

【全大教 教職員研究集会の報告】

【A1】 高等教育改革の現状と課題を考える

給与特例法による国立大学法人職員給与の大幅減額に対する提訴について全大教としての取り組み、京大における全学組織再編の現局面について、大学改革と到達度テスト導入・センター試験廃止問題について、北海道大学における学長選考問題と大学の自治について、山口大学における学部長選考問題について報告があった。

給与減額の提訴については現在8大学が各国立大学等法人を提訴しさらにいくつかの組合が提訴の準備をしており、全大教は臨時減額提訴闘争本部を設置して各単組を全面的に支援してゆく。

北海道大学からは、2011年の学長選において立候補期間・所信説明期間が不十分な日程設定に、反現職に不利な投票日の選択、不在者投票権も十分に行使できない状態、選挙の日程等を直前にしか発表しない等多数の問題がありそれを統一候補側が訴えたため職員の関心が高まり投票率が上がり統一候補がより多くの票を集めたにもかかわらず、学長選考会議は現職の再選を決めたため統一候補側が訴訟を起こし、本年5月に判決が出された(不当判決、現在控訴中)。2013年の任期延長の際にも、学長に有利な状況での会議・投票によって任期延長(再々任)がなされたという報告があった。学長(及び過半数代表者)選挙については九工大でも多くの問題を抱えていると思われるので、参考になるかもしれない。(山本克己)

【A2】 大学における教育研究現場からの発信

大学教育において、学生の自覚と自律を促し、人間力を鍛えるための教育の工夫として、

実践的な取り組みが行われている。

信州大学からは、長野県北部にある栄村の震災に教職員・学生による復興支援隊を結成し支援を行っており、ボランティア活動を通じた実践教育の報告があった。参加した学生からは、「小さな力でも誰かの役に立てる」「村民との交流で多くのことを学んだ」「子や孫のように接してもらい、人との結びつき大切さを実感した」などの意見が寄せられていた。

高知大学からは、1年生必須授業として、オムニバス授業「福島原発事故を考える」を分野が異なる教員(経済学・法学・哲学・言語学 etc.)により実施した報告があった。授業の中では、実際に被災され避難されている方をゲストとして招き、事故の記憶や福島の現状を語ってもらっている。学生には、「事故」についての基礎的な情報を提供し、それに関係する問題について考えてもらったとの報告があった。

学生への教育は、教科書だけの教育以外にも、実践的なものやひとつの事柄を多角的視点で学習することも大切だと感じさせられた。(井本祐二)

【A3】 男女共同参画

出産・育児の休業や休暇の取得数は増えてきている。休業者に対する代替員制度が整備されている大学がある一方、人員不足から一人の休業で他の職員への負担が大きくなるなどの理由で、育児休業を短くするように大学から相談されるケースがあるなど、問題点もあることが報告された。

介護については、出産・育児に比べ取得数は非常に少ない。介護は育児に比べ、どれだけの期間介護が必要になるか見当が付きにくいという現状がある。要介護者ひとりに対して、介護できる期間が決まっている制度では、先が見えない介護ではどうしても利用しにくいという意見があげられた。(山本邦雄)

[B2] 教員の待遇・労働条件と教育研究環境

教員に対し裁量労働アンケートを行った大学の報告があった。その中でも「深夜や土日祝日に大学で仕事をすることがあるか」という問いに「たまにある/しばしばある」と多くの教員が答えており、またそのほとんどが「それに対し大学に申請を行っているか」という問いに「殆どない」と答えている。労働環境の厳しさが表れたアンケート結果となっている。また、申請をしてない土日祝日の仕事上の事故についてはどうなるのか、など意見があげられた。

また、メンタルヘルスに関するアンケート報告があり、教員では「メンタルヘルスを受けたいか」という問いに「受けたい」と答えた人は2割弱であったが、「メンタルヘルスを受けた方がよい同僚がいる」に対しては5割以上の方が「いる」と回答している。メンタルヘルスへの関心も高くなっているが、大学内でのメンタルヘルスケアでは秘密保持に対する懸念などの意見があげられた。(山本邦雄)

[B4] 技術職員 (参加者18大学26名)

静岡大学、名古屋大学、鳥取大学より技術職員の現状について報告があった。

この中で静岡大学では技術職員の待遇改善の取組みとして、本年度全学的に新たな技術部を組織して統括技術長の6級昇格、技術専門員の5級昇格の改善が行われた。これにより6級1名、5級7名、4級26名で、技術職員全体では71名の組織となっている。一部では不公平と思われる昇格事例があり不満が出ていることも報告された。

鳥取大学では全学一元化により工学・情報系部門、農学系部門、医学系部門に再編され1部3部門12グループの技術部構成となっており、技術職員のトップに統括技術長を置き各部門に技術長を配した組織体制となっている。この再編により結果的に昇給昇格など待遇改善が行われている。

また、九工大のように全学的な組織化が行

われていない大学もあったが、組織化することによって全ての技術職員に対して待遇改善につながるかどうか注意する必要があるとの意見も出された。各大学で状況が異なっているが本学技術職員の待遇改善が遅れていることを実感した。(武尾政俊)

[C2] 教えてください、あなたの職場の過半数代表と組合の関わり方

集会初日に過半数代表者と組合についてのアンケートが実施され、その結果速報が分科会で報告された。過半数代表制の実情に関する全国的な調査は、今までになく今回が初めてのものである。29機関(国立大26、公立大2、独法1)のアンケート結果で過半数代表選出について本学の特異な状況が明らかになった。過半数代表の選出においては、約7割の機関で組合が推薦する候補が当選、残り3割も組合が候補を立てていなくとも結果的に組合員が過半数代表になるという状況である。その中で組合側の候補に対立候補が出て、その対立候補が当選しているのは1機関(九工大)のみであった。また組合と過半数代表との関わり方はかなり多様性があった。過半数代表者による労使協議が行われていない機関では、過半数代表への提案前に組合が交渉・協議を行っている機関と、組合として過半数代表者に意見を提出している機関、いずれの関与もしていない機関に分かれた。分科会の参加者はほとんどが過半数代表としての経験があり、代表としての役割について意見交換がなされた。代表として意見書を提出しても、当局の対応は何もなく達成感がないという意見や教職員のほとんどが関心を持っていなく、制度が形骸化している等の意見がだされ、私も共感した。(出口博之)

■□■組合員募集中■□■

組合への加入を希望される方は、お近くの執行委員かメールで執行委員会までご連絡ください。

kitunion@ninus.ocn.ne.jp