

【全大教職員研究集会の報告】

・【特別分科会】 法人化6年 -研究教育・管理運営-

9月4日午後の開会集会で天野郁夫氏と豊田長康氏の魅力的な二つの講演を聞いた後、5日の午前及び午後、6日の午前の時間枠すべてを使って特別分科会「法人化6年—研究教育、管理運営」が開かれました。2004年の法人化後の大学の変化について10本を越える多彩な報告に基づき議論しましたので、その一部を紹介します。

- 1) 中期目標に対して法人評価委員会以外の総務省からの2次評価的な介入が強まっている。法人化の際の国会附帯決議を条文化し、総務省の2次評価、勧告権を切断する必要がある。
- 2) 戦略なき人件費削減が続いている。学長裁量ポストが権力基盤の強化に利用されている。
- 3) 学問の論理、教育の論理が弱まり、学長が政策に追随している。
- 4) 教員に超過勤務手当を支払わないシステムが法人化後も引き継がれている。
- 5) 時間的余裕、気楽に議論できる場所、適当な資金がないと学問は育たない。
- 6) 憲法学者の学長の下で助手の意向投票への参加権が奪われた。別の大学では全構成員自治を唱えていた人物が学長当選後は正反対の態度を取っている。
- 7) 意向調査(投票率90%強)通り選考会議が学長候補者を選出した大学がある反面、別の大学では意向投票で3位であった候補者が学長に再任され大きな怒りを呼び、就任辞退運動等が広がった。
- 8) 総長選考候補者たちに組合から質問状を出し回答を得、学長選挙の透明化に貢献した大学もあった。
- 9) 経営協議会の実態、どのような役割を演じているのかを明らかにする必要がある。教育研究評議会が追認機関化していないか。

静岡大は静岡駅からバスでかなりの時間を要し、九工大に比べアクセスが良いとは言えませんが、キャンパス内のあちこちにマムシに注意の表示があり、自然に恵まれた環境での3日間でした。(藤澤)

・【分科会 A-1】 法人化6年 -職員の賃金・労働条件改善について-

全国の各大学より60名弱の参加者により開かれました。はじめに名古屋工大、山形大、電気通信大により報告がありました。

名古屋工大では安全衛生管理者への手当や入試手当の新設など待遇改善に前進が見られたことが報告されました。山形大、電気通信大からは、技術職員の4級昇格、技術専門員の定数確保や職員数の補充等を要求しているが、これらの処遇改善に関して各単組共にほとんど進んでいないのが現状との事でした。特に電気通信大ではこのまま新規採用がなければ今後10年で技術職員数が半減することから、かなりの危機感を感じているようでした。

後半は京都大から安全衛生・メンタルヘルスについてについて報告があり、職員の安全配慮について過半数代表者だけでなく労組としても取り組む必要があると述べられていました。続いて、名古屋市立大から医学部や付属病院勤務職員対象ではありましたが、有期雇用者の3年雇い止めの問題や超過勤務について報告がありました。

今回の教研集会に参加して、九工大でも技術職員の待遇改善について、他単組との情報交換や協力を行いながらこの問題について解決していく必要があると思いました。(豊瀬)

・【分科会 A-2】 大学等における教育実践

計5つのレポートがあり、『GP・COE』における課題と、『教養教育』における課題が話し合われました。

各大学が力を入れているGP・COEについては、採択を目指す、現在進行中、終了後というそれぞれの立場からの報告があり、そこから出てきた課題について議論がなされました。特にプロジェクト終了後、いかに立ち上げたプロジェクトを継続するか、また、プロジェクトで雇用したスタッフをいかにフォローするかは、どの立場からも挙げられた課題であり、プロジェクト発足時から全体の協力が得られる態勢作りが重要であることが指摘されました。

教養教育については、教養部の廃止以後、大学による教育評価が行われていないという問題が挙げられ、教養教育に関しての評価や教員の負担に関して、大学が学内に評価する機構をもつ必要性、また、教養教育の専任教員を置く必要性が指摘されました。(渡邊)

・【分科会 A-3】 男女共同参画

10つの組合からレポートが出され、アクションプランや男性の育児休暇の取得、保育所・学童保育所の設置について各大学の視点でさまざまな報告がなされました。

その中でも、男性が育児休暇を取得しない事が多い中、秋田大からは男性の育児休暇取得について報告がありました。取得の際の同僚や学

科教授、総務係や人事とのやりとりについての奮闘がレポートされ、男性が育児休暇を取得することに対する周囲の意識の薄さを感じました。

また、国立天文台からは、共働きから父親の子連れ出張に関する経験談が報告されました。出張先での保育所での手続きの大変さなどの問題が報告され、全国的に展開しているベビーシッターについても報告がありましたが、子供が嫌がる場合などもあり大変だと感じます。

さらに、名古屋大では、大学内に保育所を設置し、仕事と子育ての両立を支援する雇用環境整備に役立っています。利用者は多く、今年度から設備の建てまわしをし、保育所の受け入れ人数を増やすとともに、学童保育所の設置も行っています。学童保育所は、保育所に比べ、子供の人数に対する保育士の数が少なく済むため、ランニングコストの面においても設置しやすいなどの報告もありました。

各職場に合った雇用環境の整備について職員の意見を聞き、組合が大学に要望する必要があると感じました。(山本)

・【分科会 B-1】過半数をめざす組合づくりと組合活動の改善

6つの大学からレポートがあり、組合活動の取り組みや問題点の意見交換が行われました。

組合活動として新任研修オリエンテーションでの組合の説明会。メールマガジンによる広報活動。ランチタイムミーティング・懇談会。教員研究室へ直接訪問してアンケート結果の説明を利用して組合の説明。などいろいろな取り組みの報告がありました。

次に問題点として、キャンパスが点在して移動、連絡に労力がかかる。チェック・オフ制度が導入出来てないので組合費の徴収が容易ではないし、組合員として定着できない。などの報告がありました。また、組合員拡大の活動をする上で非組合員に組合の存在意義と活動の正当性、組合のメリットを理解して頂くことが重要ではないかとの指摘がありました。

どの大学も組合活動に大きなエネルギーを費やしているが、組合の存在意義をしっかりと把握することで、組合活動を充実したものにしたいと思いました。(国末)

・【分科会 B-2】教員

本分科会には 21 名の参加者があり、山形大、九州大、弘前大、島根大、佐賀大、大分大から報告がありました。主に、キャンパスハラスメント、メンタルヘルス、任期制、サバティカル制度について議論しましたが、従来このようなテーマに関しては個別の分科会を設けることが多く、「教員」という分科会を設けて議論することはありませんでした。教員を中心に議論することで、議論が拡散することなく共通の問題として深く議論することができました。中でも、メンタルヘルスに関しては毎年保健センター等への相談件数が増加傾向にあり、背景には

人件費削減による職員の不補充、業務の多忙化(特定の少人数に業務が偏る傾向)、過度の地域貢献業務などがあるとの報告がなされました。一方、サバティカル制度は既に佐賀大などでは導入済みであり、本学でも早期導入が強く望まれるところです。特に、制度として明文化することで、不在中の業務を代行方法を所属学科間で統一することができ、サバティカルをより取得しやすい環境を整えることができるものと考えられる。(赤星)

・【分科会 B-4】技術職員

今回のテーマは、技術職員のキャリアパスや人材育成のあり方も含めた、技術職員の役割・処遇改善・組織の方向性など幅広い議論を行うとしていました。

その中、静岡大より昇級・評価等について報告され、上位職である技術専門員を増やさなければ昇格・昇任基準の年数を若干変更しても 50 歳代を多く抱えているところでは追いつかないという報告がありました。

東北大では、全学的な技術職員組織である総合技術部の設置について紹介されました。神戸大学等より教育研究高度化のための支援体制整備事業について報告が行われました。

その他、昨年に続き継続雇用(雇用延長)での問題点を、当事者である技術職員より報告があり、注意すべき点や使用者側の説明不足などを指摘されました。

全体的には、改善されない処遇が問題であり、技術職員としてのキャリアパスの制定が必要であると感じられました。(参加者 25 名)(井本)

・【分科会 B-8】非常勤職員

30 大学近い参加者で 9 大学からのレポートが出されていました。パート職員の雇用期限を明確に廃止したのは信州大、佐賀大、高エネ研です。5 年以上に延長等、改善されたのは鳥取大、東京農工大、名古屋大、九州大、大阪教育大、東京大、一橋大、などです。どの大学でも組合を中心に様々な取り組みがなされていますが、大学側の頑なな姿勢に阻まれているのが現状です。

そのほか常勤職員の労働時間短縮に伴いパート職員は実質賃下げになっていることから、3%の時間給アップを要求し、多くの大学で実現しました。またパート職員の病休や育児時間を獲得した組合もあります。東京大では普通採用後半年から付与される年次有給休暇を試用期間(14日)満了後に付与されることになったそうです。

昨年の「人事院指針」ではパート職員への期末手当の支給もなされるべきと明記されており、厚労省の「パート労働指針」では退職金を支給すべきとなっています。これらの点を踏まえ、すでにボーナス要求を始めている組合もあります。本学でも「改正パート法」を活かしパート職員の待遇改善に取り組んでいく必要があります。(葉山)