

全大教第23回教職員研究集会報告号

9月9日(金)～9月11日(日)の3日間、東京農工大学府中キャンパスにて『全大教第23回教職員研究集会』が開催され、本執行部からは4名が参加しました。本号では、執行委員が参加した分科会の内容を報告します。

【A1 大学の機能別分化と再編・統合の動きにどう向き合うか】

2005年に中教審から出された「我が国の高等教育の将来像」では、大学に7つの役割を求めている。また、本年6月に国大協が公表した「国立大学の機能強化－国民との約束－(中間まとめ)」では、国立大学の4機能を提唱している。こうした大学の機能別分化の動きに対し、各大学の特性や地域性等も踏まえてどのような対応が望まれるのか、活発な議論が展開された。とりわけ、国大協中間まとめでは、大学の教育機能に対する言及が後退した感が否めないことから、特に地方国立大学においては、大学の教育機能の強化が図られるべきとの議論が展開された。(東野)

【A2 団体交渉を通じて見えてきたもの－公務員制度改革の流れの中での全大教・単組のそれぞれの役割－】

30名ほどの参加者があり、鹿児島大、山梨大から報告がありました。鹿児島大は平成21、22年度の12月期末勤勉手当の削減の阻止についての団体交渉の経緯でした。人事勧告の前に対策・交渉を行った。大学当局の意見を法的な面からもチェックした。団交以外で人事課と協議会等を開催している等、多くのポイントがありました。一方、最近の団交が賃金問題に費やされ、他問題への交渉が出来ない事が懸念との事でした。山梨大は2009年度期末勤勉手当削減、及び、夏季休業に関する取り組みについて報告があり、過半数代表者へ意見を集約して労基法という観点も含め、大学当局へ交渉していく形のようにです。改めて、団体交渉を重ねていく上で経験を積み、問題に優先度を付けて集中して対応していく事、また、日頃から皆さんに組合活動に関心を持ってもらえる組織作りが必要と感じました。(富重)

【A6 東日本大震災および原発事故を受けて-高等教育機関の果たす役割とは-】

レポートは京都大学、電気通信大学、福島大学、名古屋大学、信州大学の5校が発表を行いました。17名の出席者でした。震災後に各大学で行われたボランティア活動、地域支援活動、教育支援活動、大学の現状報告などが主な報告です。京都大学から震災における科学者・研究者倫理についての報告もありました。福島大学からは震災・原発事故後の大学の動きと状況についてです。学生に対する安否確認、被爆調査、メンタルケア、使えないグラウンド(土壌汚染)など多くの事例・問題点が発表されました。対策に追われる教職員の様子をうかがい知ることができました。今夏のオープンキャンパスの参加者数の激減で来年度の学生募集が心配されています。ボランティア活動を単位認定している大学(全国で数大学)があることがわかりました。大阪大学では、震災から半年が過ぎた今でも定期的にボランティアバスを大学が出していました。(若山)

【B3 教員の待遇・労働条件と教育研究環境】

岩手大学でJSTのプロジェクト研究に従事する女性研究者より、任期制特任研究員の労働環境や身分保障の現況について報告された。ポストクの増加を背景に、劣悪な労働環境のもとで働かざるを得ない特任研究員の現状報告を受けて、全大教としても、今後こうした層に対する調査等を実施していく旨の発言があった。また、議論は任期制教員やテニユア・トラックの問題にも波及し、テニユア・トラック制を既に導入している大学などから、その問題点や組合としての対応のあり方などについて報告された。(東野)

【B5 技術職員】

レポートは群馬大学、電気通信大学、静岡大学の3校が発表を行いました。20単組21名の出席者でした。群馬大学の組織上の問題(共通業務に対する職員間の意識格差、再雇用職員の共通業務への関わり方)は、共感を覚えました。私からは群馬大学での組織化が軌道にのった工学部と組織化の出来ない医学部の待遇面で差異があるか尋ねました。電気通信大学からは教員サイド、事務サイドから出される技術部組織の改組に関する報告がありました。静岡大学は、定員削減を上回る率での定員削減の報告、59-60才の12名の内、9名が4級退職することになるので暫定定数でもよいので5級退職に向けた取り組みなど法人化に伴う技術職員の待遇問題について報告がありました。熊本大学の出席者からは、高専機構の昇格基準を上回る46、47才で4級昇格(3級-11年)の報告がありました。今後の交渉手段として、高専機構は大学を上回る待遇改善を行っており、大学に優秀な人材を確保するためにも待遇改善の必要性を訴えることが確認されました。(若山)

【B9 非常勤職員】

参加数30名、参加機関19であり、4大学+高専機構からレポートがありました。雇用期限、産

休・育児休暇の拡充、女性検診の充実、ボーナス支給への取組、正規職員化など、多くの問題を抱えています。雇用期限の撤廃を明確にしたのは、調査した48機関中19大学、約40%に達しています。また、名古屋大・東京大は雇用満了後の公募による再雇用を実現、応募基準を撤廃(満了後、一年間を経なければ応募出来ない)した報告もあり、再雇用までの不安を改善したそうです。高専機構においては、女性検診(病院を自由に選択可能)、ボーナス支給金額(5万円)を要求など、動きが活発です。処遇改善には、組合と過半数代表者との協力体制の他、部局・研究科等の長からの意見は、大学当局への影響が大きいとありました。また教職員へアンケートを実施した際、理事等の要職の方から返答があった点も、改善への一歩だったと話がありました。各大学で改善が見られた事から、大学当局も非常勤職員の必要性を認識していると思われます。有能な人材を確保・継続雇用するためにも、継続して処遇改善を求めています。(富重)

【今後の学外活動】

10/1(土) 全大教九州単組代表者会議(福岡)

10/29(土) 全大教合同地区別等単組代表者会議(高松)

助教・准教授のみなさん、テニュアトラック制をご存じですか？

文部科学省が公募した平成23年度科学技術人材育成費補助事業「テニュアトラック普及・定着事業」に九州工業大学が採択され、助教および准教授の公募がアナウンスされました。「テニュアトラック制」とは若手研究者(公募では博士号取得後10年以内)が任期付雇用期間の後、審査を経て任期を付けない職(准教授・教授)に昇進されるよう支援する制度で、海外有力大学ではテニュアトラックでの業績が認められた者が任期を付けない教員になるという仕組みが一般的なようです。今後このような教員の雇用・昇進の制度が広く行われるかもしれませんが、組合としては「在職中の教員の昇進に不利にならないか」、「学科の業務負担が増えるのではないか」、「任期付雇用を増やす口実にならないか」など、運用面に関して大学側にいくつかの質問を考えています。この件に関して、大学に聞いてみたいことなど、みなさんの意見をお聞かせ下さい。

<参考URL>

<http://www.kyutech.ac.jp/info/id961.html>

http://www.jst.go.jp/shincho/23koubo/youryou/tt-koubo_3.pdf

<http://www.jst.go.jp/shincho/23koubo/youryou/tt-gaiyou.pdf>

■ □ ■ 組合員随時募集中 ■ □ ■

組合への加入を希望される方は、お近くの執行委員か、下記メールアドレスまでご連絡下さい。

kitunion@ninus.ocn.ne.jp

このアドレスは執行委員会へのアドレスです。このアドレスに届いたメールは、まず執行委員の間でのみ協議されます。**ご本人が希望しない限り、組合員へも公開されることはありません。**組合への要望、職場で困っていること、「組合だより」のご感想など、どんなことでも結構です。是非、組合員・非組合員を問わず、みなさんの声をお寄せ下さい。