

# NEWS LETTER

2017年12月22日 №575

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.coccan.jp

三重大学教職員組合（2016年度中央執行委員会）は、2017年3月9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、2016年12月16日に申し入れを行い、2017年3月1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。2017年9月14日に議事録の確認を、2017年9月14日に行いましたので、以下に議事録の全文を掲載いたします。組合員のみならず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。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。

## 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、尾藤理事（総務・財務担当）、矢崎企画総務部長、小谷財務部長、木村企画総務部人事課長兼職員課長、畑財務部財務課長

組合側）中央執行委員：小田委員長、田中副委員長、伊藤書記長、横岡書記

学部支部執行委員：前田（人文学部）、兼重、重松（教育学部）、村上（生物資源学部）、山本、前田（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29年9月14日

### 1. 組合との団体交渉について

（1）昨年、一昨年度と組合との団体交渉において、議事録の調印がなされておられません。たとえ妥結に至らなくとも、その段階での双方の意見を記録し、それを相互に確認することは非常に重要であると考えます。このままでは、毎年「言った、言わない」などのくだらない議論の繰り返しで、無駄に時間を費やしてしまうことが懸念されます。お互いに貴重な時間を費やして議論するわけですから、交渉時点での共通認識や双方の意見・考え方を記録することにより、次の年度の交渉がスムーズに進むよう議事録に調印されることを強く要求いたします。

（事前回答済：大学側）

議事録についてですが、一昨年度については、平成27年4月に議事録（案）を組合側に送付させていただきましたが、組合側からの応答がありませんでした。

また、昨年度については、昨年8月に貴組合と「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。」と記載することで、合意しており、貴組合が懸念しているような事態にはならないと考えています。

（組合）：

平成26年以前は調印していたので、共通の議事録をもつという意味で調印が必要だと考えています。

（大学側）

調印をすると労働協約に近い締結になるので、それは避けたいところです。27年度の無期転換に関する交渉のように、調印が必要な場合には行うという方針でいきたいと思っております。

### 2. 大学の全体構想について

第3期中期目標・中期計画が策定されましたが、以下の質問にお答えください。

（1）中期目標に「本学が取り組むすべての分野においてイノベーションを推進し、地域の活性化・創成を目指す。」とあります。これについて、学長の見解と具体的な展望をお聞かせください。

（回答者 駒田学長）

学長に就任してから、県内29の市町を訪問し、話をしてみました。実は、どういう状況なのかということで、データ等でも分かるのでしょけれども、やはり、直接お会いしないと十分把握出来ないのではないかとということで、お会いしまして、それぞれ29の市町の長は素晴らしい努力・取り組みをしていると思いましたが、如何せん、少子化・人口減少等々により、深刻な状況にあるということを実感いたしました。

三重大学としては、三重県にあるわけですから、三重県に耳を傾け、三重県を元気にするということを考えると言うことは、非常に自然なことですし、当然あるべき役目の一つではないかと考えまして、地域と連携して、あるいは地域の方とスクラムを組んで地域の活性化をしていきたいと考えましたので、まずは、学則を改正し、様々な戦略を立てて、現在、進行しています。

具体的な計画に関しましては、皆さんご存じかと思いますが、3つございまして、地域のリーダーとなるような人材を育成し、育成した逞しい人材を出来れば地域に残っていただき、地域の活性化に頑張っていただきたいという「人作り」、それから、研究の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、これは三重県というのは南北に非常に長い、170kmということは、霞ヶ関から掛川までの直線距離になるわけですから、それを三重県の津市のこのキャンパスにいて、十分そういう機能が発揮できるかと言ったら、それは、極めて難しく、地域の人に話を聴いても、大学は遠い、大学の敷居は高いということも聴きますので、それならば、大学が少し、各地域に出かけて行って、それを足場にして、サテライトを作ってやる方が良いのではないかとということで、そういうことをやりましょうと、それによって、ハブ機能を

強化しましょう。

それから、地域の素晴らしい力を地域の人たちと一緒に、全国へあるいは世界へ発信しましょう、という機能の強化をしましょうという、3つを取りまとめて、地域の活性化に資するものではないかなと考えています。具体的には学内においては、例えば、地域人材教育開発機構を設置しましたし、地域イノベーション推進機構も設置しました。これは、外部から見てわかりやすい名前の方が良いんじゃないかなということを考えています。

それから、各学部等に地域の活性化に資するようなことを考えていただきたいということで、まだ、スタートしていないと思いますけれども、地域の活性化のための取り組みをしていきたいと考えています。

学外に関しましては、先ほど申し上げましたように地域の拠点サテライトを設置しまして、ただし、地域の実情にあった取り組みをしなければならないので、まずは、大学から一方的にということではなく、地域の人と話し合い、連携から始めないとなかなか難しいなと思っています。昨日も尾鷲に行って参りましたが、尾鷲の人たちの想いは熱く、立ち見が出るほどの盛況ぶりでした。非常に充実した、逆に言うと、三重大学に非常に期待していることだと思えます。三重県全体を学べる場とすることによって、地域の活性化を発信できればと考えています。

(組合)

改めて要望と言うことですが、我々は人文学部でもいわゆる強みを活かして機能強化と言うことでやってきていると思うのですが、その点で、いろいろ、この間、大学院をどうするかとか、いろんな形で知恵を絞って、つくろうとしているところです。そこで、学長に改めてお願いしたいのは、我々が真剣に考えてつくろうとしているわけですから、そこは最大限我々の努力を尊重していただきたいということは、改めてお願いしたいということです。だから、昨今、ちょっと問題となっているのは、予算執行のために、何か年度の後期になって、お金が付いたから早く使えとって、おろしてくるというのが結構増えているみたいでして、そういうのは結構困るんですよ。それは勘弁してくれと、そこだけはお願いしたい。

(組合)

大学の全体構想に挙げていただいたところは、皆、共有できることかと思うのですが、このあと、ご質問させていただく、小さな項目として、2, 3 とか続けてあげましたところですね、その具体的なやり方について、更にご説明いただければと思います。

**(2) 中期目標に「(教職員人事) 大学運営の専門職能集団及び教育研究活動等の機能強化を図るため、教職員の人事・給与制度の弾力化等の人事給与システム改革を行う。」とあります。これについては、給与削減、人員削減、雇用の切り捨て等の労働条件の改悪が懸念されるところです。現に、各学部において教員人事の凍結や非正規職員の増大などの問題が発生しています。地域の期待に応えるように研究と教育を充実させ、同時に現在の授業カリキュラムを維持することに関して、学長の見解をお聞かせください。**

(回答者 : 駒田学長)

三重大大学の基本的な理念というのは、皆さんご存じのように、地域に根ざし、世界に誇れる独自性豊かな教育・研究の成果を生み出すという基本理念でして、そのためには、教職員のみならず、生かす生きと活躍、あるいは働いていただくことが基本、そのエネルギーの根幹だと思っています。

ただ、皆さんご存じのように基盤的な経費である運営費交付金、これは、人件費なんですけれども、毎年 1.2%、約 8 千万円以上減額されます。5 年間で、4 億円の減額、1,000 万円/人すると、40 人減らされるということで、これは、国の方針として、決められていることですので、増やそうという努力はしても、おそらく、

このまま 1.2%減額されていくのではないかと思います。そういった厳しい財政状況の中で、財源が限られているところでありますけれども、なるべく、補助金ですとか、学長裁量経費を活用して、優秀な教員の採用を促進していきたいというように思っています。

現在、非常勤職員数が多い職種は、看護師だと思えます。約 130 人という方がおられますが、それは、雇いたくないというよりは、各人の家の都合であるとか、子育てするとか、夜勤が出来ないとか、そういったそれぞれのご事情に合わせた勤務形態を取るという中で、非常勤職員を望まれていると理解しています。こちらとしては、常勤職員になっていただきたいと思えますけれども、個人のご都合もあるので、全てというわけにはいかないのではないかなと思っています。その中で人事・給与制度については、様々なものがありますが、基本的には大学の教職員が活躍するような環境作りをしていきたいというのは当然だと思っています。

(組合)

例えば、経営者としては、同じ金額であれば、安い単価で働いてくれる人を沢山雇った方が、仕事のパフォーマンスは、あがるんじゃないですか。だから、常勤ではなくて、非常勤の職員を雇った方が仕事量は、決まっているので、そちらの方が安い投資で、大きな成果があがるという考え方もあると思うのですが、そうではなくて、僕らとしては、あくまでも正規の職員や教員を増やしてほしいというふうに要望したいと思えます。

(駒田学長)

私も予算が許せば、その方が良いとは思えます。

(組合)

予算が同じだから、同じであれば、例えば、僕が経営者であれば、非正規の非常勤の方を雇って、仕事量が減らないのという発想も出てくるんじゃないかなと思いますけれども、そうではなくて、三重大は、ちゃんと正規の職員を確保していきますよという、そういう強いご意見が欲しいんですよ。どうでしょうか。

(駒田学長)

基盤的な経費である運営費交付金が許す範囲は、全部、正規の職員というのは絶対だと思います。それ以外のことになりまして、補助金ですとか寄付金ですといつ、それが切れるかどうか分からなくなりますので、永久に雇うということが担保出来ないという状況になりますから、基盤的な経費で永久に文部科学省から措置される予算が確保される範囲内は、全て正規の職員というのは当然だと思います。

(組合)

例えば、今年度来年度でしたっけ？大学の評価でほんのちょっと、うちはあがるんじゃないですか。ちょっと計算すると大体 5,000 万円くらいくるんじゃないかなという・・・。

(駒田学長)

それが、何年度分と決まっているんですよ。

(組合)

それは、増えた分は何に使われるんですか。

(駒田学長)

人を雇うのもありますよ。非常勤として。3 年間としかつかないので。それが、30 年、40 年と措置されれば、それは、常勤になるんじゃないかな。3 年間しかつかないので、ずっと雇いますよというのは、なかなか、人件費として使いにくい。ただし、3 年間の雇用で、任期付きで雇うということは、3 年間担保されているわけですから、それは十分可能だと思います。

(組合)

大学が努力して、大学間の競争で、勝つとかあまり良くないと思うけれども、評価が良くて、お金を余分にもらったとしても、それは、非常勤の方を雇うことにしか使えないということですか。

(駒田学長)

3 年間しか措置されないという条件の予算でした。それが、30 年措置される補助金でしたら使えます。30 年措置される補助金と

というのは実際はないと思いますね。

(大学側)

今の5,000万円というのが、何をベースに5,000万円と言ったのですか。

(組合)

1.2%ずつ、減額されると。大体それが8,000万円ですよ。それを7,500万円として、0.8%にすると5,000万円になるんですよ、という計算なんです。1.2%減額されると、それが8,000万円ですよというお話が学長からあったので、それを7,500万円だとして、確か、0.8%ということなので、そうすると5,000万円になると思います。

(大学側)

0.8%ですか。

(組合)

標準のところ、0.8%でなかったでしたっけ。

(大学側)

いずれにしても、先ほど学長から言われましたように、基盤的な経費が削減され、基盤的な経費ではない部分が増額となる仕組みなので、なかなか、先ほど学長から説明があったようなことしか出来ない状況です。

(駒田学長)

良いとは思いませんけどね。基盤的な経費にするために、基幹経費化というのがあって、しっかり頑張って、それが大学の非常に継続的な業務である、教育・研究活動であるということが文部科学省が認めれば、補助金だったのを基幹経費化することができます。今年も一人、防災減災センターの人員費が基盤化されましたから、その方のポストは常勤で雇用することが出来るというがあります。そういうことをやっていかななくてはならないというのがあると思います。そうすると基幹経費化され、人員費が安定し、常勤として雇えるふうにシフトできるようになり、そうするためにはしっかりと業務を、あるいは成果を挙げていかななくてはならない状況・仕組みになっていると考えています。

(組合)

この間も人文学部の学部長と団体交渉したときに、その話も大分詰めたのですが、まず、一つお願いしたいのは、非正規で働く方が都合のいい人がいるということなんですけども、それが全体のどれくらいいるか分かりませんが、あくまで、非正規で働きたい人がそのくらいいるから、全員が非正規で働きたいと思っているというような、多分、そういう認識はされてはいないと思いますけども、そういうことになっては、本末転倒です。それでですね、そもそも雇用というのは、正規雇用というのが本来原則でして、そこを徹底的に追求する、できるだけ、そういうふうにするという認識のもとに、どうするか、そういうふうには人文学部長に詰めたわけですけども。できるかどうかは別にして、とにかく、そういう追求をまずはしなければならぬ。それから、三重大がそういうことで非正規を増やした、特に、この4、5年というのは、毎年新しい非正規雇用類型が発現されていくという歴史の繰り返しだと思うのですが、その中で、三重大がそれでどんどんやったらどうなるかと言うと、地域の人たちが真似てしまうわけですよ。つまり、地域の雇用水準を押し下げる、そのための模範となってしまうという、その効果もですね、この間、労働基準監督署の人とも話をしていたのですが、三重大は悪い模範を示さないようにということ、分かったうえでやっていただけたらありがたいということですよ。

(駒田学長)

先ほど申しましたように、人員費がずっと確保されるならば、それは絶対すべきだと思いますね。今言ったように、補助金で3年間とか5年間とかの場合は、その間は担保されています。そのあとは、その補助金がなくなってしまうと、人員費はでないわけですから、それをずっと雇うということは出来ない状況であるというこ

とは確かだと思います。一番良いのは、基盤的な経費を増やす方法、それは、基幹経費化をしっかり、大学の今までの補助金だったのを基幹経費化していく作業が必要。これが非常に大事なかと考えています。そのためにはしっかりと業績・成果を挙げ、これが必要であると言うことをみなさまが認知することが大事であると考えています。

(組合)

その点について、私の認識不足なので、ちょっとお伺いしたいのですが、機能強化部分というのはすごく小さくってということ、割と三重大、評価が良く、沢山お金が付くかと思っていれば、7,000、8,000万円のことでということ、それを伺ったのですけども、そういうものも、7,000万、8,000万でものすごく皆が忙しい目をするなら、それは、なくても、なくて研究に専念するという考え方もあるのかしらと思ったりもしたんですけども。

(駒田学長)

機能強化の経費はいくらですか。4億円くらいですかね。機能強化の期間だけの人員費ですね。5人分、2.7億円ということですよ。

(組合)

そういうところが基幹経費化されていくという。

(駒田学長)

実績あげれば、1年間ではできません。3年、4年、5年としっかりとやると、基幹経費化されれば、それは人員費として使えますから。そういうことを望んでいるとご理解していただければ。

(組合)

そのために、今、非常に、いろんな問題と関わってくると思うのですが、非常勤職員という問題が、先ほど学長から、看護師さんは非常勤を望む方が多いということなんですけども。

(駒田学長)

他の方もたくさんいらっしゃるの、そういう場合だけではないですよ。

(組合)

三重大は、事前交渉の時にちょっと申し上げたのですが、医学部のある大学の中で一番少ない教職員数で遣り繰りしているという、非常に有能な教職員体制になっているんですけども。看護師さんが不足しているというのがその数を押し下げているという一つの要因だと思うのですが、技術職員の数なんか非常に少ないですし、正規職員を減らして、予算を確保するというやり方をやり過ぎているんじゃないかと思ったりするんですけども。

(駒田学長)

看護師さん、130人の非常勤というのは抜群に多いです。10人、20人、30人、130人というくらいの、100人以上の差がある。それが全部常勤化したら、教職員の数は多くなると思いますけども。他の方がそんなに少ないかといったら、それなりに皆さん減らされている割合は一緒なので、同じように減っているのではないかと思います。

トータルの数にすると非常勤の方で賄っているの、どうしてもそうなるでしょうけども。看護師さんの給与は、病院です。病院の売り上げで得ているので、病院が頑張れば、それは非常勤を常勤化出来るんですけども。先ほど申しましたように、望まない方もいらっしゃる。それは、決して良いとは思っていません。他の方も非常勤の方もいらっしゃる、雇用も非常に不安定ですし、本来ならば、退職金が確保された、しっかりと雇用形態にすべきだと思いますけども、それができないような財務状況になっていると、これは、全国すべてだと思います。私たちが40人減らすと言っても、旧帝大なんかは、何百人も減らさなければならぬ状況になっているわけで、そういうことを考えるとそのためには、どうしたらいいかと考えると補助金とかそういう学長裁量経費とか、確保できた予算を使わざるを得ない、そのときには、ずっと雇用すると



いうのは難しいということはあるとは思いますが。これは全国全ての国立大学法人で共通することだと思います。

(組合)

非常勤の看護師さんが非常に多いということなのですが、無期雇用転換の権利が発生するということがあると思うのですが、そのときには丁寧にご対応いただきたいと思います。

(駒田学長)

もちろん、そうですね。十分に承知しております。

多く辞めていくんです。毎年、80人くらい辞められると、80人くらい雇用されると、トータルで7、8人くらい増えるという、看護師さんが不足しているという状況ですね。三重大学は特にそうです。早く、看護師を雇いたいという気持ちは極めて強いです。

(組合)

無期雇用転換で是非無期雇用に転換させていただくと、人数が確保できるということになると思いますけれども。

(駒田学長)

そうですね。是非、申し出ていただければありがたいです。

(組合)

ついでに、ここで伺いたいのですが、不思議なことを事前交渉で言われたような話があって、労働契約法上は、本人が申し出たら使用者は無期労働契約に転換しなければならないというのが法律の趣旨なんですよ。ところが、普通、無期労働契約書というのは期間を書かないものですよ。この大学は不思議な大学でして、毎年、契約書で期間を決めて更新するという方針らしいんですよ。この間、労働法の人が出て、怒ってましたね、そういう幼稚な方法を使うなど。あと民法の人が出て、ちょっとびっくり仰天してましたけども。労働基準監督署にその話をしたら、なんとやったかという、最初はその話が分からなくて、なんか、記録を見せたら、本末転倒ではないかということで、これは、意味が全く没却されてしまうということで、おそらく、こういうのはブラック企業というと思うんですね。片方では無期転換をいいながらも、片方では中身としては毎年契約の段階で契約書を書き換えるという。多分、普通に考えれば矛盾していると言うことはよくお分かりだと思いますけれども。そのあたりの対応もちょっと考えていただけたらと思います。

(大学側)

今の話は、確認させていただきます。

(組合)

ついでに言うんですけどね、根拠はこうなってます。非常勤職員就業規則で非常勤職員の定義が一の年度を超えないということ。もう一つはですね、無期転換規程というのがあって、その中で、それ以前の就業規則を適用するとなっている。その中では、つまり、無期転換前ということは、非常勤職員就業規則を適用することだから、非常勤職員就業規則でいう非常勤職員は一の年度を超えないということですから、一の年度を超えてはならないという解釈ですから。ただ、労働基準法上は、労働契約及び就業規則は法律に違反してはならないとなっているわけです。そのような解釈を導けるような就業規則であれば明らかに法律に違反していると考えざるを得ないわけです。そのあたり、どのように対応されるか、よろしくお願ひします。

(大学側)

そのあたり、基本的には外部の専門家の意見を聴きながら、やっているとは思いますが、確認はさせていただきます。

(組合)

三重大学は、正規の職員の数は、国立大学の中では少ないですので、それを非常勤の方が支えてくださっているというところも大いにあるので、非常勤の人の待遇を良くするというのも、すごく大事なことなのですが、まず、そういう非常勤職員がすごく多いということに対して、どのように考えていらっしゃるのかということ、

後に出てくる質問事項とも重なるのですが、そういう・・・。

(大学側)

非常勤職員が多いというのは、具体的にどの職種とかいうのがあるんですか。

(組合)

教員であれば、正規の職員が定年退職とかしますと人文学部は、来年の4月は珍しく3人、4、5年後に大量の退職者が出てきますので、それを見越して、新規採用しましたけども、それまでは、人事は凍結、代わりに特任教員を、非常勤待遇の教員を雇っています。あと、教養教育機構にしてもいろんな新しいサテライトにしても任期付きの専任という形もありますけども、非常勤待遇の教員が採用されることが多いということが教員でもあります。

(大学側)

いずれにしても財源というか、財政的なことは一挙に解決するわけではないですし、むしろ、基盤的経費含め、減少というか、少しずつ減っていく中で、限られたパイの中で、どう維持する、その維持するのも困難な状況の中で、教育・研究のレベルを維持していくかということなんですけど、いろんな意味で納まるためには、どこかを我慢しなければ、財政的には、とにかく、右肩下りの状況ですので、そういった中でいろんな力を発揮できるようにくみ上げるかというとなかなか、単純にどこを増やすかというとなかなか難しいかと思っています。

(組合)

どこをどう増やすというのは難しい、本当に難しい問題で、これは年俸制とか任期付きの職員の方っていうのは、すごく頑張ってる働いてくださっていると思うんです。成果を挙げないといけないということで、そういう本当に一生懸命やったださる方を見ると、若いときに頑張ってもらって、それがその人の業績にもなって、それが評価されて、他の大学にも専任で採用されるという、それが一番現状では幸せなシナリオなんですけども、三重大学がそういうステップアップの場を提供していることはいえるかと思うのですが、なかなか、ある意味、言い方古いかもしれませんが、労働搾取的だなと思わない部分もありまして、そういう本当に新規プロジェクトとかで有能な若い方が入ってくださって、大いに助けられていることがあるんですけど、あるだけに、そういう人員構成、やり方で良いのかということを感じます。例えば、本当に仕事が増えているので、非常勤の方とか、人数が多いに越したことはないんです、ないんだけれども、もうちょっと他のやり方、仕事を減らして、正規職員でやっていける形、何かそういうものは何か構想されていないでしょうか。

(駒田学長)

仕事を減らす・・・例えばね、平成29年度は常勤職員の人件費として94億円、教育・研究費として10億円、これは変わってないです。皆さんが各学部で教育・研究するために各教員に渡されるのは、変わってないです。これを無くせば、良いんですけども、そうすると教育・研究が出来なくなる。多分、他の大学は、教育・研究費を減らしているところもあると思うんです。減らして、人件費に充てているところもあるんでしょうけども。それはバランスだと思うんです。どちらも基盤的な経費として欲しいんですけども、人件費が94億円くらいと教育・研究費が10億円くらいのバランスでやっている。もちろん、毎年1.2%減額されるのは減らされていくんですけども、教育・研究費の10億円をなしにして、人件費にシフトしようというわけにもなかなかいかないこともあって、当然、教育・研究費は必要ですから、それを皆さんが要らないというわけにはいかないの、教育・研究するためには費用として、担保しないといけないという部分もあって、このバランスが、他大学では、例えば教育・研究費がゼロだ、研究費は自分で稼ぎなさいという大学もあるかもしれないですし、逆に教育がゼロ、教育はゼロにするわけにはいかないでしょうけども、例えばの話ですけども、もっと減らそうと、10億円を5億円にして、5億円を人件費にして

しまいましょうということであれば、人件費は確保されます。ただ、そのときには、教育・研究費は全額半分になるわけです。ただし、教育・研究活動をしている在職している方にとっては、非常にマイナスになるということで、そのお金を、自分で研究費を稼いでくださいよと、教育費はなかなか稼げないですが、研究費は稼いでくださいよということで、ゼロにするという可能性もあるんですけども、今のところ、本学では、研究するにしてもそれなりのお金が必要ではないかということで、各学部配分して、各学部で教育・研究費用として、各教員に配分しているということはあるのではないかと思います。こういった費用も基盤的経費です。そのバランスで今のところ、各学部長のご意見を参考にその額を決めているという状況だと思います。基本的な考えとして、教育・研究費は要らないというわけにはいかないんじゃないかと思います。予算は限られていますので、これは必ず1.2%減額されるという状況にあるというのは確実なので、かなり、難しい選択を迫られている状況です。逆に教育・研究費は自分で稼ぎなさいとしてしまえば、人件費に余裕が生まれます。その代わりに自分で稼いでもらわないと教育・研究が出来なくなってしまいます。教育は、稼いでやるものではないと思います。研究もやはり、大学教員というのは、教育・研究というのがどうしても必要ですから、研究費も必要でしょうという考えです。

(組合)

ですから、教育・研究費も競争的になっていますので、自分の研究費は自分で獲ってきなさいということで、良いところもあると思うんですけども、山中先生のIPS細胞御殿のような予算が集中して企業みたいになって、そういう大変な研究体制になってしまうことのメリット・デメリットというのがあると思いますので、そういう本心に自分の研究が客観的に大きな絵の中で眺めることが出来るので、申請書を書くというのも悪くはないのですが、それに伴う仕事とかというの、それも一つ、忙しいことの原因になるかと思えます。これは三重大大学の中だけで、どうなるものでもないかと思えますけども、そういう競争的資金みたいなことに対する今までやってきた現状評価して、学長の方からそういうもう少し全国的に文科省に提言していただくというような・・・。

(駒田学長)

研究費自体は、国立大学では増えているんですけども、競争性というのはもっと鮮明になりますね。これは致し方ないかなと、選択と集中というのはあり得るのかなとは思いますが、そればかりで、はやりの研究が採択され、はやりでない地道な研究が採択されない、すぐ役立つ研究が採択され、50年後に役立つ研究が採択されないのはおかしいので、基盤的な研究費としては、大学として措置すべきではないかというのが私の考えですけども。そのうえで、更に研究費を獲得しようという方は、もちろん、獲得していただいて、ある程度の基盤的な教育・研究費は各教員に配分した方が良いのではないかなと思いますけども、これで十分ではない方もいらっしゃるし、もっと研究したい方は、自分で申請して獲得していただくことについては、推奨していきたいですし、そのための支援などは、例えば、サポートするようなスタッフを配置することは可能かなと思いますけども。やはり、基盤的にある程度はあった方が良いのではないかなというのは私の個人的な意見ですけども。私は必要ないと言われれば、そうですかとなるんですけども、そういった方、研究費は必要ないと言われる方はいないと思うんですけどもね。皆さん、ある程度の研究費は担保してあげた方が良く考えるとこういったバランスになるかと思えます。難しい問題かとは思いますが。

(3) 伊賀地域と東紀州地域に設置するサテライト(地域拠点)では、どのような人員配置になるのでしょうか。日常の研究や教育活動に障害が発生しうるような配置転換計画が示されるならば、教員の間で不安感が増大し、教育活

動への影響が懸念されます。この点について、学長の見解をお聞かせください。

(回答者：駒田学長)

サテライトというのは、各学部等では現在でも地域を教育・研究の場として、活動されていることは沢山あるのではないかと思います。その地域での教育・研究活動をよりやりやすくすることがサテライトの役目だと考えています。基本的には各学部等で取り組んでいる活動が、さらに活発化する、地域の活性化をするために、支援してサテライトを運営していくことが、引いては地域の課題の理解、あるいは大学への信頼が地域の活性化に繋がるという考えでやっていますから、決して日常の生活や研究や教育活動に支障が発生するような配置にはならないのではないかと思います。

(組合)

サテライトですとそれなりのサテライトのスタッフっているじゃないですか。その方たちは、専任なのか兼任でやっていただくのか、そういったことはそれぞれのサテライトで計画されているのですか。

(駒田学長)

これも補助金ですから、期限が決まっている、基幹経費化されなければ、期限がきたら終わってしまうという条件の雇用・活動だと思います。もちろん、そうなのはいけないので、基幹経費化しようということは、最も重要で考えなければいけないんですけども。雇われる方は、多くは、任期付きになりますよね。基幹経費化されない限りは、機能強化の補助金であるという状況の雇用であるという状況ですね。ただ、私としては、できる限り、今回も忍者などもそうですけども、人が付いて、3年か5年かという期限ですけども、できる限り学部の力になっていただきたいので、出来れば学部で選考委員会を立ち上げて、選考していただけないでしょうかということをお願いしました。それは学部の方が嫌だと言われれば、それは困りますが、学部にも最も関係した研究領域ですから、そこで選考した方が、極めて、重要な素晴らしい人材を選考していただけるんじゃないかという期待を込めてお願いしました。そういう方が、良いのではないか、その方が忍者を研究するにはサテライトの一つの人文学部のメインのセンターになりますから、そこで活躍していただく。もちろん、学部の方の活動も担当していただきたいなど。そういった意味で学部の方で選考して、学部のどういったことをしてもらおうかということも決めてもらってというような形態の方が良いのではないかと考えています。ただし、その方も任期は付きなければならないというような状況はあります。

(組合)

その点について、昨日まさに教授会でその話をしたのですが、人文、結局こういうふうにしたんですよ。任期付きは任期付きなのですが、数年後には無期転換すると、そういう努力で。だから、これもさっき言ったように、人文学部長に相当ねじ込んだわけじゃないですけども、その前にひどい話がありまして、どこから持ってきたかと、本部サイドから持ってきたみたいですね。つまり、たまたま何人か教員を、忍者頑張っているから、本部がこの人は忍者の先生だと認定して、その成果は全部本部に吸い上げてしまっていて、それでサテライトでその人は直属でそっちに動かすと、そういうご無体なことをやろうとしたわけですね。それで秋の段階で、なんていうことをするんだということで、学部長との団体交渉で、そういう無茶苦茶なことはするなということは要求しましたけども、そのときにですね、さっきの話ですよ、原則は、正規雇用だから、その趣旨でできる限りやってくれという、当然、最終的には有期契約にならざるを得なかったのですが、その後で、何か努力するかどうかということですよ。それで、数年後には承継内職員として、措置する方向で、今まさに公募資料を私がネットにアップしようとしてた段階なのですが。従って、そういう本部サイドからたまたま各学部が成果を挙げたからといって、そこに手を突っ込んで、盗



んでいくようなことはしていただきたくないということです。

(駒田学長)

あり得ないことだと思います。

(組合)

私も今、学長が仰った、地域とかというのをやるということは、学問とか研究的にも制限される部分というのはありますので、やはり、大学本来が持っているそういう専門分野とちゃんと関連付けてそういうプロジェクトが終わってもあるいは発展的に多少違う形になっても、その人は三重大教員としてちゃんと活躍できるという、そういう形で採用されないと本当にそのプロジェクトの期間だけで終わったら、科目が廃止されたら雇用の更新はありませんみたいなことになると非常にそうではない人の気も悪くなりますし、やはり、大学の専門教育と研究というのとちゃんと関連付けた形で、そういうプロジェクトというのは進めていきたい、いただきたいというのは、強く・・・だから仰ったような、そういう採用の仕方というのは是非固持して、維持していただきたいと思います。それで、多分、先ほど申し上げましたようにサテライトで採用された方とかはやはり期間もあるし、すごく頑張ってやって働いてくださると思うのですが、そういうのを見てると、専任の教員も自分も頑張らなくてはと、やはり、学長仰ったように三重県は大きいですから、サテライト行くだけでも半日仕事ということになってしまい、なんかすごく多忙化、教員の多忙化というのは免れないところがあるんですね。だから、そういうことに対する、対して、なかなか・・・。

(駒田学長)

どう言ったらいいですかね。働き過ぎるなど言えば良いですかね。

(組合)

ことサテライトを往復するような業務はね、増やさないで・・・

(駒田学長)

向こうに宿泊施設を作りますか。とは言っても、ずっとそこに居させるわけにはいきませんがね。

(組合)

例えばですね、サテライト全体でね、本部と会議しますよというときに、オンラインのミーティングをやれば、行かなくてもいいんですけど。そういう仕組みは導入されますか？

(駒田学長)

導入します。

(組合)

優雅な暮らしとして、ウィークエンドハウスみたいな感じで、週末は自然の豊かなところに行って、研究するじゃないですけど、そういうことが出来るには、やはり普段の日常的な大学の業務というのものもある程度整理されていないと仕事が増えるばかりで、減らすところというのも考えていただかないと・・・みんな困ってしまいます。

(駒田学長)

委員会は、なるべく少なくするだとかそういうことは考えた方が良いでしょう。学部の教育カリキュラムを減らせと言われると、これは非常に難しい問題で、この科目要らないんじゃないということは、言えないですね。やはり、学部の教育というのは学部で体系づけて管理すべきものですから、学部でこういうことは要らないのではないのということはあるかもしれませんが。そこは学部の自治というか学部が考えるべきことではないかなと思います。やはり事務的な委員会が多いとか、時間を少なくしようだとか、そういうことは管理業務に関しては、多少あるんじゃないかなと思います。教育・研究とかでこの研究を止めとは言わないわけにはいかなないので、そうなれば学部の戦略なり方針が最優先するのではないかなと思います。

#### (4) 中期計画に「地域に貢献する大学としての使命を果

たすため、.. (中略).. 「三重創生ファンタジスタ」の資格を認定する副専攻制度を立ち上げ、三重のイノベーションを推進する人材を育成する。」とありますが、「三重創生ファンタジスタ」の現状と将来展望について、学長の見解をお聞かせください。

(駒田学長)

ファンタジスタとは、皆さんご存じのように、サッカーの用語で、創造性豊かなインスピレーションと優れた技術を持ち、フィジカルに頼ることなく、一つのプレーで局面を変えてしまうような素晴らしい、サッカー選手なんですけども、そういう資質を持って、三重県の地域創生・活性化に活躍していただけるという意味での三重創生ファンタジスタということですから、いろいろな三重県の創生ですから、三重を学ぶことをテーマとするような「地域思考科目群」、現場での体験を通じた学びを重視するような「地域実践交流科目群」ですとか、あるいは、学びや体験を再構成して幅広い視野を手に入れる「地域イノベーション学科目群」ということが必要じゃないかということを考えています。

特に分野としては、ご存じかと思いますが、「食と観光」、「次世代産業」、「医療・健康・福祉」の3つの分野でファンタジスタを養成したい、育成したい、それが、その人たちが育って、地域で活躍することによってファンタジスタとしての資質・能力を十分、遺憾なく発揮すれば、地域の活性化に資するのではないかと考えました。

そういう意味で、ファンタジスタという資格認定をすることによって、その人の能力を担保するとか保証するとかそういう人を養成しましたとうことで、地域で、受け入れていただきたいなと思っています。

現状は、平成31年度に最初の資格認定者が誕生する予定で、420名を設定しますが、平成28年度10月の時点では、履修の登録者は121名になっています。

三重大は先ほど申しましたように、三重創生ファンタジスタの人はこういうものであって、そういう人が成長して、育成されることによって将来は、地域の活性化に頑張っていただけではないかと思っています。どの分野という先ほど申しましたように「食と観光」、「次世代産業」、「医療・健康・福祉」の分野をターゲットにしたいと考えています。

(組合)

まだ、一回生が出ていないので、このファンタジスタという資格・制度が一応地域、三重県や東海圏でどういふふうには社会の人たちが捉えてくれるのかなということは明確ではないと思うのですが、学長としてはこの資格を取った学生というのは、正規の授業以外に取っているわけですよね、単位を。非常にやる気もあるし、優秀な、優秀かどうかは置いておいて、そういう人たちを三重大が認定することですよね。

(駒田学長)

COC+に関しましては、三重大大学だけではなく、県下の高等教育機関、全て入っていますから。

(組合)

それでは、他大学の単位を取っても、それに入るのですか。

(駒田学長)

他大学の単位は、認定して、単位互換の協定は締結していませんから、単位互換をすれば、三重大の科目を他大学の学生が履修することは可能です。もちろん、今は、単位互換の制度が整っていませんので、出来ませんが、将来はそういうことが可能になると思います。

(組合)

制度設計は、どれくらいのスパンで考えていますか。

(駒田学長)

いまやっています。

(組合)

一年とか二年くらいで単位互換を・・・

(駒田学長)

もうすぐ、協定を締結するんじゃないかと。他大学からきたり、こちらから行ったりするというの、受け入れ体制はそれぞれの機関で制約はあると思います。何人でも来てほしいということにはならないと、ある程度は、これくらいの人数で、カリキュラムがしっかりしていないと単位互換が進まないのではないかと。まずはカリキュラムを、授業科目を設定するというので、現在 204 の授業科目が設定されています。それを単位互換してやるというときに、100 人来てほしいというわけにはいかないわけで、そういったときの制度設計は必要だと思います。基本的には、三重県の高専教育機関の中でやっていきたいと思いますということになっています。

(組合)

現在、三重県内の市町とですね、協定を結んでこられますよね。そういう中で COC+ というものを学長あるいは大学側から市町の方にアピールされているんですか。

(駒田学長)

まだ、してないですね。将来はすべきですね。もっと言うと、県全体のものですから、県がファンタジスタという資格を認定していただくのと良いですけども、まだそこまでは、進めていないですね。お願いしたいと思いますが。まだ、見解というか、希望的なものでそこまで行っていないのが現状です。まだ、スタートして入ったばかりですので、やはり、今後の問題、課題だと思います。

(組合)

是非、制度設計とか PR を大学・当局の方から積極的にやっていただかないと、せっかくですね、たくさん授業を、余計な単位を取って、頑張っている子たちがかわいそうなので、是非お願いします。

(駒田学長)

三重県の方も理解していただけるのではないかと思います。

(5) 中期計画に「学生の就職・採用活動の支援のために、就職情報の提供、就職活動やインターンシップに関する支援を拡充し、…… (中略) …… 地域課題に関する授業の展開や地域の自治体及び企業等との各種連携活動を通じて、学部学生の地元企業への就職率を平成 26 年度実績と比較し、10%増加させる。」とありますが、この目標値は高すぎませんか。また、学生がどこに就職したいかは学生の自由です。三重県への就職率向上を大学の目標に設定すると、目標を達成するために不必要に三重県内への就職を斡旋し、学生の職業選択の自由を侵害することが懸念されます。この点に関する学長の見解をお聞かせください。

(回答者 :駒田学長)

10%大変なんですけど、根拠がないわけではないんです。今現在、三重大学に入学される方で県内出身者は 40%、卒業をして就職するのですが、33%くらいしか県内に就職しないということは、40%入学して、33%が就職ですから、マイナス 7%と、三重大学に入学すると三重県に残る人が少なくなってしまう状況になっています。それをもう少し増やしたい、具体的には 4割を超えたいという 33%が 43%になったというふうには私は考えてますし、知事もそういうふうにならざるを得ないから、43%、10%アップしたいということが、目標です。かなり、達成は難しいけれども意欲的でありますけれども、是非挑戦したいなというふうには思っています。

(組合)

具体的には、どうやって増やす考えをお持ちなんですか。

(駒田学長)

それは、私も考えます。皆さんにも考えていただきたいんですけどね。就職先をどこにするのかというのは、学生の自由です。絶対そうなんです。あなたはここに行け、というわけにはいかないわけで、自分で選択すればいいと思います。ただ、三重県の中

には、素晴らしい企業がたくさんあります。そういう素晴らしい企業がたくさんあるという情報が、学生には伝わっていない。現在学生が決めるのは、テレビの CM とかそういう大企業ですとか、そういうことで就職先を決めているのが現状だと思います。それでは、どうなっているのかと言うと 3 年後 4 年後には離職するわけです。3割~4割くらい。それは少し不幸ではないかなと。少なくとも三重県内の企業に関しては、しっかりと情報を与えたいなと。与えるためには 2 つあって、一つは HP とかで企業説明会で来ていただくこと、そこで、型どおりというか、情報提供していただきます。もう一つは、社長さんに直接来ていただいて、話をさせていただく。もう一つは、学生が行くとなると、インターンシップだと思います。そういうことを充実していくことが企業を知ることになり、また、企業を知ると言うことは置いておいて、そういう機会になることは確かなので、そういう機会を作ってやっていくことが必要かなと思います。その中で、インターンシップするのが県内の企業だけとは限らないわけで、愛知県とか行くわけです。それは全然構わないのです。ただし、三重県の企業にもこんなに素晴らしい企業がありますよという情報は与えてあげたいなと。その中で、選択していただきたいなと。昨日も尾鷲に行きましたが、本当に素晴らしい、元気な、全国から集まって就職されているような企業もありますから、そういうことも三重大学生は知らないんですね。意欲がある非常に情報通な人が東大から来るということもありますから、三重県内の人はどうですかと聞いたら、三重県内、近い人は是非来てくださいと仰っていますから、そういう情報は与えてあげた方がよいということをまず第一に思っています。あとは、機会、そういう機会を、それによって、学生が選択し、十分に考え、私はここへ行くという強い意思を持っていけば、離職率も少し低くなるのではないかなと期待します。それによって、県内の市場がいつも少しあがっていただければ良いのではないかなと思います。

(組合)

今の学長の言葉でヒントを見つけたんですけども、数年で辞めるのであれば、離職した人にもまた声を掛けて……。

(駒田学長)

それはやっています。企業もやっています。

(組合)

10%の中にはこれは入るのですか。

(駒田学長)

入らないです。計算は、医学部と教育学部を除いた他の学部の新卒の就職数が対象なんです。

(組合)

そんな言葉を入れてるからダメなんですよ。

(駒田学長)

それは、決まっているんです。何でも良いからとは言えないので、少なくともその率を今現在 33%しか就職していない状況を何とかするためには、目標として取り組み際には、4割を超すと言うことは必要ではないかなと。それプラス I ターン、U ターンなんかは、もちろん、それは、県でもいろんなことをやっていますから、それはそれで、やっていただいて良いと思っています。大学はやはり新卒、卒業するときはどういう就職支援をやるかということに関しては、新卒がメインになるのではないかなと思うんです。

(組合)

学長の一番良いシナリオがうまくいくことを願っています。

(駒田学長)

学長だけが頑張っても、それだけでは足りませんので、各学部の皆さんが協力していただいて、特に工学部は低いですからね。ただ、企業を選択する権利はありますからね、それは構わないと思っています。

(組合)

愛知県から来る学生が多くて、三重県の学生ももっと増やしたいなと思いますけども、同時に全国から優秀な学生を呼びたいと



ということがまずあるので、そういう三重県の優秀企業とか、好循環になって、良い学生が入ってくると教員の仕事量からいっても、教えやすくてかつ就職も手間がかからず良いかと思います。

(駒田学長)

ご存じのように100人の学生が卒業して、大学に進学するとするとそのうちの20%しか県内の大学には、入学しないんです。この水準は全国でも低いんです。8割は県外に行ってしまう。これは、仕方ないと思うのですが、それだけしか残っていない学生が更に減ってしまうということになると地方創生というのは難しいと思います。残っていただくインターンシップなり企業に行くというのはもちろん県外からの学生も差別もしないわけで、県外からの学生が三重県内の素晴らしい企業を知っていただくと言うことも、当然しなければいけないことだと思いますけども、そういうトータルした中で、数値目標としては、40数%にしたいというのが一つの目標であり、かなり、達成困難ということが学長が一番自覚しているのではないかと思います。

(組合)

たまたま岐阜大学の合格発表を見ていて、気づいたのですが、医学部はやっていると思うのですが、SSH指定校枠というのを作っているのですね、岐阜大学工学部とか農学部もやっていたのかな？僕らもSSHやっていて、そいつらが、東大とか京大ばかり行っているんじゃ、あまり、頑張った気にならないので、そういうメリットを作ればSSHも県内ですから、残ってくれるんじゃないかなという気がしました。

(駒田学長)

生物資源、工学部で頑張っていたいて、そういうことを作っていただいて、地域枠ないですからね。地域枠があるのが医学部がメインだと思います。今、教育学部が5人でしたかね、作りましても、そういうことを進めていただければいいんじゃないかなと思います。ただし、それは優秀な学生が県外行くのを取ることのためにやろうというのも一つだと思います。是非、お考えいただければと思います。

(6) 中期計画に「若手教員においては比率20%以上、外国人教員においては比率4%以上を達成する。」や、「年俸制の推進やクロスアポイントメント制度の導入等弾力的な給与制度による教員採用を推進し、年俸制教員においては承継内の10%を継続的に確保するとともに、テニユアトラック制度を更に推進し、教育研究を活性化させる。」とあります。年俸制、クロスアポイントメント制度、およびテニユアトラック制度等を利用した非正規雇用の拡充については、かねてより当組合は、導入の意義を問い合わせ、その問題点を指摘しております。これらにつきまして、今一度学長の見解をお聞かせください。

(回答者：駒田学長)

年俸制に関しては、皆さんご存じのように文部科学省が国立大学改革プランを受けて進めているところで、教員の流動性を高めて、優秀な若手研究者や外国人研究者の獲得を促すもので、年俸制の給与制度は、大学教員に同制度への移行を強制するものではなく、あくまで人事・給与システムの弾力化をしようとする選択肢の一つだと思います。現在、本学において66名の承継内教員に年俸制を適用することが行われています。承継内教員ではない年俸制の方は病院の医師等がいます。

クロスアポイントメント制度とは、産学官の人材・技術の流動性が高まったり、機関同士の連携が緊密になることによって、お互いの教育や研究を発展させようということですが、それに関しては、制度を適用するには、相手方の機関と締結する協定の内容、それから制度を適用する教員の同意を得る等関係者全ての了解を得る仕組みが必要だと思います。

テニユア・トラック制度は、先ほど前田先生が仰ったように優秀な

教員であれば、教員をテニユアに入れましょうという制度ですから、それは当然良い制度だと思いますけどそういうことを進めていただければと思いますので、テニユア・トラック制度は医学部でもやっているかと思いますが、他の学部でもそういうことがあれば是非お願いしたいなと思っています。

(組合)

クロスアポイントメント制度については、本学の規程は、どの人を対象にするかであるとか、その人が従わなければいけない規程であるとか、そういうものが、他大学では、三重大学教職員に適用される規程に従うこと等一文が入っているのですが、うちは入っていないんです。そうすると極めて穿ったものを見方をするともっと拡大解釈してですね、三重大の規程に従わない人が入ってくるのではないかとかですね、そういうことはないとは思いますが、そういうことをちゃんと規程に書いておかないと。対象の期間も書いてないんですよ。質問したら回答いただいたのですが、それは、規程に文面として入っていないので。

(組合)

三重大大学のクロスアポイントメントの規程というのは、名古屋大とか京大に比べて言い方悪いけど非常に薄いというか、条文が少ないんですよ。もうちょっと向こうの方が条件を付けているんですよ。ただ、それはそれで、一応作ったところだけで、ほとんど運用する気がないのかという気も一時期していたんですけども。ところが、これ、時限爆弾でして、年俸制もそうですけど、先ほど学長も言われましたけども、何で大学が教育予算を各教員に措置するのかということにもかかってきますけれども、やはり、大学として、運営費交付金、内田さんのときからずっと言われてる、国が支援する、これは明らかに保証ですよ、責任を持って。保証することによって、各国立大学の教育・研究を従前なるものとするというのが主旨なはずですよ。その中でですね、人件費というのは、この大学で最も大事な人に対して、維持可能な働き方、安心して働ける・安心して研究できる保証することですよ。問題は年俸制にしてもそうですけど、評価付きの年俸制が非常にくせ者でして、評価によって給料がいくらになるか分からない。つまり、生活の対価としての給与という考え方から、成果に対する分け前という考えに質が変わるわけですよ。同じようにクロスアポイントを悪く言うと、私このときピンときて、今外れているかなと思いますが、改めて、他の大学でピンときたのがですね、大学が個別の先生方に対して、雇用責任を薄めるものである。つまり、極端に言うで一週間5日のうちここに3日、残り2日、他の大学ということで、もし、給料足りなければ、どこかで非常勤でも良いので稼いでこいと、そういうふうを意識として、今はそうならなくても、多分、10年もしたらだんだんそうなっていくですよ。これが非常に怖いと思います。文部科学省が一番悪いという気がするのですが、学長の段階でもですね、個別の先生方の生活、教育・研究活動、そういうものに責任を負うという立場でですね、物事を考えていただきたいということをお願いしたいのですが、いかがでしょうか。

(駒田学長)

了解しました。ただ、クロスアポイントメント制度は、誤って使われるようなことがないようにしなければいけないですね。

(組合)

誤って使われる可能性があるんです。ただ、ちょっと聞いたんですけども、ある帝国大学で、学内で人が余ってくるので、他の大学に回すと、3日間はそっちの大学であとの2日はどこかで引き受けてくれと。そういう使われ方もあるんですよ。こうなったら本当にそこの大学はですね、その分野の教育・研究に対して、責任を負っていると言えるんだろうかという疑問が出てきますよね。そこはお互い様はお互い様ですし、そこは釘を刺しておきたいと思いますがいかがでしょうか。

(駒田学長)

クロスアポイントメント制度の主旨には、そぐわないことですね。



(大学側)

クロスアポイントメント制度を適用する者については、相手方の機関の職員も本学の大学教員として雇用するということですので、本学のクロスアポイントメント制度に関する規程第 2 条に「この規程において大学教員とは、国立大学法人三重大学職員就業規則の適用を受ける教授等の職員をいう」と規定されているとおり、就業規則のほか、倫理規程、兼業規程等についても適用されるということになるというのは、ご存じですよね。

(組合)

解釈ですよね。

(大学側)

いや、これはクロスアポイントメントの規程・制度がそういうので・・・

(駒田学長)

規定していないということですかね。

(大学側)

クロスアポイントメントの制度がそういった制度であるし、そういうことが規定されているので、問題ないということです。

(組合)

親規程を見ないとわからないということですよ、その人は。

(大学側)

親規程というか、クロスアポイントメント制度の主旨を知っている方ならば、知っているということなのですが。先ほど学長が仰ったようにクロスアポイントメントをやるときには、相手方の機関と内容についてですね、きちっと同意を得ると、同意を得ないとやらないということになりますので、その同意を得る中でお互いが理解をするように調整することで、懸念されていることも解決すると、お互いが了承しないと、合意しないと出来ないということです、お互い合意した中で実施するというクロスアポイントメント制度ですので、その点をご理解願いたいところです。

(駒田学長)

今は良いけれども、10 年後、20 年後どうなっているのかということをおっしゃっているんですよ。

(組合)

そうですね。主旨が分かっている人は良いと思いますよ。

(駒田学長)

間違った解釈があり得るんじゃないかと。

(組合)

規定できるなら規定していただきたい。

(大学側)

必要ないと思います。契約の中で行えばいいと思います。

(組合)

そうは思いませんけどね。

(組合)

契約というのは、契約が優先するか就業規則が優先するかという話にもなってくると思うのですが、就業規則に有利原則というか、就業規則と別の労働契約を結ぶことになると思いますけども、それがどこまで可能なのか、むしろ、契約が優先するとしたらそこは穴になってきますよね。そこは、異論なきようにしか言いようがないんですけども。必ずそういったルールというのは、拡大解釈して変な方向で運用されますから。運用しないという前提で考えてはいけないんですね。運用されると、矢崎さんが今、一生懸命やっておられると思いますけど、矢崎さんの次の次の次くらいに変な人が来てですね、何やらかすか分からないと、そこを考えて欲しいんですよ。

(大学側)

前田先生の仰ることはよく分かりますけども、本学としては、きちんとした制度のもと、きちんとした契約を行うというふうに思っていますので、変な人がですね、大学に入ってこないように、きちんとした対策を立てていきたいというふうに考えています。

(組合)

ちなみにきちんとしたという立場によって、評価が変わりますけどね。きちんと対応していただきたいと思います。

(大学側)

対応はきちんとします。

(組合)

これからクロスアポイントメント制度を利用して、雇用してもらおうと考えているものにとっては、契約の段階でやれば良いというものでなくて、他大学のようにきちんと規定することが大事かと思っています。

(大学側)

本学も他大学の規程を参考に作っているつもりですので、変な規程にはなっていないと思っています。

(組合)

なんか抜けているところがあるんじゃないかと僕が感じているところです。

(組合)

ちなみに先ほども言ったように三重大学の規程が一番条文が少ないし、何を入れて、何を入れないかという判断はあると思いますけども、少なくともですね、矢崎さんが言われたような印象を私は全く受けませんでした。ただ、私が見たのも九大、名大、京大あたりですけども。

(大学側)

旧帝大系ばかりですね。

(組合)

ほとんどなかったんですよ。今は増えているとは思いますが。ちょっとそこはもうちょっと研究してからやってください。以上です。

(大学側)

ご意見は承りました。

(7) 先日の台風 16 号により大学病院の一部が浸水しました。三重大学病院は防災拠点の中核の一つですが、このような状況で果たしてきちんと防災拠点の役割を果たせるのでしょうか。また、講堂横の PCB 保管施設に貯蔵されている PCB 廃棄物の周辺への流出が懸念されます。想定最大降水量など、雨水害対策の具体的な数字をお聞かせください。と同時に、PCB 廃棄物の早期処理と施設の強化も含めた雨水害への対策を求めます。

(事前交渉済)

台風 16 号(9 月)による附属病院仮設通路の浸水については、病院解体工事に伴い雨水排水を仮設で行っていましたが、仮設ポンプ能力以上の降雨により浸水してしまいました。現在は、仮設ポンプの増強および別途排水経路の確保により対応しています。

想定最大降水量については、大学構内から放流している津市の第二雨水幹線の想定最大降水量である 57mm/h に合わせています。また、第二雨水幹線工事の完成に合わせて、構内の雨水排水管の敷設工事を平成 27 年度から実施していますが、国の予算状況等により病院地区は平成 30 年度以降となる予定です。

PCB 廃棄物については、高濃度 PCB 廃棄物(蛍光灯安定器)は平成 29 年度に予算措置の内示がありましたので、29 年度中に処分を行うために処理事業者(中間貯蔵・環境安全事業株式会社(JESCO))と打ち合わせを進めています。また、低濃度 PCB 廃棄物(微量 PCB 汚染廃電気機器等)も平成 29 年度中に処分する方向で検討を進めています。

PCB 漏洩対策としては、雨漏り等が発生しても PCB 廃棄物へかからない様に、特別産業廃棄物保管基準に基づき高濃度

PCB 廃棄物は密閉容器(ドラム缶)へ収納したうえでドラム缶の転倒防止対策を行っています。低濃度 PCB 廃棄物は変圧器に封入されている絶縁油であるため、変圧器から取り出さずに変圧器に封入したまま保管し、年1回保管状況の点検を行っています。

**(8) 学内の水道水の炭酸カルシウムやケイ酸塩などによる沈殿が、引き続き問題となっています。この点当局は昨年度の回答で、「水道水については、水道法に定める項目を年4回(法律では年1回)測定し、基準値以下であることを確認しているため、追加の対策を行っておりません」と答えています。しかしながら、これはあくまでも法定基準値以下であることの説明にとどまるものであり、現在のリスクレベルがどの程度であるのかの説明になっていません。この点、正確なリスクレベルをご提示ください。**

(事前交渉済)

水道法に基づき定められた水質基準は、「生涯に渡る連続的な摂取をしても人の健康に影響が生じない水準を基として設定している。」ため、健康に対するリスクはないものと考えています。

[組合補足]

事務局より「組合側は「別の機会で問い合わせする」、事務局側は、「個別に問い合わせしてもらったら」と言っていることを音声記録で確認しました。」とのコメントあり。

**(9) 今年の春頃に、学外とのインターネットへの接続が不安定になる事象が何度か発生しました。学生の就職活動においてインターネット上でのWebエントリーも増えている状況で、学内LANとインターネットへの接続の安定化について、学長の見解をおきかせください。**

(事前交渉済)

平成28年3月から7月にかけて、学外とのインターネット接続に、全面通信断を含む障害が断続的に発生し、全学の業務遂行に影響を及ぼす事態となりました。これは導入後10年を経てメーカーサポートが弱体化したことに起因する全学用ファイアウォール装置の更新ソフトウェアのバグによるものでした。

平成28年9月末に5年間のレンタル契約で同装置を高速・高信頼の最新機器に置き換えて、2月末のSINET引き込みの10倍速化への対応とインターネットからの攻撃検知及び遮断機能の強化を併せて行ったことにより、このファイアウォールに絡むインターネット接続の不安定性の問題は解消しております。

なお、ファイアウォール以外の機器・システムの導入・更新も、今後の利用増に耐えて情報システムやネットワークの安定運用が維持されるように、中長期的な戦略に基づいて順次進めてまいります。

**(10) アクティブ・ラーニング型の授業の拡充を謳っていますが、教員が授業コンテンツを作成する際のツールを提供するなどの支援体制はどのようになっているかについて、学長の見解をお聞かせください。**

(回答者：駒田学長)

なかなか難しいですね。どこまで十分かなと思いますけども。今後の予定をお伝えさせていただきます。

平成29年度に地域イノベーション推進機構3階に「アクティブラーニング・スタジオ」を整備することにしてあります。そのスタジオでは、設置されている施設や設備の機能を活用したアクティブラーニング型の授業の実施や授業の素材や教材づくり、出来れば、eラーニングの展開にも広がればというふうに考えています。そういう体制・施設・設備整備をしていきたいと、それを皆さんにお使いいただきたいなと思います。それによって、少しでもアクテ

ィブラーニングのためのいろんな教材づくりに繋がれば良いのではないかと。これがアクティブラーニングの推進に繋がってくれば良いのではないかなと思います。

(組合)

それは、サポートスタッフ込みですか。そこに行って自分で作れという話なのか、あるいは、そこに自分の授業のコンテンツを持って行くと、よく詳しい人がサポートしていろいろやってくれるとか。こういったサポートがないとですね、いろいろやれやれと言って……

(大学側)

人的なものについてはですね、確認しますが、アクティブラーニング部門のところ、eラーニングの部門の方、元々その方はアクティブラーニングがご専門の方ですので、その部門の特任教員として配置する予定です。

(組合)

教員にそういったことをさせるのは酷だなと僕は思います。技術職員がやることかなと。

(大学側)

そういうことの支援ですね。

(組合)

そうです。実際に手伝ってくれる人のことです。自分の持っているコンテンツをどういうふうなアクティブラーニングの素材にできるかとか、そういったサポートもして、実際の作業も手伝っていただけると。この前フロリダ大学の先生の発表を見てきたのですが、うちだったら頼んだらすぐ出来るよって。

(駒田学長)

どこの大学？

(組合)

フロリダ大学です。うちの7倍くらいありますけど。そういうところのセンターの長をされている方で、いろいろ教えてもらったんですけども。本当に人もなければ物もなければ、本当に出来ない、負担が増えるだけで。是非そういう支援をお願いします。

**(11) 今後、運営費交付金の削減に伴い、文部科学省が自己収入比率を50%まで増やすように求めています。このような状況では授業料の値上げにつながるものが危惧されます。給付型奨学金が少ない現状では、授業料の値上げは学生の財政負担を増大させることとなります。学長は授業料の値上げや学生の財政負担軽減についてどのような見解をお持ちかお聞かせください。**

(回答者 駒田学長)

文部科学省から自己収入費率を50%まで増やすよう求められておりません。この件は、衆議院の文部科学委員会で、ある国会議員の方が質問されたときだと思います。ですので、そういうことは文部科学省から求められていないと思っています。また、授業料の値上げなども考えておりません。

国の予算編成において、文部科学省は、国立大学の授業料免除の割合を少し上げてましてですね、それは、運営費交付金に反映されますから、大学としても授業料免除の対象を特に経済的な困窮者に充てていきたいと思っています。

(組合)

去年の団体交渉の時に学長こういうことを言われました。無理な値上げはしない。無理なというのは何ですか。そこについては大丈夫ですか。

(駒田学長)

今のところ値上げするつもりはありません。無理って何ですかね。無理でなかったら無理でない値上げをするのかということですからね。経済的な困窮者に対する援助・授業料の免除制度というのは、必要だと思いますけどね。

(組合)



成績優秀者に対する免除と・・・

(駒田学長)

優先権は経済的な困窮者にあります。

(組合)

大学院の・・・

(駒田学長)

大学院の経済的困窮者の方が優先です。

(組合)

数年前にこの制度が導入されまして、成績優秀者に対する授業料免除が確かに入ってきて、確かに授業料免除の枠の中から、別枠を作るのではなく、その枠の中から持ってきたという形を取りました。

(駒田学長)

別枠ではないですか。

(組合)

別枠ではないですよ。その中から、例えば学部ごとに二人とか。つまりこれは言い方は何ですけど、金持ちでも成績が良ければ、毎年 50 万円のプレゼントがもらえると。そういうことになりますよね。これ、おそらく別枠作るなら良いのかもしれませんが、枠の中からわざわざ外して、別の人に充てるというのは、明らかに教育の機会均等の原則に外れると思います。

(駒田学長)

経済的困窮者が優先されるというのが私の見解ですけども。成績優秀者も魅力あるとは思いますがね。大学院生なんかは。どちらも大事だと思いますけど、どちらが優先しますかと言ったら、経済的困窮者だと思います。

(組合)

ていうか、50 万円でしょ。大きいですよ。成績が良ければ、50 万円をプレゼントしてもらえるとということですよ。

(駒田学長)

プレゼントというか励みにもなりますよ。

(組合)

大学の戦略もあるでしょうから、優秀な学生をキープしたいというのもあるでしょうから、一概には言えないでしょうけども、学長の意見は分かりました。

(駒田学長)

成績優秀者の中で経済的な困窮者がいれば、そちらの方に回していただくというのは当然でしょうね。その辺は各学部・大学院の考え方によっては、多少違うということを感じます。理系と文系は少し違う感じもするし、海外からの留学生をどうするかという話もありますし、海外の留学生だったら、全部 OK というわけにはいかない面もあると思います。非常に金持ちのご両親がおられて、経済的に困窮者でないのに海外からの留学生だから、授業料を取らないというのどうかと思いますがね。これは、授業料の免除を扱う委員会で少し検討していただければと思います。難しい問題だと思います。大学院の優秀な方を取ろうというのも私も分かかります。

(3.労働条件について(1)回答後)

(駒田学長)

授業料免除別枠です。来年度から。来年度から別枠。今年度は入ってます。来年度から別枠にします。

(組合)

ちなみに大学の予算が減っていると言うことはないですよ。

(小谷財務部長)

予算的に減っていると言うことはないです。

(駒田学長)

全て使わなくても良いんですよ。全て使う必要はないと思えますけども。成績優秀者がなければね。成績優秀者として無理矢理あげてくるというのは。やはり、これが成績優秀者という学生を

推薦していただきたい。枠があるから、全部、というのは、違うのかなと思う。枠があるとどうしても使いたがるんですけども、成績優秀者というのは、こうあるべきだということを決めてから、それに合致した学生を推薦していただく必要があると思います。

### 3. 労働条件について

#### (1) 地域手当の全額(6%)支給を要求します。

(回答者 大学側)

地域手当ですが、きちんと検討して、今の財政状況で、どういったことが出来るかということの検討は引き続きしていきたいと考えています。

(回答者 )

地域手当というのは、昔からあったものではなくて、2000 年代入ってから出来たもので、自治体とかであれば、地域間格差ということで出てきたんですよ。もちろん、我々としては要求として 6% 全部出せと言っていますが、地域手当が良いから出せと言っているのではなくて、そもそも地域間格差を導入するという文脈のなかで出てきた地域手当そのものに内在する制度的な問題点は片方でありながらもこの間度重なる震災臨時減額、それから、退職一時金の大幅カット、64 歳以降、73% 給与が下がる、もう一つありましたけども、おとしの給与制度の総合的な見直し、そういった中で、度重なって減ってきたと。それに対する何とかならないかという文脈で出したものです。ちなみに矢崎さんに言わせると一回あたりの賃金カットは 10% まで可能らしいですから、そういうことは、そういうふうと考えられると非常に困るんですけど。せめて、これはですね、約束どおりにやっていただきたいと思うところですよ。

(大学側)

前田先生が言った 10% までは OK というのは、私は言った記憶はないんですけども、地域手当を 1% 上あげるということは、1 億円かかるわけですよ。この 1 億円をどうやって捻出するのかということが大学の課題になっていまして、当然、運営費交付金が毎年 8,000 万円減となっている中で、どうやってあげていくのか。ちなみに県は今回給与下げましたよね。それは、ご存じですよ。先ほど理事も仰いましたけども、平成 30 年度から現給保障が外れますので、その時点で検討させていただきたいと考えています。前田先生の仰ることもよく分かりますので、今県は 4.5% になっていることも承知していますので、大学として理事が仰ったように検討していくということをお願いしたいと思います。

(組合)

来年度の、再来年度の平成 30 年の 4 月から現給保障がなくなるので、その時点でいくら大学が払う給与が減るのが試算出来ますよね。

(大学側)

出ています。3,300 万円弱です。そこで、足りないわけですよ。あと 6,700 万円くらい足りないのをどうしていくのかということを検討していかなくては行けないということになると思います。

(組合)

一度に全部上げなくても少しずつ上げていくという考え方もあります。

(大学側)

仰るとおりだと思います。

(組合)

我々昨日人文学部の定期総会開いて、我々教員を巡る 3 つの困難ということで、一つは給料が下がっていること、それから研究条件が毎年悪化していること、三つ目はですね、実務的な仕事が無茶苦茶増えているということ、これが悪循環なっているわけですよ。この悪循環を突破しない限りは、将来の見通しというか元気で働き続けようというエネルギーはなかなか湧いてこないですよ。ですからこの 3 つの悪循環をどうするかという視点で

すね、賃金面で何とかするという、これでだいぶ大分駒田学長の株も上あがると思います。

(2) 去る8月8日に人事院が俸給引き上げを勧告し、政府も10月14日に人事院勧告の完全実施を給与関係閣僚会議と閣議で決めました。この人勤にもとづく給与の改善を要求します。教職員の給与改定の時期とどの程度反映されるのかについてお答えください。

(3) 2016年人事院勧告で打ち出された配偶者扶養手当の削減をしないように求めます。

(9) THE PAGE 10月8日の報道によれば、2015年度に国立大学86大学のうち、33の大学(38%)で定年退職した教員の後任補充を凍結する人件費抑制策が取られているとのこと。三重大でも文科省から運営費交付金の減額が求められている状況において、全学的あるいは部局内で教員、事務・技術職員の雇用問題、再配置問題をどのような計画のもとに考えているのかについて学長の見解をお聞かせください。

(組合)

残りについて、一緒に回答いただけますか。

(大学側)

基本的に人事院勧告に基づく給与の改善を要求しますということですが、人事院勧告どおり、平成28年4月に遡及し、平成29年1月に遡及分の支給等を行いました。

また、(3)については、こちらも人事院勧告どおり、3年間の経過措置期間を経て、配偶者等の扶養手当を原資として、子に係る扶養手当を増額する改正を実施します。

この改正については、大学としての経費削減という意味合いはなく、本学におきましても40歳未満の若年層については共働き等により他の世代と比べ配偶者の扶養手当を受給している職員の割合が低くなっている状況もあり、人事院勧告どおり実施いたします。

(組合)

12月にお話を伺った時も不利益なよりも利益を受ける人が多いのだということだったのですが、先ほども地域手当に関わりませんが55歳以上は、不利益を受けっぱなしでして、先ほど矢崎部長から、現給保障が終わった時点で考えますという・・・時点で考えますという、そこにすごく、えっ、と思って、現給保障が終わったら、私たち55歳以上は給料が減るんですけども、そのときに地域手当で現給保障以上のものがあるのかということが、私の最大の、最大とは言いませんが、大きな関心事なんですけども、そこは速やかに55歳以上は、本当に教員は手当とかしていただけると、入試手当とか管理職の方は管理職手当ありますけど、入試手当しかなくて、地域手当が本当に望みの綱なんですけど。

(大学側)

私も来年55歳になりますから、一緒なんです。運営費交付金が、繰り返して申し訳ないのですが、1.2%、8,000万円減らされている中で、先ほど学長も仰いましたけども、基盤経費をいかに組み込んでいくか、運営費交付金をその分どうやって使うのかにかかっていると思うんですよ。それには、予算が増えるということは、なかなか厳しい状況ですので、今回は機能評価で増えましたけども、増えた分についても、期間が決まっていると。ところが、運営費交付金の削減というのは、毎年、削減されるというのは、政府の方で決められている話なので、これはどうすることも出来ないということなんです。この中で、先生の仰るように私としても給料が下がっていくばかりだと皆さんのやる気というか、それは、モチベーションが下がっていくということは、十分、それは、私も

ですよ、また、下がるのかという思いでやっているんですけども。その中で、人件費を増やすならば、研究費とか教育費を抑えてやるか、人件費を増やすには人を減らすか、戦法としては何通りかありますが、厳しい状況なんですけれども、どれかの方法でやっていくしかないと思っています。その選択は、大学として、皆さんが一番納得するような方法で、やるしかないとは思っていますので、学長が仰るように元気な三重大を作っていこうという思いは、教職員組合の方も一緒だろうし、我々も一緒だと思っています。少しでも、予算を工面して、地域手当をあげる努力は、していきたいと考えているわけですし、そこをご理解いただきたいなというところでございます。

(組合)

今後の地域手当についての、こうなりますとか、今給料の不利益変更なんかも直前に知らされて、そのままになってしまうんですけども。現給保障が終わった時点での見直しとしては、どのような・・・。

(大学側)

来年の予算がどうなるか分かりませんので、もう少し検討させていただければありがたいというのが、今の回答の限界かなと。見通しがたたないので・・・。

(大学側)

今、ようやく平成29年度の予算を作ろうとしている段階で、平成30年度の政府の全体の予算、文部科学省の予算、あるいは国立大学法人の予算がどうなっていくか、もう一つには、来年度の人事院勧告がどうなるかですね、どれくらいのものなのか、どちらかという方向にありますので、そこへの対応をどうするかということですね、今までよりも、場合によっては、その部分で増えて、財政負担が増えていくようなこともありえますので、一年後の見直しまでは正直なところたたないということですね。

(組合)

配偶者扶養手当ではなくて、配偶者等扶養手当ですよ。つまり、お父さんお母さんが入ると。これで言うと子供が居なかったら一気に年間単位で23万円オフとかね、そういう人がいるんですよ。そういうのを含めて、12月の時には、シミュレーションを出してくれとお願いしたと思うんですけど、どうなっていますか。そうでないと、こういった問題はちゃんと目に見える形で教職員の目の前に示さないと、これを人事院勧告を真に受けてやったら、これだけのプラスマイナスになりますよと、これプラスもマイナスもそうですよ。それがないと判断しようもないし、意見を述べようもない。一番困るのは、なかったことにしておこうというね。それで煙に巻かれたような、一番困るわけです。それで言うとこの配偶者等扶養手当、子の扶養手当、これをいくつかのパターンということで、全体的なパターンを私がお示したわけですが、これに類するようなもの、何か資料があれば出すべきではないかと思うんですけど、いかがでしょうか。

(大学側)

細かい資料というのは、子供が一人いて、配偶者手当がないとか等いろんなパターンが考えられるので、そういった数字を出すというのは、それは厳しいと思います。全体的な予算がどうなるかというのは、分かるのですが、全体的には、約240万円は、経費が必要になるということは分かっています。ですが、先ほどのように配偶者が1人いて、子供が4人いて等、パターンが40通りくらいあるので、そのパターンごとに出すのは、厳しいということでございます。

(組合)

パターンとして、Excelレベルで大体10通りくらい出していただいたら判断しようがあると思うんですけど。

(大学側)

10通りくらいですか。

(大学側)



10 通りかどうか別にして、検討させてください。

(組合)

これに関して、この前のご説明だと、結構若い方がいるという印象を持って、それが病院とかそういうところに勤める若い方というご説明だったと思うのですが、そういった方は流動的に動かれる方ですよ、比較的。

(大学側)

そうですかね。

(組合)

そうすると私のように 25 年も三重大一筋で頑張ったような奴は、すごく減ってですね、異動されるような人が利益を得るとい、これは僕の個人的な感想ですけども、ちょっと、三重大で頑張っている人たちにきついのかなという印象を受けます。

(大学側)

流動性があると言っても、そういった方たちも三重大の職員であるわけですから。

(組合)

それと私、教員が研究費と人件費とかが教員がメインに財政状況を感じる部分なんですけども。確かに、学長がバランスですよということは、確かにそのとおりだと思うのですが、今年、自分が貧乏していたので、つい声が大きくなるのですが、エアコンが壊れて、私は、来年度に向かって 18 万円くらい借金をしていて、秋から研究費なんて使えていないという状況で、今年は、科研費が獲れなかったのが、まずかったですけども。それで、施設とか綺麗になってるなというのもありまして、学生なんかも「大学お金なかったんじゃないの？」と言いながら、キャンパスが綺麗になって、もちろん、キャンパスが綺麗になるのは良いんですけども、なんか、奈良女子大なんかに行くと、廊下の隅にトロのような埃が転がっていて、「予算規模が小さいから清掃費が出ないんだ」とかって奈良女の人が出てきて、そんなのを見ると自分のお給料が少し少なくてもちゃんとお掃除してもらえる方がいいなと、思うので、その辺が皆さん、事務局長や学長のさじ加減かと思うのですが、55 歳以上も年を取ってくる割にすごく業務の負担が増えて、あれです、若い方は若い方であるでしょうけども、是非そういう、人件費とか研究費の充実は強くお願いしたいと思えます。

(大学側)

委員長の言われることは十分理解できますので、学長と検討させていただいて、建物に関して、概算要求で付くというのはなかなかないんですよ。

(大学側)

建物は、他に使えない場合も、ほとんどの場合が大きな環境整備とか建物しか使えないですし、小さなものと学部を経費とか本部の経費を充ててやるものもありますけども、先ほど言われたことはどういった経費でやるかわからないですけども、基本的には今言われたように財政的に許せばですね、基本的にはそちらがいろいろ言われるような整備を進めたいと思えますが、先ほど申しましたように大変厳しい状況の中で、ある程度、教員の採用についても少し、記事で 33 大学が定年補充を凍結しているということもありましたし、本学も現に採用を少し抑えるような仕組みをやっていますし、他の大学によっては、教職員のところと研究費をさらに減らすということもありますし、遣り繰りをしてやっている現状の中で、本学もある意味同様の状況はあるということ、そのことだけは、ご理解いただきたいと思えます。

(駒田学長)

僕も大学内を回ることがあるんですけども、例えばトイレなんか、すごいトイレもあります。特に生物資源学部のトイレはひどいですね。

(組合)

そうですか。あまり感じませんね。

(駒田学長)

1 階 2 階のボロボロで匂いがぷんとする大きなトイレがあるじゃないですか。下がボロボロになってベニヤが剥がれているようなところ。男子便所しか知らないの、分かりませんが。ただ、女性の方が綺麗になったとお聞きしましたが、他の学部なんかはもっと綺麗ですけども、それは改修されたからでしょうけども、生物資源学部は 7 階建てで全部やろうと思うと何千万の改修費用になるんです。それを何とかしたいのですが、今はそれだけの改修が出来ない。便器だけ変えるのは簡単なんですけども、パイプも変えたいとなるとすごい経費がかかってしまいます。女性からパウダールームを作って欲しいと言われてきましたが、なかなか……。けれども、そういったアメニティは学生、教職員もそうですけども、特に学生はそういったのを気にされるみたいなので、なるべくよくしたいと思うんですけども、なかなか現状そこまでまわっていないのがいかにですね。例えば三翠ホールなんかもウォッシュレットはゼロでした。和式の便所ばかりでした。そこはちょっと外から来た方に申し訳ないので、洋式のところをウォッシュレットにさせていただきました。少しずつ、少額はだんだん出来るのですが、まとめてという難しい状態になります。埃がたまらないようにしたいですし、綺麗なところで勉強していただいたり、研究していただくということが大事なので、そういう環境改善は大事かなと思っています。

(組合)

例えば、大型の部屋、大きめの部屋のエアコンで、100 万とか 50 万とかかかるじゃないですか、それは、研究費で出さないといけないですよ。

(大学側)

部局にもよりますし、そういうときは、部局の方の経費でなんとかする場合がありますし、具体的にどういったものか分からないですけども、場合によっては、本部の経費で空調をなおす場合もありますし、いろんなケースがありますので。

(組合)

それは、部局に相談すればよろしいんですかね。

(大学側)

そうですね。必ずしも個人の研究費を使ってというわけではないです。

(組合)

研究室です。学生と実験をする部屋というのは割と大きめの部屋があるじゃないですか。生物資源が出来たのが平成 3 年度かな、5 年度とかそれくらいですので、結構壊れるんですね。

(駒田学長)

私は自分で直しました。

(組合)

先生はお金があるからじゃないですか。講義室とかは部局で出してくれますけども、研究分野の部屋は原則研究分野持ちのような考えのような……。

(大学側)

生物資源学研究科の場合は……。

(駒田学長)

カーテンも付けるのに実費出せと言われることがありますけども、基本的にはそうなんです。おかしいとは思いますが、そういう状況になっているということですね。

(組合)

本当に駒田先生とか理系で予算規模の大きいところは、まだ何とかやっているといるのですが、私のような文系の、本当に、今どきの機器が壊れると大損害で、その辺をちょっとそういう設備予算を文系学部に手厚くしていただくとか、お願いできればと思います。

(大学側)

今の空調などについては、出来るだけ省エネのものに変えて

いきたい、出来るだけ古い物は省エネのものに変えていきたいという方針ですので、先生が仰る場合がですね、新しい仕組みを考えているのですけども、どこまでどの範囲がどこがやるのかということも含めてこちらで少しいろいろ確認なり……。

(組合)

省エネブームの時なんかは、国から補助金として、一斉に措置されたこともあったんですけども…。

(大学側)

出来るだけそういう補助金をですね、獲れるようにする、獲れるようにするには、ある程度まとめてですね、大きな形の事業にしないと、個別ではなかなか難しいですね。

(組合)

軍学共同の取り組みですけども、以前、2月22日付けで申入があったと思いますが、そのときには、皆さんの思いは、重く受け止めるということだったのですが、その後、いかがでしょうかということを、一つお伺いしたいと思います。

(駒田学長)

日本学術会議も声明を出しましたので、それを踏まえて、三重大学どうするかというのを皆さんと考えていきたいなと思います。また、研究戦略会議の鶴岡先生にお願いしたので、全学部の先生が出席していますので、そこで考えていただきたいなと思っています。

(組合)

あと、これは、矢崎部長に確認したいのですが、マイナンバーその後どういう取り組みになっていますか。

(大学側)

マイナンバーですね、人事・職員チームの方で入力は9割方終わりました。使おうと思ったんですけども、相手先が準備出来ないという状況ですので、相手先が準備出来た時点で、残りの分を入力して、対応していきたいと思っています。

(組合)

学生向けの文章にマイナンバー届け出るという反面で必ずしも届けなくていいと書いていただいたのは、非常に大きな前進だと思うのですが。全教職員に対する個人番号の届け出を依頼するという云々ですけども、前回言われたときになんて言われたかと言いますと、一応、言い続けると、国対策で一応言い続けると、しかし、拒否しても構わないと、言うことなのですが、その辺の対応はいかがでしょうか。

(大学側)

マイナンバーは前田先生が仰るように強制と言うことではないですよ。個人の自由ということもありますので、大学としては、まとめて、マイナンバーを使うとメリットがあるので、使いたいの、よろしくお願ひしますと投げかけているところなんですけども、前田先生は出されてないんですか。

(組合)

当たり前です。大学としてのメリットということですが、どういうメリットがあるんですか。

(大学側)

マイナンバーで共済の処理とか、給与の処理とかが出来るようになるということになるので、詳しくいうと人給システムというシステムに組み込んで、マイナンバーを使って、給与や税金の引き去りをそういうのをやると。ところが、相手先が準備出来ないんで、そこは準備出来てからやろうということなんです。

(4) 2016年8月22日付け「国立大学法人三重大学無期労働契約転換者に関する規程に関するお問い合わせ」に対する回答では、「権利を有する者に対して、当局より事前に無期労働契約への申込みが出来る旨の告知がなされるかどうか」等の重要な事項についての回答をいただいております。この件に関しては、全国の大学で雇い止めが急増することが懸念されています。権利を有する三重大学

教職員に対して不利益が生じないように強く希望するところです。この件に関して学長の見解をお聞かせください。

(事前回答済:大学側)

改正労働契約法における無期転換は、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えて更新した後に労働者の希望があれば期間の定めのない労働契約に転換できるというものであり、本学としては無期転換権を得た職員から申し込みがあれば無期転換を行う方針です。

無期転換を行った場合は、勤務時間、給与等の労働条件は、従前のまま、期間の定めのない職員となり、原則として最終雇用年齢まで雇用することになりますので、無期転換権の行使を実質的に保障するためには、そのための財源を確保する必要があります。有期雇用職員を雇用する際には、これまで以上に必要とする業務、期間、財源等を十分に精査し、必要以上に雇用を継続しないこと、欠員を安易に補充しないこと等にご留意いただき、現在在職している職員に対しても、その更新の判断について引き続き適正な評価を行い、厳格かつ慎重な対応をお願いしたいと考えています。

なお、本学に採用となった日について、本人にお知らせを行うことまでは考えておりませんが、契約更新時に交付している労働条件通知書の中で、「平成25年4月1日以降に開始された契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申し込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換される」との記載を行う予定です。

[組合補足 事務局コメント:「本件は、平成29年3月に議事録を送付する際、下線部分を追記することで承諾いただいたと思います。他の校閲記録(書式変更)を削除したため、取り消し線にて対応しています。」]

(組合)

無期転換対象者に積極的に申し込みを促す仕組みがなければ、その権利を失効することはないですか。

(大学側)

それはないです。クーリングオフ期間(5年働いた後の半年間)に働かずにいると、元に戻って対象者でなくなるということがあります。毎年1月に来年度の雇用について話をするので、その折に、或いは労働条件通知書で注意を促すことができます。

(組合)

無期転換は定年まで勤められるということですか。

(組合)

無期転換になられても、また新しい年ごとに契約書を交わすことになるのですか。

(大学側)

今は毎年(契約を)やっています。

(組合)

今はやってるのかもしれませんが、無期転換された後はどうなるのですか。

(大学側)

非常勤職員就業規則は「年度ごとに更新していきます」という就業規則になっています。だから年度ごとです。

(組合)

就業規則を変えないと、規則上は年度ごとに更新しなければいけません、60歳まで行くということですか。

(大学側)

年度更新はしたいと思っています。非常勤就業規則は年度ごとの更新になっています。先生方が6年プロジェクトで人を雇う場合は、5年を超えると無期転換になるという点に留意していただきたい。

(5) 2016年3月の無期労働契約転換者に関する規程



4条の2第2号でいう「2)カリキュラムの変更等により授業科目が廃止されたとき」との規定の廃止を要求します。

(事前交渉済)

国立大学法人三重大学無期労働契約転換者に関する規程第4条の2に規定する各号については、仮に該当するようなことになっても雇用を継続する努力を行い、安易に適用することはありません。しかしながら、状況によっては雇用を終了せざるを得ない場合もあると考えています。

(6) 事務職員が適正なバランスで配置されていないため、部局によっては教員が物品入力しなければならないなど教育研究活動に支障をきたしている場合があります。また、エアコンなどの高額物品が故障した場合、研究費で修理や購入に要する費用を賄わねばならず、乏しい研究費ではその年の研究活動がままならなくなります。大学全体として財源が限られている状況は理解できますが、そのなかで人件費、教育研究費、施設整備費にどのように優先順位、バランスを考えて運用しているかについて学長の見解をお聞かせください。

(事前交渉済)

きわめて厳しい財政状況であり、引き続き収入を確保する努力をしていきますが、支出の抑制により財政の安定化を図ることが不可欠です。「収入に見合った支出」を原則とし、その優先順位は、学部の事情もあると思っておりますので、各学部の意見を聞きながら運用していますが、人件費を確保することが重要であることは十分認識しています。

(7) 成績優秀な教室系技術職員について前任技術専門員への昇格を要求します。

技術職員は自身の持っている専門技術・知識をもとに大学に貢献しており、また日々その技術・知識向上に努めています。本学には技術員、技術専門員の上位に前任技術専門員の規定があるにもかかわらず、長年の間、前任技術職員への昇格が行われていません。他大学では昇格基準が公開され、前任技術専門員に昇格されておられます。このことが技術職員のモチベーションの維持を困難にしていると考えます。前任技術専門員昇格への資格条件を公開するとともに、規定があるにもかかわらず三重大学で前任技術専門員が採用されていない理由について学長の見解をお聞かせください。

(事前交渉済)

前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付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いたします。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。

(8) 技術職員再雇用の待遇について

一般職員の再雇用についてお尋ねします。一部の職員から三重大学は他大学と比べ賃金水準が低いとの声があります。これが事実であるならその状況の改善を求めます。

三重大学で実施している一般職員の再雇用と特任一般職員の給与水準(時間給および勤務時間上限、1月あたりの平均給与)の開示を求めます。また、再雇用された一般職員と特任一般職員の人数の割合の公開、および特任一般職員

員の雇用方法についても説明を求めます。

また、技術職員が再雇用を希望し、雇用された場合、後任の新人を雇用できていないように感じます。再雇用と新人の雇用とは両立しない制度なのでしょうか?再雇用の熟達者がいる間に新人を雇用し、技術の継承を進めるべきかと考えますが、この点に関して学長はいかがお考えでしょうか。見解をお聞かせください。

(事前交渉済)

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おり、今後必要に応じて配置する予定です。なお、他大学に比べ本学の再雇用職員の給与が低いとは考えておりません。

1.再雇用職員

(1)1週間の勤務時間数は15時間30分から31時間まで

(2)給与について

非常勤職員からの再雇用者の時間給は、初年度850円、翌年度以降は評価結果により950円、850円、800円

常勤職員からの再雇用者の時間給は、初年度1,150円、翌年度以降は評価結果により1,300円、1,150円、1,000円

(3)社会保険制度については、全国健康保険協会三重支部に加入

2.特任一般職員

(1)1週間の勤務時間数は38.75時間

(2)給与について

年俸制を適用し、月額は、部長級相当311,250円、課長級相当283,750円、補佐級相当265,000円、係長級月額251,250円

(3)社会保険制度については、全国健康保険協会三重支部に加入

(4)平成27年度再雇用された特任一般職員の人数の割合について

約27%

平成27年度定年退職者のうち再雇用を希望した15名全員を再雇用

うち、4名を特任一般職員として採用

3.他大学の状況(東海・北陸地区の総合大学)

富山大学 パートタイム1,000円、フルタイム月額250,000~400,000円

金沢大学 パートタイム1,300円、フルタイム日額10,880円

福井大学 パートタイム960円、フルタイム雇用形態なし

岐阜大学 パートタイム月額181,472円(週31時間)、フルタイム月額226,840円

静岡大学 パートタイム月額160,900円(週30時間)、フルタイム雇用形態なし

名古屋大学 パートタイム1,020円~、フルタイム月額210,000円~

技術の継承を進めていくことが大切であることは認識しておりますが、他の職種においても定年退職者が退職する前から後任者の雇用も行っておりません。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。

(10) 昨年の団体交渉に際し、管理職に対する時間外手

当の支給に関して、「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為、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」との回答がなされました。この点に鑑みて、三重大学における教育と研究の充実の基盤となるべき事務職員の職務の遂行とその質的向上の保障を図るべく、課長クラス以上の職員に対する時間外手当の支給を要求します。

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。

#### 4. 支部固有の問題について

##### (1) 人文学部

①人文学部校舎の外壁が劣化しています。抜本的な対策を求めます。

②昨年全国的に問題となった、文部科学省による文系学部つぶしの方針は、いまだ撤回されていないと認識しています。この点につき、駒田学長以下の大学執行部は、人文社会科学系学部が三重大学および地域において、いかなる役割を担ってきていると認識されているのでしょうか。お聞かせください。

(事前交渉済)

①人文学部校舎について、管理部局と建物改修にかかる予算要求に向けて打ち合わせを行っています。また、学内施設について明らかに危険と思われる箇所については、施設部までお知らせください。応急処置を検討します。

②文部科学省は、当該通知については特定の学問分野を軽視したり、すぐに役立つ実学のみを重視したりするものではないという見解を明示しており、人文社会科学系分野は社会の価値観に対する省察や社会事象の正確な分析などにおいて重要な役割を担っているとしています。

大学(執行部)としても、人文学部が担っている役割は、例えば、地域の文系学生の進学機会の確保、地方公的機関や金融機関等への文系人材の輩出、公開講座等による地域住民等への学習機会の確保、文理融合型の研究・教育への参画など大変重要なものであると認識しています。

くわえて、18歳人口の減少を踏まえ、人文学部の学生定員は減少させてもらいましたが、大学院の方で発展していただきたいと思いますし、伊賀サテライトも人文学部を中心にまわってもらいたいと考えています。機能強化の関係でも、大学として人文学部の予算を実際に獲得しています。決して大学として軽視しているわけではありません。

##### (2) 教育学部

①幼稚園プールの浄化装置の取り替えを要望します。実現しない場合は水中掃除機の購入を要望します。

②大学のプールの浄化装置の取り替えを要望します。実現しない場合は水中掃除機の購入を要望します。

③第2体育館への製氷機の設置を要望します(熱中症対策)

④附属小学校実習生用女子更衣室拡充を要望します。

⑤幼稚園遊具の点検・改修の予算化を要望します。

⑥幼稚園裏門への警備員配置を要望します。

(事前交渉済)

①幼稚園プール浄化装置(ろ過機)については、更新費用(約3,600千円)の捻出に向けて検討しています。

②大学のプール浄化装置(ろ過機)については、管理部局(学生サービスチーム)と打ち合わせをしており、平成26年度から屋外体育施設改修(野球場 防球ネット改修、プールの全面改修)の概算要求を行っているところです。改修の必要性や利用率の向上、施設整備費以外の外部資金の獲得の可能性等の対応策を引き続き検討しています。

③平成29年3月末までに購入を予定しています。

④附属小学校の教育実習生は、床面積60㎡の別棟の建物を更衣室として使用している。現在、女子には20㎡の部屋、男子には40㎡の部屋が割り当てられているが、今回女子更衣室拡充の要望については、当該建物の増改築には多額の経費を要するため、既存実習生控室(旧ボイラー)の改修で対応できるのか、増築が必要なのか、具体的な利用人数、用途、設備等を確認のうえ対応策を検討すると共に、男女の部屋の入替なども含め、現状の建屋を工夫して使用されることも検討願います。

⑤附属3校園(幼・小・特支)の遊具点検については、毎年度各校園に配分される当初予算で定期点検を実施しています。また、これまでも必要な修繕・改修費等についてはできる限り支援するよう努めてきたところですが、国立大学法人に配分される運営費交付金については第3期中期目標期間においても削減が継続されており、今後も運営費交付金削減等により大学運営は益々厳しい状況になると予想され、財政面において厳しい状況にあることをご理解いただきたい。

⑥附属幼稚園裏門の安全管理については、現状でも園児の在園中は基本的に閉門していると認識しています。また、不審者等への対応のため安全面では構内4箇所に防犯カメラを設置し、モニターも5箇所(警備員室を含め4校園)に設置して状況確認をお願いしているところです。さらに裏門に警備員1名を増員配置する場合には新たに年間300万円の経費増となるため、校園内への入構ルールの見直しなどを含め、4校園でも何らかの方策を検討願いたい。

その他学内施設について明らかに危険と思われる箇所については、施設部までお知らせください。応急処置を検討します。

##### (3) 工学部

工学部技術部における技術職員ポストの助教への振替について

工学系リサーチセンターの大学教員の雇用(テニュアトラック制度による助教の採用)に当たり、技術職員の欠員ポストを充てる案が出ておりますが、人事上、正当な方法と言えるのでしょうか?工学部技術部構成員には計画段階からなんの説明、相談もなく、またそのような案になった経緯もいまだ説明がありません。これまでの経緯の説明を求めます。

また、テニュアトラック制度に基づく採用の場合、その期間後は審査結果によっては、正規教員として雇用する必要があり、この点から見ても一時しのぎのような人事措置には断固反対します。

(事前交渉済)

第3期の国立大学法人運営費交付金については、本学の機能強化促進係数は△1.2%となることが決定され、その影響額は毎年△8千万円となり、第3期中の支出を削減せざるを得ない状



況となっています。人件費についても、第3期中の大学教員(人件費相当教員数)や技術職員を含む事務系職員の削減計画を各会議で示していますが、第3期中は、工学研究科では、事務職員ポストを削減する計画となっており、現在のところ、技術職員の削減計画はありませんが、厳しい財政運営の中で、本学が生き残るためには、今後とも柔軟な人材活用等を考えていかなければなりません。工学研究科における機能強化の取組として「世界で活躍する博士人材養成のための大学院教育改革」を実施しており、工学系リサーチセンター再編に伴う基盤研究力の充実及び活性化のため、今回、期間を限定して技術職員欠員の財源を活用し大学教員(助教)に充てることとなりました。なお、期間終了後は現状に戻すこととなっております。このことは平成28年7月に三重大学教職員組合工学支部執行委員長からの「工学研究科の技術部組織・職員の将来のあり方について(答申案)」についての公開質問に対して回答をさせていただいたところです。厳しい財政状況に鑑みて、組織の在り方、人材配置等について、状況に応じて、検討をしていく必要があることをご理解いただきますようお願いいたします。

また、テニュー・トラック制度は、若手研究者のキャリアパスの明確化とキャリアの段階に応じた能力・意欲を發揮できる環境整備の手法の一つとして「第5期科学技術基本計画(閣議決定)」等に示されており、テニュー・トラック制度に基づき雇用される教員は期間満了時までにはテニュー審査を行い、その結果によって、正規(人件費相当教員数内)の教員として雇用することとなっております。

#### (4) 生物資源学部

##### ①練習船勢水丸の学内LANへの接続について

練習船勢水丸では新船の造船時にインターネットへの接続環境が整備しました。その後、出張入力などがWeb経由での入力となり、学内LANへの接続が強要されました。出張入力をWeb入力に変更される前に、当局は学外の附属施設や勢水丸のネットワーク環境調査されましたでしょうか。勢水丸から学内LANへ接続する機器は生物資源学部の予算で購入し、メンテナンスも1名の教員により行われています。先日も通信障害が発生した際には、土曜日にも関わらず松阪港に停泊している勢水丸に趣き、障害対応の作業を行っております。本来、学内LANへの接続手段は学部ではなく大学当局により確保されるべきであり、早急に対応するよう要求します。

##### ②事務用ファイルサーバについて

生物資源学部では、事務用LAN内に総務および教務用のデータを保存するファイルサーバを2台保有しております。先日そのうちの1台が故障し、復旧に1週間ほど要し

ました。部局のネットワーク担当者は教員が努めており、事務用LANには直接入ることができません。教員がボランティアで事務用サーバを管理するのはおかしいと思います。他の部局でも業務で使用するデータを保管するファイルサーバの見積もりを取ったところ、100万円程度と非常に高額な値段となったと聞いております。サーバの管理コストの削減とメンテナンスの責任が明確化されますので、せっかく研究用LANと事務用LANに分離したのですから、各部局のファイルサーバを事務局で一括管理されることを要求します。

(事前交渉済)

①練習船勢水丸の学内LANへの接続について  
勢水丸には、

1. 衛星インターネット(勢水丸自営)
2. 携帯インターネット(勢水丸自営)
3. キャンパスLAN接続(松阪港接岸時のみ)

の3種のインターネットがあり、切り替え利用になっています。

2の携帯インターネットについて、確かに生物資源学部の教員が管理されています。これまで要望をいただいたことはありませんでしたが、もし大学(総合情報処理センター)管理への移行を希望されている場合には、ご相談させていただきます。

3のキャンパスLAN接続については、現在でも大学(総合情報処理センター)が管理しており、勢水丸からの学内LAN接続手段全てが学部対応となっているわけではありません。ただし遠隔のため、障害発生時には現地の方とご協力いただきながら対応する面はあります。

[組合補足]

その後総合情報処理センターの対応により、2の携帯インターネット接続が簡略され、生物資源学部の教員が管理する装置なしで出張入力のWeb入力ができるようになった。

##### ②事務用ファイルサーバについて

現在、情報基盤室では事務局5部(企画総務部・財務部・学務部・施設部・学術情報部)用に3台のファイルサーバを運用中であり、更に1台、医学部・病院管理部用のファイルサーバを構築し、移行作業を行っています。部局から依頼をいただければ、生物資源学研究科チーム用ファイルサーバを構築し、情報基盤室で統一的なセキュリティとバックアップ体制を取り、サーバメンテナンスやデータバックアップなどの管理に関して部局の教員の負担の無い運用は可能です。

但し現在は、サーバ機器の導入費用とおおよそ5年ごとに発生する更新費用は、部局負担をお願いすることになっています。

☆三重大学教職員組合はあなたの心強い味方になります☆

連絡先 三重大学教職員組合書記局(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