員の中で共通理解されていないことなどが判明しました。このような状況での全学組織化は困難であることから、技術職員と所属部局が理解を得ながら段階的に組織化を進めることにし、平成18年に組織化された工学部・工学研究科技術部に加え、平成23年4月1日に農場、演習林及び水産実験所の技術職員で構成する「生物資源学研究科附属紀伊・黒潮生命地域フィールドサイエンスセンター技術部」が組織化されています。

教養教育機構、社会連携研究センター、生命科学研究支援センター、総合情報処理センター、医学部・医学系研究科及び生物資源学部・生物資源学研究科の技術職員で構成する「生命科学系技術部(仮称:当時)」の組織化については、平成22年12月17日、平成23年1月26日、平成24年7月20日に準備会を行い、その後、個々の部署によって状況が異なることもあって検討が進んでいませんでしたが、昨年2月18日に関係する技術職員と事務局職員が再び意見交換を行い、7月に具体的な組織化のたたき台が作成され、それを元に、10月8日、10月31日、12月16日、平成28年1月26日、2月1日と検討を重ねてきたところです。現在の案としては、現に行っている業務は今までどおり遂行し、一方で情報共有と技術・知識の集約により組織的に技術支援・提案ができるようにするため、組織化当初は、所属と職は現行のままで、自然科学系技術部(仮称)を兼務する体制で、4月1日からスタート出来るよう調整しているところです。

自然科学系技術部については、活動が軌道に乗れば、兼務の組織でなく本務としての技術職員組織になっていくこととなりますが、そのためにも毎年の検証が必要であると考えています。工学部及び生物資源学研究科附属フィールドサイエンスセンターを含む全学組織については、自然科学系技術部組織化後の活動や検証結果を待って対応する必要があると考えています。

- ② 昇給については、教室系技術職員と事務職員を区別することなく規定に則り実施しているため、教室系技術職員についての新たな取り組み(有利となる措置等)を実施する予定はございません。しかしながら、昇格については、昨年度の交渉までに回答してきたとおり、本学では、勤務成績が良好又は優秀以上とされる職員を対象に、組織における役割(ポスト)に応じて従前からの昇格基準に基づいて判断し、該当者を定数等で縛ることなく実施しているため、教室系技術職員の組織の見直しの中で、例えば技術長等の役職を配置するなどし、管理職としての役割の明確化等を図ることにより、その実情・実態に応じて対応できればと考えています。

また、先任技術専門員については、教室系技術職員の組織の見直しの中でも位置づけ等を検討するとともに、教室系技術職員の人事評価が本格実施されたことを受け、評価結果等を考慮した対応についても検討していきたいと考えていることは、昨年度に回答したとおりとなります。

- ③ これまでの回答にあるとおり、技術長等の役職を配置することも視野に入れながら検討を進めています。ただし、配置した役職を管理職として位置付けるか否かについては、組織の中におけるその役職の役割や実情・実態に応じて検討していく必要があると考えています。

(9) マイナンバー制度が2016年1月1日から実施されることにともない、その個人番号を通じた個人情報の一元的国家管理や、その漏洩による民間レベルでの個人情報データベース構築を通じたプライバシー侵害などが問題になっています。この点、国立大学法人三重大学においても、教職員の源泉徴収票や社会保険諸制度に関する申請書等への記載を、行政当局から指導されると推測します。この点につき、以下のように要求します。

- ①事業者が個別の従業員に対して個人番号の申告を義務づけることは法的に強制できないことに照らして、大学当局は個人情報の提供を拒絶する教職員に対する個人番号の提示を強制しないように要求します。
- ②マイナンバー制度の導入にともなって、行政官庁等からどのようなかたちで大学宛てに指導・要請等がきているのでしょうか。その内容および対処の方向性をすべてお示しください。

（事前回答済：大学側）

- ① 法令により、社会保障、税等の事務手続きにおいて、個人番号(マイナンバー)の記載が義務付けられたことに伴って教職員から個人番号の提供を依頼しているものであり、法令に基づく義務であることを理解し提供をお願いしたいと考えています。提供を受けられなかった場合の対応は、書類の提出先の指示に従うこととされていますが、提供を求めた経緯等を記録・保存し、法人による単なる義務違反でないことを明確にしておくよう求められています。

- ② 文部科学省大臣官房政策課から「マイナンバー(社会保障・税番号)制度の周知について(依頼)」として、平成27年9月25日付け事務連絡があり、制度の開始に向けての準備として、事業所内でのマイナンバーの取扱い体制の整備や教職員や学生等への周知の協力について依頼がありました。

その他、事務手続きに必要な情報の詳細については、主として各手続きを所掌する官公庁のホームページから得ています。文書としては、平成27年分の「給与所得の源泉徴収票等の法定調書の作成と提出手引き」に、マイナンバー制度の概要説明がありましたが、制度の詳細や最新情報についてはホームページを見るように案内されています。マイナンバーについて、本学としては法令に則り、定められた利用範囲内において、関係事務を行っていくことと考えています。

なお、本学では、原則として、官公庁に必要な届出書や調書等を提出する場面以外でマイナンバーを利用することは想定しておりません。

- ③ マイナンバーに関連する情報等については、これまで同様、教職員に周知します。

聴いた情報については、お知らせします。

<参考>マイナンバー関係の主なホームページ

・マイナンバー制度や事業者が行うべきことの概要…内閣官房、内閣府(政府広報)、個人情報保護委員会等のホームページ

・税分野での取扱い…国税庁、市町村(市民税課)等のホームページ

・社会保障分野での取扱い…厚生労働省等のホームページ

<参考>文部科学省からの指導・要請内容

・安全管理体制の整備

・構成員等への制度の周知依頼

・漏洩等が発生した場合の報告・情報提供依頼

・その他事務処理に係る情報提供

(10) 当組合が去る8月7日付けて、大学当局に対して問い合わせした「三重大学における『朝型勤務』の実施方針」を労働基準法90条所定の就業規則変更手続をふまなかったことにつき、「これらの職員以外が業務の特性・職員個々の状況等を考慮して実施するため、日常生活に大きな支障をきたす職員はいないと考えている」こと、「三重大学に勤務する職員の勤務時間、休暇等に関する規程第9条第2項に規定する『勤務時間の割振り』にて実施するため、『朝型勤務』を実施するにあたって、就業規則等の制定・改正等を行っていないこと、また、それらに伴う諸手続を必要としないこと、および「実施に当たっては、諸会議(6/4拡大役員打合せ、6/11事務連絡会、6/17教育研究評議会)にて周知し、実施時期の1ヶ月前の7月1日に部局等の宛先に通知のうえ、実施している」ためであると回答されました。

しかしながら、本件は職員の労働条件の変更をとまなうものであることから、当組合は、このような新たな労働条件等の設定は、労働基準法90条所定の手続を要するものであると考えます。この点につき、どのようにお考えでしょうか。ご回答を求めます。

（事前回答済：大学側）

本件については、平成27年8月24日付けで回答しているとおり「三重大学に勤務する職員の勤務時間、休暇等に関する規程」第9条第2項に規定する「勤務時間の割振り」制度にて実施いたしました。そのため、本年8月に実施した「朝型勤務」を実施するにあたり、新たな就業規則等の

制定及び改正等行っていないため、労働基準法第90条で規定されている手続は必要としないことを再度お伝えさせていただきます。

5. 各学部固有の諸問題について

学内の居住性・労働安全衛生をめぐる、以下の問題が存在します。個別的な解決を要請します。それぞれ、校舎の建て替え等との関連もあると思いますので、その現状認識と今後の見直し等をお示しください。

(1) 人文学部

- ①人文学部校舎は、雨漏りや壁面のひびなど、最近その老朽化が指摘されています。その総点検を要求します。とくに、海側の壁面が劣化するなかで、雨がしみだしてくるなどの問題が発生しています。この点は、優先的に改善を求めます。
- ②附属病院横の道路の水たまりで泥はねを受ける状況です。泥はねがないような改善を求めます。
- ③先日実施された津波避難訓練時に、人文校舎内には適切な避難場所を確保することが困難であることが明らかになりました。人文校舎4階および5階だけでは、学生を収容しきれないため、何らかのかたちでの適切な避難場所の設定を求めます。
- ④水道水の炭酸カルシウムおよびケイ酸塩はその後いかなるとりくみをされたのでしょうか。報告をもとめます。
- ⑤土砂降りの日に体育館の屋根から水が滝のように落ちてきて、通路が歩けなくなっています。何らかの改善を求めます。

(事前回答済:大学側)

- ① 問題が発生している箇所について、管理部局と協議のうえ対応策を検討します。なお、人文学部校舎の高層部(5階部分)については、平成28年3月末までに防水改修工事を実施することとしています。
- ② 病院周辺については、平成28、29年に附属病院再開発事業の外構工事及びその後の雨水排水工事により改善を図る予定です。
- ③ 津波避難時には、人文学部校舎だけでは不十分ということですが、既に、生物資源学部校舎棟へ一部の人達が避難をできるように津波避難基本計画を修正いたしております。
- ④ 水道水については、水道法に定める項目を年4回(法律は年1回)測定し、基準値以下であることを確認しているため、追加の対策は行っておりません。
- ⑤ 第1体育館の軒樋(のきどい)については、清掃(H27.3.30 完了)していますが、改めて確認し、対応を検討します。

(2) 教育学部

- ①各種運動施設全般の整備につき、プール浄化槽の取り替え、体育館の壁と床の隙間補修、屋内トレーニング場器具庫の扉取り替え(または鍵の取り替え)と器具庫に天井を設置、野球場の土入れ替えと芝生の整備、陸上競技場の全天候化など要望します。
- ②1号館1階の電波状況の改善(電波時計がたたく作動しない)を要望します。
- ③駐車場の路面の整備を要望します。
- ④休日に非常勤講師の対応として出勤した教員の振替休日取得を要望します。

(事前回答済:大学側)

- ①～③:当該箇所を確認し、管理部局と協議のうえ、対応策を検討します。ただし、①のプール浄化槽(ろ過器と思われる)については、プール本体の改修と併せて概算要求を行っています。
- また、明らかに危険と思われる場所については、施設部までお知らせください。応急処置を検討します。
- ④ 休日に非常勤講師等の対応で出勤・勤務をされた場合には、4- (6)で説明させていただきましたように勤務時間規程第12条により、週休日等の振替を行う必要があります。

(3) 医学部・附属病院

- ①全国的に看護職員について慢性的人手不足といわれていますが、三重大学附属病院においても、7:1看護移行後も、人員確保のためご尽力されていると理解しています。そのなかで、育児時短制度導入により、看護職員が子育てしながら安心して働けるようになりましたが、その分のフォローのため、職場がますます大変にならな

いようにパート職員を増員するなど、どのような施策を取られているのかお聞かせください。

- ②さつき保育園について子育て支援のため、保育機能も拡充されてきていると思いますが、夜間保育は、どの程度の利用がありますか。また、お泊まり保育は実施していますか。病児保育については、いかがですか。それぞれの利用時間や保育料などご教示ください。そのほかに事業所内保育施設として何か整備する予定はあるのか、お聞かせください。
- ③交替勤務が行われている部署において、夜勤の回数が非常に多く、過酷な労働条件のもとで看護職員は働いていますが、少しでも改善するため、何をすればよいとお考えでしょうか。学長のご見解をお聞かせください。
- ④年次有給休暇の取得について取得困難な状況が予想されます。実際のところ、取得状況はいかがでしょう。

(事前回答済:大学側)

- ① 7対1看護体制の維持及び労働条件の改善のため、引き続き人材確保に努めています。また、個人のワーク・ライフ・スタイルに応じた多様な勤務形態に対応した非常勤職員(パートタイム)については、積極的な雇用を行っています。また、看護助手の雇用についても積極的に行っており、看護師の負担軽減に努めています。その他、附属病院執行部が若手看護師等にヒアリングを行い、必要に応じ改善し、離職防止に繋げています。
- ② 現在、62名の職員がさつき保育園を利用しており、夜間保育等の利用状況については、
延長保育:利用人数に変動はあるが、毎月利用者の約半数(30名弱)が利用している。
・利用時間は30分～1時間が多い。
・料金は30分200円(上限:3,000円(一月1家族))
夜間保育(お泊まり保育):一月8回まで実施している。毎月2～3名が利用している。
・料金は2,000円(1回1家族)
病児保育:看護師1名及び保育士1名で、保育時間内(8:30～17:30)で実施している。
整備状況:現在、建屋の増築を行っており、完成後は保育定員を132名とする予定である。(現在の定員は65名)
以上のような状況です。
- ③ 看護職員の増員が必要です。附属病院では看護学生奨学金制度及び就職支度金制度導入後、看護職員は増加しており、今後も継続していくことにしています。また、状況に応じて夜間専従制度の利用者を増やすことが必要であると考えています。その他、夜勤時だけでなく、看護師の配置状況や日常業務において非効率的なことはないか等を再確認することも必要だと考えています。
- ④ 附属病院における年次有給休暇の取得状況について(平成25年度)

職種等(常勤職員)	年次休暇取得率
大学教員	11%
看護師	34%
薬剤師	31%
職種等(常勤職員)	年次休暇取得率
臨床検査技師	45%
診療放射線技師	18%
管理栄養士	42%
理学療法士	8%
作業療法士	35%
言語聴覚士	35%
臨床工学技士	46%
事務職員	53%

(計算式:職種別年休取得日数合計÷20日×職種別合計人数)



*** 三重大学教職員組合はあなたの心強い味方になります。***
連絡先 三重大学教職員組合書記局(教育学部・教職支援センター建物内1階)
TEL 直通 059-231-4447・内線 2169 E-mail KYF03351@nifty.ne.jp