

第 27 回教職員研究集会【報告】

日時：2015 年 9 月 11 日(金)～9 月 13 日(日)

場所：金沢大学 角間キャンパス

組合からの参加者：坂本委員長、富重書記長、東野組合員、山本克己組合員

全体集会

開会冒頭における全大教中央執行委員会の委員長によるあいさつでは、学問の自由の価値、安保法制への懸念、格差の悪影響などがついて訴えられた。来賓あいさつでは、会場校である金沢大学の学長が、組合活動に対して共感を表明したのが印象深かった。記念講演では、東京大学の教育センター教授から、若者に広がる格差と進む貧困化が高等教育と社会全体に与える影響に関して、多方面の統計的エビデンスに基づく研究成果を紹介しながら、その問題を解決する道筋についても真摯な提案が示された。中執の副委員長による基調報告では、委員長の指摘を裏書きするとともに、末尾では児童養護施設に就職した子息の経験を紹介し、現在は親を亡くした子よりもうつ病や失業で養育能力を失った親の子の方が多いという格差社会の実情を訴えた。

閉会時には、参加者代表の 2 名があいさつしたが、そのうち九工大の富重書記長は、人とのつながりを強化できることが教員研究集会の美点だと強調した。また、執行委員によるあいさつでは、高等教育の環境悪化が特に若い人にしわ寄せしていること、待遇や条件の改善には「エビデンス」を取りながら日々継続的に活動するのが重要であること、などのまとめで締めくくった。

(文責：坂本)

A2 分科会(教育実践の課題)

計 7 大学からの報告と討論が行われた。クォーター制が十分な議論も準備もなく急激に取り入れられつつあるとの報告が複数あった。特に、米・加・英で長く研究し帰国したばかりの岡山大学教員からは、欧米の「クォーター制」とは随分異なるいびつな形態で導入されており、教育の大幅な悪化を招くとの警告があった。名称自体が「四学期制」と混同されており不適切との指摘もされた。また、名古屋大学から、文科省「リーディングプログラム」の採択で巨額の補助金が来るのはいいが、期間が限られているので途中で入学した大学院生を修了まで手当てするのに困難があること、経費使用の制限が強くて有効に生かせない面があること、などの問題が指摘された。

九州工大からも坂本が「九州工業大学の紹介と教育実践例」と題して JABEE 受審・モジュール積み上げ方式の分野横断型コース制・GCE などの有効性と問題点を報告した。規模が小さな工業系単科大学として小回りが効くことの利点と欠点や、文科省が進める「理工系重視」「実践的職業教育重視」に対する立ち位置などを巡って一定の関心を沸き起こすことができた。

(文責：坂本)

B2 分科会(教員の待遇・労働条件)

まず、首都大学東京の特異な成り立ちに由来する制度設計の荒さがもたらす問題点と、粘り強い地道な団体交渉を通してそれを着実に正常化していった経緯が報告され、職員組合の組織的な活動が大学を良くする

のに有効だという強い印象を与えた。

続いて、文科省から迫られてきた「改組」問題について、京都大学・鹿児島大学・高知大学などからの報告があった。京大が比較的鷹揚に構えて、実質的には現状維持のまま形式的変更を計画しているのとは対照的に、鹿大は「教育・人文社会系の廃止・転換」問題とも絡んで、文科省との交渉時のやり取りに翻弄され続け、学内の疲弊と内部対立を招いている様子が伺え、周到な情報収集や緻密な判断が必要だと再認識させられた。

さらには、「年棒制」についてフロアからも発言が相次ぎ、制度設計の甘さ、業績評価の曖昧さ、将来的な財源確保の見通しの欠如などが、多くの大学に共通である様子が見て取れた。

(文責：坂本)

A1 高等教育分科会

A1 高等教育分科会では、日本私大教連、全大教、北海道教育大学、岩手大学などから報告があった。主に議論されたのは、教員人事や改組をめぐる学長のリーダーシップやガバナンスの在り方である。とりわけ、北海道教育大学では学長選考が恣意的に運用され、学長のリーダーシップの名のもとに独断専制的な学内行政が横行していること、岩手大学からは人文社会学系組織の強引な改組が行われようとしている旨報告があった。とりわけ後者の問題は、国立大学人文社会科学系廃止論と結びついており、本学とは直接の関連はないかもしれないが、国立大学において養成されるべき知とは何かという点で、重大な問題提起を含むものである。

本学からは、組合員の東野が「グローバル化と大学」という演題で報告を行った。まず、大学のグローバル化をめぐる言説を整理したうえで、それらが具体的な内容を空白にしたまま、大学のグローバル化が求められているという点を指摘した。その上で、実際に制度設計にかかわる教職員がこの空白をどのように活かすのかが問われていることを問題提起した。最後に筆者自身が関わった本学におけるグローバル教養科目やオーストラリア視察の成果を紹介した。フロアからは、科目の制定過程などに関する質問が相次ぎ、活発な議論が展開された。

本学でも、年棒制教員や専門職教員の導入、教養教育院（仮）の設置、工学部・情報工学部の改組と、教員の人事や大学の組織にかかわる改革の動きが矢継ぎ早に行われている。新制度による教員人事はもとより、改組においても教職員の労働条件にかかわる問題が多数含まれている。また、当然、学内民主主義の在り方も問われている。こうした点に、組合としても積極的に関与していくことが必要だろう。

(文責：東野)

A4 分科会（団体交渉の進め方）

参加単組を通して、法人からの財源がないという部分は共通認識でした。その中で、金沢大は費用がかからない面で「永年勤続の特別休暇3日間の取得」「パート職員が退職する際に学長から表彰、退職者懇談会への出席」を実現した。

その一方、激的緩和措置により費用を捻出した法人の努力部分を指摘して、55歳昇給止めに反して「60歳教員の昇給」「57歳事務職員の昇給」を実現した。

大分大からは団体交渉前の事前折衝を定期的に行っており、粘り強い事前折衝を重ねた結果、給与増を大学が認めた。

他の意見として、交渉時の議事録を取ること、法人組合双方で確認書を作成し、押印まで持って行き記録を残すことが必要と発言があった。またICレコーダの活用も大きいとの発言もあった。

(文責：富重)

B1 分科会(組合の拡大と強化)

組合員拡大には組合活動を広く知ってもらうことが重要である。

名古屋大では、特に若手の「組合は怖い、なじめない」との面を、同世代が繋がるツールやメーリングリストの活用で克服してはとの発言があった。また、法律・労基法を学ぶ勉強会、理解しやすい冊子を配布するなど努力している。「失敗しても良い、数打てば当たる」この姿勢が大切と発言があった。

東大では、翌年、特任教員になる院生が組合員へ加入したとの報告があり、学生の内から組合活動を行っていくと良いとの発言があった。

大分大では「声かけの大切さ」「組合ニュースを早く出す」「非常勤職員の方の問題を拾う」ことに重点を置いていた。

執行委員会の視点で見ると、「組合の役割を共有すること」「組合活動を知ってもらうこと」「TPO に合わせた宣伝・アピールを行う」「全職員の問題の掘り起こし」という点が重要との意見があった。また役職に就くことがネックという面は、「誰でも負担にならず役職に就ける組合作りが必要」と話しがあった。

九工大組合にもヒントになる話が多く、活用できる部分は取り入れたいと感じた。

(文責：冨重)

B4 分科会「技術職員～昇格改善実現に向けて～」

5大学から現状について報告があり、九工大からも「全学組織化に向けた動向」ということで技術職員の現状について報告してきた。

他大学と比べ九工大技術職員の待遇の悪さが浮き彫りとなった。

技術専門員制度は6級まで昇級できる制度で、導入している大学では6級の技術職員が居る。九工大でも技術専門員制度を導入しているようだが、職と級を割り当てた表では5級までの規定しかない。また、級と役職と職名が明記されており、以前は記載されていた在職年数での昇級が現在の物には記載されていない。技術部が組織化され役職等による昇級制度は出来たが、人数的には制限があり、在職年数による昇級もうやむやの内に無くなった。これは、改善どころか改悪であると言えると思われる。今後は、技術部とも連携して、技術専門員制度を取り入れた昇級規定の制定を大学側に要求すべきではないだろうか。

(文責：山本)