

Newsletter

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://mie-u-kumiai.eco.coocan.jp>

学長交渉を終えて

三重大学教職員組合（2017年度中央執行委員会）は、2018年3月13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踏まえて、2017年12月11日に申し入れを行い、2017年3月2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。その後、2018年5月21日付けで送付されてきました議事録を確認、一部修正を人事労務チームに依頼し、8月29日付けで修正された議事録を確認、終了いたしました。以下に議事録の全文を掲載いたします。組合員のみなさまにはご報告が大幅に遅れましたこと、心からお詫び申し上げます。また、当局の発言が履行されているかの確認を行う必要がありますので、何か情報等がございましたらお寄せ願います。私たち2018年度中央執行委員会では、最終的に団体交渉へ持っていく争点を中心に活動を展開して参りました。しかし、そのほかにも陰に潜む職場環境の諸問題に直面して参りました。大学という場は教員・研究、そして教職員の職場環境が充実してこそ成り立つものであり、この実現に向けて皆さま組合員の方々の声を大学当局へ送り続けることの大切さを痛感しました。ひとりでも多くの組合員加入を促し、三重大学教職員組合の活動を願ってやみません。尚、2013年度まで、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、2014年度以降、確認の形になりましたことをご了承ください。

2017年度学長交渉議事録

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、組合側発言者名、本ニュースでは削除し、組合と記載)

日時:平成30年3月13日(火) 9:30~10:50

場所:事務局棟2階 会議室

出席者: 大学側) 駒田学長, 尾藤理事(総務・財務・基金担当), 園邊企画総務部長, 木村企画総務部人事労務課長

組合側) 中央執行委員: 兼重委員長, 末原書記次長, 米倉書記次長, 榎岡書記

学部支部執行委員) 前田(人文), 荻原, 松岡, 内田(教育学部), 村上, 伊藤(生物資源学部), 山本, 和藤(工学部),

陪席者) 山田施設部施設管理課長, 人事労務チーム ほか

上記日時にて行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30年8月6日

1. 非常勤雇用の無期転換制度について

来年度より、無期転換制度が始まります。昨年度も議題にしましたが、改めて現在の準備状況等について、以下のことをおたずねします。なお、無期転換も問題は急を要す案件であるため、12月中でのご回答を求めます。

※平成29年12月28日付け文書にて回答済であるが、3月1日に行った事前交渉にて、「無期労働契約への転換」について、本学の方針等の説明を行うよう要望があったため、尾藤理事より、説明を行った。

(尾藤理事)

本学は、これまで繰り返し説明したとおり、職種を問わず、無期転

換権を得た職員から申し込みがあれば、当該労働契約の期間の末日の翌日から無期転換を行います。

無期転換後の労働条件については、勤務時間・給与等は、従前のまま、期間の定めのない職員となり、定年は、無期転換前に適用されていた定年または最終雇用年齢となります。

(組合)

人事労務チームの無期転換サイトというのが、2月22日に設置していただいたということで、これを出来るだけ該当する人に周知していただかないといけないと思うのですが、そこで、少しでも気になるのが、誤解を招く部分がありまして、厚生労働省のパンフレットの掲載があるのですが、その中で、研究開発力強化法、大学教員

は、10年は経たないと転換出来ない、という記載になっているわけですが、おそらく、三重大の就業規則は内容が異なっているわけですし、研究開発力強化法というのは、研究者、これは元々私学の人たちが労働契約法18条の改正におそれをなして、ロビー活動をして特別法を作って、労働契約法18条の特別法ということで10年ということにしたという、そういう許しがたい経緯があるわけですが。それが、非常勤講師にも適用されるかという、残念ながら教員ですから、研究者ではない。研究開発力強化法の場合には、厚生労働省の解釈ではこれは研究者であるということになって、大学教員は研究者のくりになる。これが微妙に文部科学省と解釈がずれていたというわけですけど、国立大学のところでは、文部科学省もこの間、全大教が交渉したところでは、基本的に無期転換するという立場になっているわけですが、そのあたり、誤解及び遺漏ないように各部局等でトラブルないように対応していただきたいということです。

(尾藤理事)

本学も非常勤講師の場合、5年で無期転換権が発生するという取扱いにしております。毎年度、非常勤講師の方には、非常勤講師委嘱依頼書という形でお渡ししていますが、無期転換権についても記載してお知らせするような形にしたいと思います。

(組合)

危惧するのは、4月にですね、実際に部局で申し出た場合に担当の所属長が、WEB サイトを見たら、あなたは違いますと言って、そこでトラブルになるというのが、そういうのが出てくるんじゃないかというのが、そこが危惧するところなわけで、そうなれば、直ちに人事労務チームに問い合わせが行くと思うのですが、出来ればそういうことがないように事前に対応していただきたい。

(尾藤理事)

各事務部等にもですね、会議等を通じて、その旨、取扱いをするようお願ひしたいと思います。

(組合)

今、仰ったように、各部局とか色んな先生もそうなんですけど、無期転換ということに対する解釈というか、そのあたりの統一というのがどこまで出来ているのかなというのが非常に。一度、これについては、勉強してちゃんと周知するようにするというふうに聞いていたんですけど、それがどういうふうになっているかということがありまして、今のような質問が出てきたのもその一つだと思いますので、そこら辺の統一的な、三重大はこういうことであるというような、全職員に示されるような形を取っていただければ、一番ありがたいかなと思っているのが一つ。

それから、労働条件通知書という部分で、契約期間というのが記載されるところがあるんですけど、契約期間をなくす方向で考えるということを聞いていたんですけど、結果的に契約期間というのを残したまま労働条件通知書は、いくんでしょうか。

(笹岡人事労務チーム副課長)

無期転換後は、契約期間はなくなります。

(組合)

実際、期間の定めあり云々、平成29年4月1日～平成30年3月31日というのがありますが、この項目は取るということですか。

(笹岡人事労務チーム副課長)

例えば平成30年度中に申し込めば、平成31年4月から無期労働契約に転換になると思いますが、その際に新たな労働条件通知書を通しますが、その際には任期の記載はありません。

(組合)

任期は、ないということで、割愛されるということでしょうか。

(組合)

契約期間なのか、それとも労働契約書に記載されている労働契約書の有効期間なのかというところで、微妙なところなんですけど、これは両方ともなくなるんですよ。というのは、労働契約書の有効期間だと言われた日にはですね…もちろん、一旦無期転換した以上は、強行法規に違反することになりますから、そこは無効な訳ですよ。これが労働契約の期間だということになると。そうすると労基署に相談するしかないわけですけど。その契約書そのものの有効期間も書かないということよろしいですか。

(木村人事労務課長)

書きません。

(組合)

もう一点よろしいでしょうか。先日、2月に無期労働契約転換者に関する規程の第4条で給与の額の算定方法については、毎年4月1日に新たな採用になったものとして、改定することなんですけど、ここの解釈が理解しにくかったんですけど、これは無期転換者には昇給がないということの意味しているんでしょうか。

(尾藤理事)

非常勤職員の給与の算定ですが、無期転換しなかった場合は、翌年、改めてその時点での経験年数、その時点で1年増えた経験年数で就業規則に基づき、給与を算定します。無期転換した方も1年経験年数増えているわけですから、その時点で改めて就業規則に基づき、給与決定し、その結果、給与があがるのであれば、その給与に改定します。ですから、給与については、無期労働契約に転換後も、そのままというわけではなく、無期労働契約に転換された方も経験年数を積み重ねていきますので、そういう意味で新たに採用されたものとして、それまでの経験年数を基にした給与計算をして、給与を改定するということです。

(組合)

昇給がないということの意味しているわけではないということですか。

(尾藤理事)

逆に上げるためですね。

(木村人事労務課長)

学歴・職歴をプラスしたうえで、計算しなおして、普通はあがるという考え方でですね。

(組合)

普通はあがるということは、あがるんですよ。

(木村人事労務課長)

あがりますね。就業規則上、限度というのはありますが。

(尾藤理事)

段階がありますので。上限まであがるというわけです。

(組合)

1号給上げるということですよ。

(木村人事労務課長)

常勤職員については、昔の1号給が今は4号給になっていて、4号給ずつあがっていきますね。非常勤職員の方も毎年算定していきますので。非常勤職員として1年経過したときに、職歴が1年プラスされたということで、時間給、日給がどうなるかという計算をしています。無期労働契約に転換された方もそういう算定をするということです。大卒後の初任給に戻るという意味ではないということです。再度計算をして、経験年数に応じた時間給に算定し直すと。

(組合)

はい、分かりました。

(組合)

その内容をですね、もう少し具体的に追加していただくことは難しいでしょうか。

経験年数を加味し、4月1日に昇給するという内容を詳しく書いていただけないでしょうか。

(尾藤理事)

詳しく書くというのは？

(組合)

これだけを見るとですね、先ほど申し上げたとおり、内容をもう少し、一年間の経験を考慮して、給料を上げていくという内容を追加していただくことは難しいですかね。経験を考慮して……

(尾藤理事)

今のままの表現だとその辺が分かりづらいところですよ。

(組合)

多分、これは毎年、4月1日の「毎年」がどこにかかるかがあやふやなんです。人にかかったらその人が毎年、4月1日ごとに。この4月1日というのは、そちら側が毎年査定しますよということだと思うので、そこら辺、もう少しわかりやすい表現になさったらどうかと思います。

(尾藤理事)

今言われたところを入れられるか、修正できるか、あまり上手く出来ない場合は、改正するときにそういうことを言うか少しその点については、検討していきたいと。

(組合)

4月1日は、どこにかかるかということで全然変わってくると思いますので。

(尾藤理事)

それについては、検討させていただきたいと思います。

2. 2017年人事院勧告について

(1) 今年8月の人事院勧告において、月例給708円(0.17%)、一時金0.1月分の増加が勧告されました。この人事院勧告について、三重大学はどのように対応されますか。

(2) 同じく、今回の人事院勧告において、現給保障措置の廃止が勧告されました。これまで三重大学は、「現給保障期間終了後の地域手当増額を検討する」とお答えになってきました。今回の現給保障措置の廃止の勧告をうけて、三重大学は地域手当の増額を履行しますか。

(尾藤理事)

それでは、「2. 人事院勧告について」、説明させていただきます。

今年度の人事院勧告は8月にございましたけども、国家公務員給与改定につきましては、人事院勧告どおり、実施されることになりまして、改正給与法、人事院規則等がですね、公布されましたけども、本学におきましても平成29年4月に遡及して、給与関係の規程の改定を行いました。平成30年度分についてでございますけども、平成30年4月に非常勤職員について、給与改定を行うということにしておりますけども、これについては、予定どおり、給与改定、非常勤職員についても平成30年4月に行っていくことを考えております。

(組合)

昨年、現給保障期間終了後の地域手当の額を検討するというようなお話を伺っているのですが、それについては、どうなっていますか。

(尾藤理事)

運営費交付金、来年度も係数で削減されていって、非常に厳しい状況にありましてですね、それに加えて、いろんな大学内の教育研究に関しても対応していかなければいけないんですけども、今年度地域手当、現給保障の切れるタイミングで検討していきます。例えば、県の方ですと4.5%という形になってはいますが、少しでも、何かできるようにですね、今ちょうど予算をいろいろ組んで、検討しているところでございますけれども、4%から少しでも上げられるように、努力というか、予算を見ながら、検討していくことを考えています。

(組合)

増額、結果的には増額は出来ないということになってくるのではなくて、0.5%、県との比較のお話をされましたけれども、検討中ということであるのは、そうなのかもしれませんけれども、実質的には、6%ですか、本来は。それに対して、4%、4.5%ということがあるわけですから、もちろん、いろいろな大学、運営費交付金の話しがあって、それは当然のことだと、その中でおやりになっていただけるわけですから当然なんですけれども、それはもちろん、うちの大学だけの話しではないので、全国みな同じ状況でやっているとしますので、そこをやったりさせていただきたい。それは、予備交渉のときにもお話をさせていただきました、その前のときにもここでお話させていただきましてけれども、やはり、若手の流出、優秀な教員が最近三重大学から出て行くような傾向があるとか、附属の先生の話しをさせていただきましたが、そういう部分で良い研究者、良い教育者が三重大学に来て、ここで骨を埋めるまで、三重大学に貢献するんだという条件を常に考えていただく状況というのは、いろんなことの積み重ねからそういうところの部分というのは出てくると思いますし、その後にも出てきますけれども、教員の削減云々という状況、もちろん、これも三重大学だけではございませんけれども、そういう中で、我々の教育研究環境を保証していただくという部分は執行部にかかっているのではないかなと思いますので、そこらあたりのところを含めたうえでの議論を展開・検討していただいているというところなんですか。そのあたりのところを……

(尾藤理事)

はい、そういったことを含めて。ただ、運営費交付金が減少して

いく中でですね、教育研究環境を維持しつつと言ってもなかなか難しいんですけども、どういふふうに、先ほどみたいに数も抑制していく状況もありますし、その中で、削るだけではなかなか、今言われているようなこともありますし、なんとか運営費交付金が減少する中で、バランスを取りながらですね、ただ増やすだけではなくですね、どうしても増やすとなると減らす部分も必要になってきますので、財政状況全般見ながらですね、検討していきたいと考えています。

(組合)

増額はしませんよという回答ではないというふうには私は解釈させていただきますけれども、多分これは次の執行部の方で、これに対して、来年度も引き続き交渉部分に持って行くこともあるかもしれませんので、そこのところについては、今度はどうしますという回答ができるように努力していただければというか、そうしていただかなければいろんな部分の士気が下がるという言い方をしても良いのか悪いのか分かりませんが、そういう部分に繋がらないようにということがやはり大前提として考えていただけるというふうなことをお約束していただければと思います。

(組合)

それで言うんですね、この1年とか2年とかという話してはいいんですよ、この地域手当の問題は。かつては、三重大は地域手当がでていなかったということなんです、それを出すようにした。ところが、それが給与制度の総合の見直しなどのときの団体交渉において、当時の矢崎企画総務部長から上げるという約束は一言もなかったんですが、ご丁寧に2018年3月の現給保障が切れた時点で検討を開始すると、開始するというのは上げる意味ではないという、そういう言い逃れも出来るんですけど。しかし、問題はそれでですね、良いのかと。我々としては、教職員の生活と研究がもたないと、教育ももたないと、ということですと主張してきたわけなんです。ところが、この間ですね、下げる方向での努力は当局は盛んにされてきたわけですが、そういう教職員の労働・研究・教育・生活そういったものですね、守る方向での努力はほぼされていないということが特徴ではないかと思えます。必ず人事院勧告はでたら直ちに下げるということで、どうもそういう流れに来ていた、去年の配偶者等の扶養手当もそうであるし、さらにとんでもないのが、退職手当法の改悪に伴って、それを右から左にそのまま平均 87.5 万円、その結果ですね、我々が試算したところによると、前にも言いましたけれども、教員で平均してですね、生涯賃金が2千万円、職員でもですね、ここに名村君がいますけれども、あのくらいだったら多分900万円下がるぞという感じがします。それだけの犠牲をこれまで強いてきたわけですが、それに対して、局長がお認めになったわけですけども、優秀な教員がどんどん抜けていこうようになってくると、これ初めて実は局長がこの12月に認められたということが非常に画期的だと思うんですが。そういう状況に対してですね、おそらく学長のところにも問題が出てくると思うんですけど、いろいろと地域貢献ということでされている中で一番大事なのは今居る教員がですね、地域において、必要とされる大学を創るという場合ですね、どういふ教育研究水準を確保するのか、そしてそれを支える生活水準、つまり有り体に言うんですね、我々が本屋に使う本代です。これがなかなかそこにしわ寄せがいつているということになると、こ

れで本当にですね、地域に根ざして、地域と共に発展するような大学を創れるのだろうかという、ちょっと抽象論みたいな話で申し訳ないですけど。そのあたり前回の深井書記長が盛んに言っていたのがですね、そのあたりについて、尾藤局長ですね、これは、一体経営者としてですね、どういふふうに大学を持って行こうとしているのか。上から言われる、上かどうか知りませんが、文部科学省が上とは思っていませんけれども、ただの監督官庁ですから。そこから言われるがままにですね、減らせば良いと思っているのか。一体、あなた方はこの大学をどこに持って行こうとしているんですか。それをお伺いしたいと思います。

(尾藤理事)

まず、優秀な教員の流出については、教員が出て行かれる方がいるということは承知していますけれども、一方では私学等から採用になる方もいて、これは従来から一定の数があるということで、そのときにそういう意図で申し上げたんですけども。

運営費交付金が減るとか、外部からの経費が減っていくなかで、上げることが非常に難しい、上げるとすれば人数もどんどん絞っていかねばいけいけいかないかですね、教育研究費も絞らなければいけいけいかないかですね、どうしても少しずつ減るような状況のなかで、いかにバランスさせていくかというのが非常に困難な状況にありますので、給与を上げる、運営費交付金が下がるなかで上げる、それだけでは、非常に難しく、もし仮にそうするとなるともって人数も縮小させていかねばいけいかないかですね、その辺で、いかにバランスを取りながら、出来るだけ今の教育・研究環境、条件等を大幅に低下させない形でやっていくかというその辺の全体のバランスですね、その辺については、いろいろな会議を経てですね、議論して、予算立てをしているということでございます。

(組合)

これがですね、一番聞きたいのは各学部なんですよ。学部の誰かが、割愛でどこかに行ったときにそのあとをどうするかということがいつも大問題になるわけですよ。つまり、お金がきてない。つまり抜けたあとは、補充出来ない、となるとその分野については地域貢献出来ないということになります。このあたり、どのように認識されているのかということと、もう一つ具体的にですね、2018年の3月の現給保障期間が終わったあとにですね、地域手当の増額の検討を始めるということですけども、あと1ヶ月です。具体的にどういふことをされているんですか。ちょっとそれをまずお伺いしないといけないと思います。具体的に何をされているんですか。

(尾藤理事)

今、運営費交付金の内示が来ましたので、来年度の予算について検討を始めているところですので、その中で、どれだけ出来るのかということを検討しているということです。

(組合)

具体的にどう検討しているかという質問に対して、今、検討していますというのはトートロジーです。申し訳ないですけど、何をされているんですか。それともこれから始めるということですか。

(尾藤理事)

既に教育・研究環境等について、どう整備・更新していくかということであるとか、教育・研究費もどういふふうに配分できるか、必要なものについて、どこまでしなければいけいかないかということを含めて検

討しています。

(組合)

地域手当はどうしても必要なものではないんですね。

(尾藤理事)

さきほども申し上げましたようにその中でどれくらい実際出来るのかということも含めて検討しているということです。

(組合)

仰っているのは運営費交付金下がってきて云々、なかなか大変なことなのはよく理解できるんですが、結局職員の削減云々と言う部分で対応しているのがすごく印象としてすごく多くて、そうなってくると我々教員も職員の方もいろんな意味で疲弊してくる部分もあるということで、そこがどういふふうになっているのかという、そこに対する考え方を、我々の一番大事なことは職場の環境ということでやらせていただいているので、特に地域に貢献という部分については、三重大学の看板でもございますし、一応、学長先生もいらっしゃいますので、学長先生の一言お聴かせいただければと思います。

(駒田学長)

地域貢献をするということは、三重大が生き残るための非常に重要なコンセプトだと思います。東京にはなくて三重県にある。そういった意味で、地域貢献、地域創生は非常に大事なことだと思います。もう一つは、見てますと、各部局あるいは各教育研究分野において、かなり状況が違っているような感じがします。例えば医学部でしたら、お金儲けますので、儲けていこうということで、教員は附属病院のおかげですけれども、看護師さんを増やしますし、その分、平成18年くらいだと診療報酬が135億円だったのが来年度は240億円にしようということを目指して、そういうことが出来る学部もありますし、出来ない学部もある。出来ない学部はどうしますかという最も効率的でかつ地域が欲しているような事を優先を上げざるを得なくなる。それはあまり良くないとは僕は思います。例えば50年後に役立つ研究もすべきでしょうし、もちろん来年役立つ研究もしても良いと思いますけれども、どういう研究も多様なことをやった方がいいとは思いますが、それぞれの教育者が地域は全然必要ない、地域には貢献しなくてもいいという考えだけは止めていただいて、それぞれの立場で貢献していただければ良いんじゃないかと思いますね。その中で最大限の努力をしてももらいたいんじゃないかと。

あと、人件費どうしますかっていう話なんです、それは基盤的経費が減りますので、1.2%で10年で12%減る、それは係数決められているので、不足しているのをくださいとはいかないので、自助努力をしない、あるいは、自助努力の中には外部資金を稼ぐ、あるいは、限られた予算をいかに効率的に使うかという工夫をしないということになるんですね。機能強化で補助金が措置されるんですけど、それ自体は人件費にはなかなか継続的なものではないので、永久に人件費に使うわけには出来ないんですけども、それはそれとして、予算として確保するのは大学の責務ですから、それを獲得しに、機能強化戦略を立てて、それなりの予算を獲得してもらっているとは思いますが。それは、永久的な人件費としては使えない。あるいは、間接経費を上げなさい、これも、中期目標でいくらと決まっているんです。これも間接経費、例えば毎年4億円ずっとありま

すかって言われるとこれもなかなか20年後どうなりますかって、予測がつかないので、それは経常的な予算として人件費には使いたらい状況になって、それが一番大学の予算の立て方が難しいところでもあります。人件費は、基盤的な経費であり、それを終身雇用出来るような人件費に使うべきであろうということをしていくとですね、それは減らされていくなか、ある程度カットせざるを得なくなってしまうという状況じゃないかなと思います。

もう一つ、基盤的な経費の中には、各教員の教育研究経費、多分、学部によって違っておもうんですけども、各一人あたり、30万から50万くらいだと思います。それは、各教員の方が自由に使えるお金。それをカットしますかという話なんですけれども、私はそれはなかなかカット出来ないんじゃないかなということで、教員が自由に使えるお金は今までどおり措置したいなということで、それは優先事項であろうと。それは皆さんが、地域の貢献をするための力になるんだったらそれは非常に重要じゃないかなと。それを半額にしない、しても良いのだったら、かなり、お金が浮きますからそれを回すことが出来るんですけども。それは難しいんじゃないかなと。最後まで人件費と教育研究経費は確保したいなと思っています。

今現在課題となっているような例えば学内の情報システムが壊れますよと、1億円くらい毎年いるんですね、どうしますかって。それと環境整備をどうしましょうかと。エアコンは壊れるし、それはどうしましょうか。電気代は毎年大体9億円くらい使っている、あがっているんです。上がっている理由は、原油代等が上がっている。そういう状況があって、その中で予算を組みましょうということを今現在やってもらっていて、財務部を中心にやって、一応、素案を作りましたので、現在は各学部の学部長、事務長に行き、説明させていただいていると思います。その中で、どういう予算が効率的であり、地域貢献として有効であり、効力を発揮できるかということを考えないといけない。もう一つは外部資金を稼ぎましょうということを皆さん言われるんです。私たちが共同研究を、170、180くらいまで、1.8倍くらいまで増やして、企業からも研究費をいただいて、でも、それは人件費としては使えないですし、教育にも使えないと思いますし、研究費として個人が取り組むことで、地方貢献になるので、やっていきましょう、外部資金、間接経費も獲得できるので。そういうことをどんどん進めましょうということをやりやすくするような、執行部としての戦略を施策を企画していくことが必要かなと。地域貢献をするような企画室を作って、いろんな外の方の、外部にあるシンクタンクとの連携を深めて、研究の件数がかなり増えると思うんです。それが皆さんの研究のモチベーションを上げることにもなりますし、そういうことを進めていきたいなと思います。先の方が言ったように僕は大学の基本的なコンセプトを考えたときに中から外へ打って出る、教員の方が外へ向かって働きかけていただくことがどうしても必要だと思えます。今までは、共同研究も受け入れてましたし、文科省の言うことも受けてましたけども、これからは大学が考えて、その企画を外へ向けて打って出て行くという時代じゃないかと思えますから、そういった意味で共同研究も要望を受けるんじゃないかと、こちらから、企業へ要望していったら、こちらがニーズがあって、向こうがシーズ、という形になる。研究とか教育も学内でやるよりは、学外でやった方が良い教育研究が出来るのであれば、一つのフィールドにしようというようなことをやっていくコンセプトが大事。そのため

のお金は機能強化でいただきましょうということが一番大事じゃないかなと思います。少し、バラバラなお話をしましたけども、決意は、大学が生き延びていくには、地域貢献をすることが三重大学として非常に重要であると、私は思いますし、三重大学が困ったら、外の地域の方が市町が助けてもらえるということも、地域貢献のことをやらせていただいている場所はタダですし、あるいは、いろんな便宜を図ってもらってますし、そういう意味では地域貢献することが逆に大学の機能を強化することに繋がっている感じもしますので、大学だけで全てやろうということではなくて、三重県全体の中のパワーが必要でそれに対して、三重大学が関わっていききたい、加わっていききたいという態度でいききたいと思います。

(組合)

すいません、その点ですけども、今日、来てませんけども、なぜかという、志摩市に共同研究仕掛けていて、それで我々もそうですけども、合併する前の旧自治体のところで、地域貢献を模索しているんですね。つまり、我々の問題の立て方というのは、人文の我々教員のところでの何が出来るかという、一個一個、ボトムアップで進めていくことによって、何が出来るかという発想なんです。どうもそれが大学の場合は逆になっていて、ひょっとして、地域貢献の部局を作って、予算と人を付けて、企画を作ってやれば良いというどうも我々から見れば、下々から見るとそう見えるわけですよ。しかし、我々としてはですね、具体的に何が地域に対して、出来るか、災害対策もそうですし、旧合併市町村も大変なことになっているから、どうするかかですね、一個一個細かく見ていって、協力したいわけですよ。そのためのエネルギーを何とか措置していただくということで、せめて地域手当4%を6%にする、これ先ほど、尾藤局長が言われましたけども、何を頑張っているんだと言って、いや頑張っているんだと、学内の色々な細かいところを整備するんだと、そういう話ではないんですよ、これ。むしろ我々が地域に出て行って、何が出来るかって言うそういうエネルギーをですね、モチベーション、インセンティブをですね、与えてくれるようなそういう意味でですね、我々は地域手当を何とかしろって言うわけです。でないと、このまま行ったら本当に学長には大変申し訳ないですが、学長サイドで作る全学規模のセンターがだけが残って、学部が疲弊していきますからね。

(駒田学長)

全学センターには機能が二つありましてね、一つはボトムアップの、共同研究を支援する機能を持たせましょう、もう一つは、外からのリクエストに対して、対応出来るような機能を持たせましょう、両方合成です。申し上げましたようにベクトルは二つあるので、今までは外から中だけだったので、学部の方は、受ける方はあつたしていただんですけども、学部のボトムのアイデアを外に出すときのことを支援するようなこともやりましょうということがポイントなんで、もしも何かアイデアありましたら、企画室へご相談いただければ良いと思いますし、それに対して、お金が要るんだったら、考えましょうよということも含めて、外のパートナーを見つけることも出来ますし、基本的には学部のパワーを外に向かうようなことの支援と外から来るようなリクエストに対する対応する機能、両方を強化するための企画室ということをご理解ください。

(組合)

大体、それはそのとおりだと思うんですけど、特に志摩の問題については、人文学部の支部の執行委員会でどうするかということをして含めて我々ずっとやっているわけですよ。執行委員会というか、延長線上ですね、そういう努力をずっとしているんです。そういう中で、我々に対して、我々だけじゃなくて、この大学でずっと働いていける労働条件をね、ちょっと作っていただきたいという意味で象徴として地域手当の問題、4、5年前からずっとそういう問題でしたから。

(駒田学長)

地域手当は、尾藤理事が考えていますので。アイデアがあれば、それを是非共同研究のスタートアッププロジェクトを使っていますから、何十万でもアプライしていただいて、人文学部も教育学部もどンドンアプライして欲しいんです。今現在、工学部とか生物資源学部は2、30台アプライしてきますね。それを人文の方もやられてまして、そういう方がアイデアあるならば、是非アプライしていただきたい。それが、私たちが出来る支援に繋がるんじゃないかと思います。是非、お金だけしか出来ないわけではないんですけど、お金も大事なかなと思いますから、共同研究のプロジェクトの中で。人文学部で、15、20と応募していただくとうかがいます。言うておいてください。教育学部も15、20とやっていただくとうかがいます。

(組合)

時間も限られてますので、学長先生のお話を聴かせていただいて、先生がお話された三重大学という姿勢は多分我々教職員も同じ考え方で動いていると思いますので。私のお話、別の先生が全部言ってくたさったんですけど、そのエネルギーという言葉が使われましたけども、そこを立ち上がりたくても立ち上がれないということにならないようなためにこの全ての地域手当も含めて、こういうふうに交渉させていただいているということをご理解していただきたいというか、その方向性をしっかり確認していただきたいと思います。ありがとうございます。

3. 退職手当削減方針について

政府は、国家公務員の退職手当の3.37%減額の方針を固め、来年2018年1月末からの実施を検討しています。この退職手当減額方針について、次の2点について伺います。

(1) 今回の退職手当減額の方針に対して、三重大学はどのように対応しますか。

(団体交渉(1/24)回答済)

(2) もし退職手当減額の方針を履行するのであれば、12月中旬までに、減額の試案を提示されることを求めます。

(平成29年12月25日付け文書にて回答済)

4. 労働時間等の業務量の変化にかかわる諸問題について

(1) 学内でさまざまな部局の改変やプロジェクト事業等の立ち上げにともなって、学内での兼業が増加してきています。学内での兼業の勤務形態で従事する職員の労働時間や業務量の管理について、三重大学はどのように考えていますか。

(駒田学長)

現在、地域拠点サテライト等のほか、新たなプロジェクトが立ち上がりまして、地域の貢献、地域創生するための企画・戦略を遂行するにあたっては、一つの部局・一人の個人ではなくて、オール三重大学ですすめていきたいということで、皆さん教職員の方達にはご協力いただいておりますことに感謝をまず申し上げたいと思います。

教員の業務量が増えることが、当然考えられるわけで、時間が一杯一杯で大変じゃないのというのは、よく分かります。僕もそうだと思います。それをどうするかと言うと、今年のキーワードの「スリム化」、「効率化」というので、無駄なことはなるべく、省けるものは省きましょうということの考えを入れて、例えば委員会の時間を短くしましょう、効率化しましょう、情報に関しましては、一つのところにあれば、皆さん共有出来ますから、効率化出来るんじゃないですかということをやっていくことによって、過度な負担にならないような業務の見直しとか効率化をしていきたいと思っています。

大学教員の労働時間の管理に関しましては、皆さんご存じのように、6月と11月に、2ヶ月間は裁量労働制勤務実態調査を実施して、近隣の大学では実施していないようなところもいくつかあるわけですが、三重大学としてははっきり把握しておいて、過度な業務のある人には産業医の面談、健康管理等をしっかりやっていただきたいなと思います。一番多いのは医学部と附属病院が圧倒的に、人数的にも、超過時間が多い人は多い。これに関しては、働き方改革もありますから、病院、医学部と話し合いながらやっていかなければいかんですけど、他の学部に関しましては、多い方はいらっしやいます。全てをトータルすると時間外勤務時間は、多少は減少してるんです。僕、毎月見えていますので、職員の方の時間外勤務時間の一覧を。ただ、個人差があるというのが、ポイントで。非常に忙しい方、あるいは非常に忙しい「年」みたいなのがあって、翌年はまた減るんですけども、そういうピークがあるということが非常に大きな問題であるのかなと思います。それに対する対応をどうしたら良いのかということを考えていかなければいけないんですけども、これは、今申し上げたような、なるべくスリム化・効率化を深めるしか、その方はやりたくなくてやっているのではなくて、やりたいのでやっているということもあってですね、無理矢理やってるわけじゃなくて、やりたくてやってるんだけども、それは、やり過ぎでしょと、抑えなければいけないような管理責務があるんじゃないかと。病院のところの方々は特にそうで、ものすごくたくさん、勤務時間があるから目立ちやすく、それに関しては、止めなさいと言っても、良い医者なので止めない、止めないので止めろということ自体の問題があって、人を増やせばいい、でも、人を増やしてもその方は止めないですね。無理矢理止めさせなければいけないという状況になっているようなこともあって、それが一番大きな課題かなと思います。

(組合)

人文でどうなっているかなんですけども、ちょっとこれ、お見知りおきいただきたい問題があって。つまり、他の部局との兼任の人が増えていて、一つの部局で仕事を増えるというのと、団体交渉申入書に書いてあるのは、他の部局との兼任ということだと思っんですけども、どうなっているかと言うと、人文学部からは例えば教養教育機構に出していて、例えば教養教育には英語という分野があって、英語の授業、教養の方は一生懸命やろうということで、いろいろ仕事持っ

てくるわけですよ。授業参観するとか、コメントを付けて返せとか、それがですね、増えていくんですね。ところがですね、複数の雇い主に雇用されている場合には、他の会社で働いていても見えてこないじゃないですか。それと全く同じ事が起こっていて、人文学部長からその人がそういう働き方をしているとは、見えてこないんですよ。そうしたらですね、本人は密かに悩むとかが増えていて、しかも、人文だけでもですね、教養だけではなくて、地域イノベーションにも出すし、よく考えたら医学部にも出している人がいるなということになっていて、ほとんど無政府的に仕事が増えていくんですね。このあたり、大学当局は、把握しているかということが一つの問題ですね。把握しているとしたら、どのように調整するのか。つまり、井口機構長と安食学部長の間で話し合ってくれということに、この前も学部長との交渉のときに、見えるようにしてくれ、可視化してくれと言いましたけれども。そこですね、何とか配慮いただけないかなという問題があるわけです。

(駒田学長)

難しい問題ですね。労働時間自体は、コントロール・管理出来ませうね。兼務の時間含めて、コントロールすべきなんでしょうけれども。8時間働いたとして、人文で何時間か働いて、他で何時間かというのをどういうふうにコントロールするかということは、結構難しい問題だと思います。別に無駄なことをやっているわけではないので、教養教育行って、人文行って、それは、無駄ではないし、役立っているし、非常に貴重な働きをしているという認識は多分あると思うんですけど。それを人文学部長が認識しているかどうかということが問題だと思います。それは人文学部としての教養教育機構への支援、あるいは逆にどちらもあるかもしれませんけど、そういうことに関しては、両者の理解がないとその間に挟まった個人の方が非常に苦労されるんじゃないかなということを思いますね。

(組合)

大学全体としてもそういう問題が各所で起こっていると、それを認識くらいしていただきたいと。

(駒田学長)

問題でありますけれども、逆に言うと良い面もあるわけです。学部の壁を取っ払っちゃって、お互い、部局横断的な活動が活発化すると言うこと自体は悪いことではない。それは、あり方・評価の仕方が問題だろうと思います。

(組合)

今、教育学部中心に書かせていただきましたけれども、免許更新講習、どんどん受講生が今2巡目になって増えてきている問題と、それと今、入試委員をやっている者もいるんですけども、入試改革制度・

(木村人事労務課長)

先生、それは、次の申入事項ですね。学長、(2)をお願いします。

(2) 業務の変更や変化にともなって、業務負担が変化してきているものがあります。例えば、教員免許更新講習では、三重大学での受講生が増加し、教職員の業務負担が増加してきています。また、現在検討されている入試制度改革によって、記述試験の割合が増加した場合、その採点にかかわる業務負担が担当教員に生じる可能性もあります。このような業務変

更・変化にもなう業務負担の変動に対して、三重大学はどのようなお考えをもっており、どのように対応するお考えをお聞かせください。

(駒田学長)

教員免許はですね、三重大学としてはやらざるを得ない、いわゆる三重県の教職員の資質を担保・向上に資するものであるという考え方からすると、三重大学はしないわけにはいかないんじゃないかという責務があるのではないかと思います。ただ、過度な業務負担になることだけは、考えていかなければいけない。現在は、良いかどうか両論あると思いますが、e-learning で受講される方が増えてきて、私学のe-learningで教員免許の更新を受けちゃえということ、自宅でもできるということもあって、良いかどうかに関しては、教員免許の担当されている先生方のご意見が貴重かなと思います。平成30年度というのは、特別な年でして、爆発的に増えるんですね、再来年度は、3,000名程度に減るとは思うんですけども、過度な非常にご無理を強いる程度の限界は置きつつも、それまではある程度ご理解いただかないとしょうがないかなと思います。それをもっとe-learningにしてください、四日市大学にしてくださいというわけにはいかない状況になっていて、それだけ、クオリティの高い教員免許講習を三重大学が行っているの、これだけたくさん来られるのではないかなということですから、それに対する対応はしなくてはいけません。お金でそれを解決できますかということについては、お金だけでは解決できないとは思いますが、手当は支払っています。これで満足されるかは別にしても、大学としては、教員免許の更新講習に関してはやらなければいけない責務であろうと私は認識していますので、ただし、条件は本務に差し障りがないようにやっていただきたい。

二つ目の入学試験に関しては、三重大学がやらなければいけないことなので、入試センター試験に関しては、共通テストで課す選抜方法等のあり方等は、今後、検討していくべきだと思いますので、平成32年度からですね、各学部、アドミッションセンター、あるいは全学入試委員会、選抜方法開発・実施部門会議等で検討を行っていただきたいなと思います。これも二つあって、一つは、優秀な学生をいかに獲るかということが一つ、もう一つは、それに伴う労働力が教員にとって過度な負担になってもらっては困るという、バランスで決めていかなければいけないなと思います。個別学力検査に関しても同じなので、現在は作問の個別学力検査専門委員会、これは作問の委員会ですけれども、ここにおいて検討しております。これも過度な負担にならないようにはありますが、やらなければいけないということでもありますので、バランスを考えなければならぬと思います。

試験監督委員につきましては、昨日も後期日程ありましたけれども、教員だけではなく、事務職員も配置しているので、教員だけにとということではなく、事務含めた全教職員で業務分担・負担をお互いに協力し合いながら、一方の方だけに業務の負担が偏らないようにしていかなければいけないと思います。今現在は三重大学やっただいていてと思うので、これに関してはご理解いただきたいなと思います。やらなければいけないのですけれども、あまりにも教職員の負担になるということの見極めをしながらやっていかなければいけないような状況にな

るんじゃないかと思います。学長が言うべき言葉ではないかも分かりませんが、教育者、管理者の両面のバランスじゃないかなと思っております。

(組合)

今年、受験生が少し減ったような、昨年と比べると減ったような記憶があるんですけども、受験生が入口と出口の、本来は大事なことになるので、受験生が増えると採点にも時間がかかってくるという、いろいろなことがあって、それは嬉しい悲鳴ということで、片付けてしまえばそれまでなんですけれども、それだけでは成り立たない部分もございますので、音楽のような実技の分野では、受験生が2倍になると審査時間が2倍になると、一人一人やっていますので、そういうことになってきますので、いろんなところで、各学部でいろんな入試をやっておりますので、面接などを増やしていけば、増えてきますので、そこら辺の動向を踏まえて、我々の採点業務云々、監督業務云々のことをお考えいただければと思います。

(駒田学長)

先生の業務を私が代われればいいんですけども、出来ることと出来ないことがあるので、責任を持った良い試験をやっていたらと言うことに関しては、願ひするしか仕方がないような状況ですね。

(組合)

入試改革に関わっている者として、発言させていただきます。個別試験で行う高度な記述試験というのは、世の中の流れとして導入することになるとは思いますし、必要だと思うんですけども、作問等に関わっている先生に相談いくとですね、誰が作るのかと、私たちは今の状態で手一杯であると、そういうようなお話をうかがいます。それと、昨今、入試問題のミスが新聞を賑わしていますので、ただでさえ、精神的なストレスを増やしているのにそういう状況になりますね。業務を増やしていきたくないというのは、そういう形で入試改革を進んでいくのはまずいので、作問される先生方が入試改革というのはこういう方向でやるべきだと、学生を迎え入れるための入試改革は必要なんだと、それが積極的に進められるような環境を整えていただきたいなと思います。そうでないと、私もいろんなところに相談に入れないような印象を受けております。

(駒田学長)

具体的に何かあれば検討したいと思いますが、正論はそのとおりだと思います。具体的にどういふ点が課題でどういふ点を改革できるのか、例えばある先生の音楽のテストを私がやるのは出来ないということがあるので、やっていただかないといけない業務はあると思うんです。やらなくてもいい業務が負担となっているんだから、それを削減するという方向はあると思いますので、出来ることと出来ないところは、国語のテスト作るのに数学の先生入ってほしいというのは出来ない訳で、そういうときに、国語のテスト作るときに、どういふふうで過度の業務負担を軽減しますか、ただし、クオリティは担保しましょうよというときに、連携して一緒にやるということも一つでしょうし、バラバラにやることのデメリットもありますけど、メリットもデメリットもあるので、一緒にやったほうが良いのかということもありますし、個々のそれぞれのところできめ細かい対応をしていかなければいけないんじゃないかなという気がするんですけども、いかがですかね。

(組合)

作問された、採点されている先生方にお尋ねになるのが一番良いかと思います。私も思うところはありますけども、それが一番かなと思います。

(駒田学長)

個別に聴かせていただいても良いですし、国語とか英語とか、個別試験も行かせていただきましたけども、なかなか難しいようなところもあって、困るところもあるので、解決は少しずつしていかなければならないと思います。

(3) 職員の残業が相変わらず恒常化しています。職員の恒常的な残業について、三重大はどのように考えていて、その是正策についてどのようにお考えなのかをお聞かせください。

(尾藤理事)

業務の見直しによる効率化、朝型勤務の実施による意識改革等により、平成28年度の事務系職員の時間外勤務時間数については、平成26年度と比較して、1割程度削減しています。今後についても、ワークライフ・バランスを促進する等、働きがいのある職場環境づくりに取り組む必要があると考えていますけども、事務連絡会等として、啓蒙、啓蒙の一方でしっかりした勤務時間の管理ということで、管理監督者にも課題はあると思いますので、そういったところをしっかりとやっていただくということで、引き続き縮減に努めていきたいと考えています。

(組合)

ある意味では(1)、(2)と共通した問題も入っていると思いますので、教員と職員の違いとかいろいろあるとは思いますが、4の問題は労働問題等ということなので、これは…

(尾藤理事)

教員の方、職員の方含めて、考えていきたいと思います。

5. 井戸水使用にともなう研究環境問題について

(1) 継続的に、使用している井戸水の水質検査を実施し、健康への影響のモニタリングと職員への通知を求めます。

(2) 井戸水を研究等に用いる際には大きな問題があり、必要な研究室では独自に純水製造装置を設置しています。組合で少し確認したところ、この純水製造装置の設置および維持のための費用を、大学から補助を受けている研究室と受けていない研究室がある可能性があります。三重大が該当する校舎のすべての研究室等について調査し、研究や業務の上で純水製造装置が必要な研究室等については、その費用を負担されることを求めます。

(尾藤理事)

水道法に基づき水質検査を3ヶ月毎に実施しておりまして、水道法で定められている水質基準の範囲内、例えば蒸発残留物ですと基準値500が定められているわけですが、本学の場合ですと、200台で推移しており、こちらの方につきましては、水道法の基準

内に適合しているという状況でございます。

もう一点、井戸水を研究に用いる際には、そのためのメンテナンス回数が増えていくということがあったかと思うのですが、こちらについては、平成22年6月に井戸水に切り替え、翌年、平成23年8月31日付で研究室等に対して調査を依頼しまして、これにより、必要なところにつきましては、メンテナンス費を負担することにしており、今現在、35研究室ほどのところについて、メンテナンス費用こちらの方で負担をしているという状況でございます。

新任教員が採用された場合にも、申請いただいているということでございますので、引き続き、そういった要請があれば、申請書を提出いただいで、対応していきたいと考えています。

(組合)

尾藤局長、いつもこの話ばかりで申し訳ないですが、多少は改善されているというのが一つの質問ですね。もう一つは規制基準の枠内に入っているからということで合理化されましたけれども、そもそも規制基準というのは、人間が作ったものですから、自然科学的な基準ではないですね。もちろん、炭酸カルシウムやケイ酸塩がどのくらいのリスクレベルなのかというのは、おそらく、それほどの発がん性はないと考えられていると思いますけども、しかし完全に0ではないということもあって、これは人体に対する影響。それともう一つ施設設備に対する影響と言うことで、実験設備ということも言われましたけども、さらに人文学部でも困っているのがですね、水回りが白くなる、ポットが半年でダメになる。学長もそのポット見たら分かりますけども。見たことありますか、ポットの中。あれがですね、健康に良いかどうか、おそらく一見極めて明白で非常に不安になりますよね。そのあたり、改善する方向で、80対20で市水を混ぜたということですけど、その辺の対応というのは、どのくらいやったら改善されるのかとかその辺の見通しは何か持っていますか。

(尾藤理事)

今言われるように、市水の割合を増やしたりとか、どういふ変化をするかということをやっているのですが、昨年増やしたのですが、それほど値としては変わってないような状況で、まだ、数回ですのでもう少し、状況、どういふように変化していくのか様子を見たいと思います。健康面のことで言われましたけども、振り所になるのが、水道方で定められた水質基準、そういったものを振り所にしてですね、やるということしか、本学でやっている形としては、そういう形しかないかと考えています。

(組合)

法規制値というのは、緩いんですよ、昔から、ご存じだと思いますけども。それが緩いから、例えば四日市だと公害防止協定とかを作って、企業との間でもう少し上乘せしているような状況もあるわけですね。その辺、もうちょっと何とかしていただかないと、法規制というのは営業の自由をギリギリまで制限するかどうかというその基準ですから。事業所に対してということももっと緩いわけですね。人体に対してというよりも。そこについて、そういふ認識で良いのかという疑問があるわけですね。

(尾藤理事)

基本的には、我々が振り所としているのは、そういった法律で決められたところを振り所にせざるを得ないと…

(組合)

なるほど、つまり、法律によって人間に対する健康影響はなくなると思われているわけですね。

(組合)

生物資源から申し上げたいのですが、井水を導入されているんだから、ある意味仕方ないのだけれどもね。導入するときに我々に何の話もなかったんですよ。誰に話されたか分からないんですけど。平成22年ですからね。今の役員の方々の前の代の時のことだと思うんですけどね。生物資源というところは、植物にしる、動物にしるいろいろ扱っているわけで、水に応じたノウハウというのは自然とあるんですね。あまり文章化されていないような。理由は分からないけどというようなね、魚の飼い方にしろ何にしろ。水は、仰った基準内には入っているから良いだろうという話しは、それはそれである意味良いのだけれども、そうでないことがあるということをお聞きしたいんです。今の役員の方々に聴いても仕方がない。当時の経緯は調べられることは出来るでしょうけどもね。そういうね、せつかく、我々みたいなものがあるのに、金の判断か、業者に売り込まれたかどうかは知りませんが、そういうことは、我々に一言言って、相談していただきかったということなんです。あとから、切り替えたらいくつかの研究室で出てきて、未だに問題があるとかね。それはつまらないじゃないですか。我々にしても役員にしてもね。大学の研究環境がある意味潰しているわけだから。風通しよくしてね、我々聴いてもらったら良かったんじゃないかと。半年待っても一年待っても良かったじゃないですか、導入するのをね。僕は、そういうことを今後お願いしたいと思うわけですよ。入った後は、個々の研究室に除去機を付けるなりするのは仕方ないし、市水を増やすとかね、そういう手を使わないと仕方ない。いくら掛けたか知りませんが、あのプラント。突如あのような物が出来たら、我々としては、気持ちが悪いですよ。そりゃ相談していただかないと、やっぱり。我々の実態がどうなっているのかということね、業者が売り込みに来たから買うとか、そういう理由かもしれませんが。そういう、何でも風通しよくしていただいてね、別に委員長も仰ったように大学を悪くしようとしているわけでは決してない、我々も。役員の方ももちろんそうであろうと思いますしね、そういう点では一致しているんだから、独りよがりには走っていただいたりする象徴だと思います、あの井水プラントというのは、やめていただきたい、それをお願いしたいです。

(組合)

この際、一言だけ言っておかないといけないのは、ポットですよ、事務室の。ポットが半年でダメになるんですよ。ポット1個買ったら五千円か六千円かかりますよね。つまり大学全体として、それだけ節約したしわ寄せしたまるごと半年間五千円のポットにしているわけですよ。これをどのようにお考えになるのかというのは、非常にポイントというか重要なポイントだと思いますけども。どうなんでしょうかね。

(組合)

そういう変わったことをするというのは、ある意味独断ですしか仕方なかったのかもしれないですけどね。風通し良くしましょうよ、それは、お互いに、それを希望します。

(尾藤理事)

当時、どういう経緯でどういう説明をしたのか、すぐに……

(組合)

僕はすぐにでもひっくり返したいくらいなんですけどね、今ひっくり返すと大変なんで止めとこうと思っているくらいなので。

(尾藤理事)

基本的には、利用されている方に影響がありそうなことについては、出来るだけ、丁寧な説明を……

(駒田学長)

先生、透明性は少しは良くなっていると思います。全部良くなっているかという多少僕が見えないところもあるとは思いますが。現在の執行部は、全て公開します。僕が一番懸念しているのは、役員会とか全学の会議でいろいろ決まって情報がいきますよね。その情報が全ての教員まで届いてますかということが、非常に心配なんです。学部長あるいは評議員、副学長がいて、情報は皆公開して、ネットで見るようにしているんですけども、それが皆さん、教職員何千名という方達に全て……

(組合)

それはなかなか難しいですよ。

(駒田学長)

それが一番難しいです。

(組合)

我々、その役の一翼を担えれば良いということも思っています。

(駒田学長)

なるべく、学部長、その委員の方達には学部へ全部おろしてください。全部に言ってください。全学の会議の、重要なことは学部の先生達に知らせてくださいと申し上げるんですけども、なかなかそれが、大学の十分な機能が、いつてないのかも分かりませんが、途中で止まる場所がありまして、聞いてないといわれまして、井水ではないですが、そういうことがありまして、それをどうしたら良いのかということね、良いアイデアがあったら、私は教えて欲しい。

(組合)

今日のところは、そういうふうな心がけていただきたいという要望と心がけてやっていると仰っているんだから、それを信頼して、さらに我々との関係をよくしていただきたらと思っているんですけどね。

(駒田学長)

教員の方が、新しい教員の方達が大学をどういう方向に進めるか、ということが決まっているかということを知りたいようなチャンスを、一応公開しているんですけども、見るか見ないかは、違うので、見ろというわけにはいきませんし。

(組合)

なかなか忙しくてそこまで見れないというのがあるんですよ。

(組合)

井戸ですが、井戸水を混ぜて得られた利益、金額と先ほどの35の研究室に補助を出している金額、プラントの維持代、電気代含めて、どれくらい大学として、儲かっているか……。以前、井戸水の導入のときに、これだけ節約出来ますよと言う数値が出てきたと思いますけども。

(尾藤理事)

数百万円くらいで。市水を増やしたりしてしますので、それよりは小

さくなっていると思います。今現在ですと100万円くらい……

(組合)

年間ですか。

(山田施設部施設管理課長)

井水による削減額は、410万円くらいです。ただ、メンテナンス代が350万円くらいありますので、実利益は70万円から80万円。

(組合)

それを35の研究室にメンテナンス費用として措置しているのですか？

(山田施設部施設管理課長)

いろいろなところのメンテナンス費用含めて350万円くらいです。

(組合)

例えばね、病院なんかはこんな水使ってはいけないとは思いますが、病院は使っているんですか。

(尾藤理事)

病院は独自でですね、整備をされて、財政投融资でお金を借りた形だと思いますけども。病院は独自に確か整備をされてやっていると思います。

(組合)

それは医学部もでしょうか。井水？

(山田施設部施設管理課長)

病院の方は、ほとんど市水に変えていますね。

(組合)

結局あまり儲かってないということですね。あまり儲かってないで、プラント業者に騙されたみたいなき感じになっているでしょ。正直言って。今更責任問いませんけどね、そんな話しね。そういう話しはよくあるんですよ。あまり騙されないように我々にも声をかけていただいた方が良くということなんです。騙した手口は人数多い方が見破れますから。

(組合)

理事に駅前でバッタリと会って、私、2リットルのペットボトルを持っていたんですけど、そうしないね、ポットがもたないですよ。ペットボトル代は誰が負担するですかというのを聞きたいですね。

(組合)

細かいことを言っても仕様がな。正直言って、騙されたような話しなんです、これ。プラントとかガスタービンなんか知らんけど、あのような物も危なっかしいと思っているんですけど。僕は感覚的にはおかしいと思ったんですよ、プラントが造られたとき。そういうサイエンス的な話しではないんですけど、おかしいものはおかしいと僕は思いますから。声をかけていただいた方がよろしかったと思います、あれについては。

(組合)

モニタリングと改善の努力は引き続きですね、やってもらわないと困るということだと思いますけど、よろしく願いいたします。

(組合)

減価償却済んでるかわかりませんが、済むまで騙し騙し動かして、後で取れば良いと思います。

(組合)

私も生物資源なので、当事者なのですけども、この要望書には

二つ立場があって、(1)はお水を飲む側、(2)は研究で使う側、この辺は統一できていなくて、こちら側申し訳ないところではあるんですけども、この二つの立場で大きく違います。(1)の立場は水質改善しろ、(2)の立場も改善しろではあるんですけど、先の先生仰ったように市水から井水から変わったときにかなり混乱しました。魚を飼っているところは、魚が死んで浮いたとか、私の研究室だと純粋の水を作る装置の中に微生物が入り込んで、井水のままだとら、消毒がキチッとされているのですけども、その先フィルター通して純粋な水にしていく段階で、ちょっとでも微生物入ると水を作る装置の中に微生物が入り込んで、これでメンテナンスが相当お金かかるようなことなんです。これは補償していただいているので、良いのかな悪いのかなと思いつながら使っているんですけど、というふうにいるんなところで問題が大きいので、この辺はしっかりお考えいただきたいながらやっていただければと思います。

(駒田学長)

前の執行部がどうのこうのというのは置いておいてですね、今現在、問題がどうで、改善点を考えていかないといけないということだと思います。

(組合)

医者としての所見はどうなんですか。

(駒田学長)

僕はあまり飲まないの。

(尾藤理事)

家庭の使用においても、ある程度あったりしますので、どれくらいの期間でどれだけなったのか分からないので。去年先生が持ってこられたのを見せていただきましたけども。

(組合)

凄かったですよね。半年ですよ。ちなみに役員室のポットもこれくらいの大きさの結晶板がありましたから。

(尾藤理事)

当面、どういう工夫が出来るのかということも含めて、経過をみていきたいと思つし、先ほどの研究装置につきましても、また新たなところがあれば当然、対応させていただくと。先ほど言われたようにある時期きたらパッとやめることもあり得ると言われましたけども……。

(組合)

こういうこと始めるときは割と良いこと並べ立てて始めるんですよ。それ、止めるのが難しいんですよ。原子力発電所を止めるのが難しいのと一緒です。作った物だから、原発すぐ止めるという話しではなくて、比べていいかわからないけど、減価償却期間、一応設定しているわけですよ、10年か15年か知りませんが。

(尾藤理事)

今、契約の形で……。

(組合)

だから、契約しないよと、切れたら、という考え方でね。多少安くなくなったかもしれないが、市水の方が良かったかなという。市役所がね、それなりに考えているし、その方が良かったよという話しになるかもしれない。継続的に考えていただいて、補助の方もよろしく願いたいと思います。

(組合)

最後に一言良いですか。ありがとうございました。お時間取っていただいて。いろいろなお見解聴けたことは良かったと思うのですが、全て、良いふうで解決していく方向にいくとは、という状況にはない回答の部分もあったかと思いますが、お考えいただいている部分のところは良く理解出来たと思いますので、特に、2(2)につきましては、我々にとって、全て大事なことなのですが、その中でも必要な大事なことなので、また、これ以後、交渉等で応じていただけるようにしていただきたいと思います。

6. その他、支部からの要求事項など (以下、3/1 回答済)

(1) 教育学部

- ①附属学校教職員について、通勤手当の適用区分の上限を、自動車等の使用距離片道「60 km以上」を「80 km以上」に引き上げることを要望します。
- ②附属中学校の体育館の早期の建て直しを要望します。
- ③附属特別支援学校について、県立と同条件の加配を要望します。
- ④附属幼稚園について、正規養護教員の採用を要望します。

(事前交渉済)

本申入れについては、昨年11月に行った附属学校組合との団体交渉において、回答済の事項(①, ②, ③)もありますが、改めて回答させていただきます。

①通勤手当については、平成26年人事院勧告により国家公務員において自動車等使用者の通勤手当額が増額されたことから、本学でも増額したところですが、増額後も三重県と大学の基準を比較した場合に、距離基準及び支給基準に格差があることは事実ですが、通勤手当を全学統一的に運用することはやむを得ないと考えています。また、遠距離の車通勤が健康管理面等において妥当であるのかを含め、検討する必要があると考えています。

②附属中学校の要求については、体育館改築として国に要求を行っているところですが、改築費用が巨額になるため、なかなか予算措置されないという現状をご理解願います。なお、生徒の安全確保の点から体育館床等の修復措置等が必要な場合は、必要に応じて、応急措置等を行いますので、附属学校チームまで連絡願います。

③附属小学校、中学校にて、必要に応じて、介助員等を配置し、対応してきたところですが、附属特別支援学校については、従来から、非常勤講師として4名配置し、対応しているところですが、さらなる介助員等の配置について、要望があれば検討したいと考えます。

④正規の養護教諭の配置について、検討します。

(2) 人文学部

- ①学生バイト紹介問題 昨今、学生のブラックバイトなどが社会問題となっています。しかしながら、三重大学において、学生支援チームが生活協同組合に学生のアルバイトを紹介する業務を委託するに際して、「最初の半年間は紹介しない」

旨の制限を設定しています。われわれはこの制限は、ブラックバイトの温床であると考えます。この制限の撤廃を強く求めます。

②附属病院にかかるに際して保健管理センターでの紹介状の発行を求めます。勤務中に何らかの疾病が発症し、保健管理センターに行き、そこで対応できない疾病の疑いが発見された場合、あらためて市中の医院または診療所等にかからなければなりません。そこでも対応できない疾病の場合、あらためて三重大学附属病院をはじめとする大きな病院に、その医院・診療所の紹介状を持参してかからざるをえないのが現状です。紹介状を発行する資格を有するのが医師免許保有者であることにかんがみ、保健管理センターの医師が紹介状を発行するようになれば、このような二度手間は省けると考えます。状況の改善を求めます。

(事前交渉済)

①学生のアルバイトは、学資の補助等のために必要な学生も多く、また、キャリア形成上や学生から社会人へと移行する大学生の時期においては、大切な経験となります。新入生については、一人暮らしを始める学生も多いため、まずは大学生としての新しい生活に慣れてからアルバイトを始めることが望ましいと考えておりましたが、学内でも意見を伺い、開始時期については検討します。

②三重大学保健管理センターは、保健管理に関する専門的業務を一体的に行い、本学における学生及び職員の心身の健康保持増進を図ることを目的とし以下の業務を行っています。

- ・定期及び臨時の健康診断
- ・健康相談及び健康の保持増進についての必要な指導
- ・精神衛生に関する相談及び指導
- ・健康診断の事後措置及び救急措置
- ・学内の環境衛生の維持、改善及び伝染病の予防についての指導援助
- ・学内の保健管理計画の立案についての指導援助
- ・保健管理を充実向上させるための調査研究
- ・その他健康保持増進に必要な専門的業務

具体的には、学校医業務として学生に対する定期健康診断及び臨時健康診断などの健診業務とそのフィードバック、日常生活における疾病や怪我に対する応急処置、心理カウンセリングなどを行い、産業医業務としては、職員に対する定期健康診断、特殊健康診断などの健診業務、定期的な職場巡視とそれらの結果の安全衛生委員会への報告、そして、学生と同様に日常生活における疾病や怪我に対する応急処置の他に、長期療養者に対する復職支援を行っています。

しかし、医療機関として診療行為を行っているところではなく、診療行為としての「紹介状(診療情報提供書)」を作成できません。

現在の日本の医療制度として「1次医療機関」、「2次医療機関」、「3次医療機関」という分類で表され、「1次医療機関」とは外来診療によって患者の医療を担当する医療機関で、かかりつけ医、日常生活での軽度のけがや病気に対する医療を

提供する診療所などをさします。「2次医療機関」とは入院治療を必要とする重症患者の医療を担当する医療機関で地域の中核的病院や専門性のある外来や一般的な入院治療を行う病院をさします。「3次医療機関」とは「2次医療機関」で対応できない、脳卒中、心筋梗塞、頭部損傷や複数の診療科領域にわたる重篤な患者に対応する医療機関で、高度医療や先端医療を提供する病院をさし、1次や2次で対応できない場合の紹介受診が原則となり、紹介状が必要となります。

保健管理センターで対処する場合は、1次医療機関に受診していただくことが原則であり、受診する際に必要となる「説明書」を必要な時に発行しますが、高次医療機関に受診する時に必要な「紹介状」ではありません。

保健管理センターに相談があった時の症状が軽微であれば、診療所を受診していただき、重症と判断できるときは救急車にて2次医療機関を受診していただくこととなりますが、三重大学医学部附属病院は「3次医療機関」であり、医療機関でない保健管理センターから、「紹介状」を発行することはできないという現状をご理解ください。

(3) 工学研究科

①教室系技術職員の前任技術専門員への昇格について

昨年の前任技術専門員への昇格の交渉において、一昨年度に引き続き「技術部組織見直しも含めた中での検討中」との回答をいただきました。

その中で、自然科学系技術部も昨年度の発足以来1年以上が過ぎましたが、これまでに検討されている内容の開示、および指針についての説明を求めます。

また、生物資源学部技術部、自然科学系技術部の技術長、副技術長の役職ポストへの移行を求めます。

②再雇用職員の待遇について

再雇用職員の一週間の勤務時間は、15時間30分から31時間までとなっていますが、上限を38.75時間まで引き上げるように求めます。

教室系技術職員の特任一般職員への適用を事務系職員と同等に行うように求めます。

教育職の職員は条件付きであれ、65歳までの定年延長となっている中、一般職員の60歳定年、再雇用に関し、どのようにお考えかお示しください。

潮生命地域フィールド・サイエンスセンター技術部以外の教室系技術職員については、平成28年4月に自然科学系技術部として組織化し、2年が経過としていますが、個々の技術職員が有する能力を組織として発揮し、地域に根ざした社会貢献や教育・研究を技術面から支えるという組織化の当初の目標に向けて課題が見えてきたところだと思います。

今後は、関連部局、各技術部、各技術職員の共通理解のもと全学組織化を含めた技術部組織見直しを含めた中で前任技術専門員の配置についても検討していきたいと考えます。

なお、生物資源学研究科附属紀伊・黒潮生命地域 FSC 技術部や自然科学系技術部の技術長の役職については、各組織における役割や実情・実態に応じて、検討していく必要があると考えています。

②再雇用職員の待遇について

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いで、原則として希望者全員を雇用することとしております。そのなかで、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います。事務職員に限らず教室系技術職員も必要に応じて雇用していきます。なお、特任一般職員が週38.75時間の勤務形態であるので、再雇用職員の勤務時間を引き上げることは考えておりません。

また、定年延長については、国の法令等の改正状況等を注視しながら検討を行っていきます。

(4) 生物資源学研究科

①学内のバリアフリー化の一層の推進

近年、障がいを持つ学生も増えてきています。その対応として施設等のバリアフリー化が進んできているのは事実ですが、キャンパス内には移動ルートになっているにもかかわらず未舗装のままの地域もあります。

例えば、生物資源本館から実験棟への通路は、未舗装である箇所が多く、車椅子や台車などでの移動に支障があります。

キャンパス内のバリアフリー化を、今後も推し進めていくことを要望します。

(事前交渉済)

キャンパス内につきましても、予算措置に応じてバリアフリー化を推進していきたいと考えています。

(事前交渉済)

①教室系技術職員の前任技術専門員への昇格について

工学部・工学研究科技術部、生物資源学研究科附属紀伊・黒

