



2018年度第2号2018年10月10日

島根大学職員組合広報部

内線 (9)2198, ダイヤルイン 0852-32-6407

E-mail shimane-uu@soc.shimane-u.ac.jp

http://sula0043.soc.shimane-u.ac.jp/kumiai/kumiai.html

第29回教職員研究集会 レポート集

今回のくみあいニュースでは、9月14日～16日に岡山で開かれた第29回教職員研究集会にご参加いただいた組合員の皆様からのレポートを掲載いたします。

第29回教職員研究集会(2018.9.14～16 於 岡山大学)

島根大学職員組合 中央執行副委員長 西崎 緑

記念講演「大学改革・再編統合をどうとらえればよいか—政府の考え方と大学の自立的改革—」
京都造形芸術大学 教授 寺脇 研 氏

■プロフィール

1952 年 生まれ

1975 年 文部省 入省。生涯学習振興課長、大臣官房審議官などを歴任

2006 年 退職。現在、京都造形芸術大学教授。

■講演の主な内容

1. 現在の私立大学全体は、○産業界に貢献する人材養成、○地域教育、という圧力を受けている。
2. 民営化の流れの整理(1980年代から現在まで)この裏には経済産業省の意図がある。各省庁は内閣府に人事が握られているが、内閣府は経産省に支配されている。各省庁の専門家集団の意見が生かされない体制ができあがってしまった。
3. 国立大学の民営化は目前に迫っている。国立大学は国旗国歌の強制にどうして抵抗しないのか。このままでは高等教育機関は、教育再生実行会議から言われるがままとなり、大企業に役立つものになっていく。文科省がやらないのであれば、大学が集まって高等教育のグランドデザインをどうするのか、議論する場を作っていかなければならない。

■感想

本講演の演者は、文科省OBだから仕方がないのかも知れないが、特に目新しい内容はなく、解決方法の参考になるものもなかった。確かに国立大学が産業界から食物にされている、ということは日々感じているところであるが、結局のところ、国民が大学の危機を感じていないし、学生も感じていないから現在の状況がある。組合が目指す高等教育の姿に大学の外の人たちの共感を得るためにはどうしたらよいか、そのヒントになるものが欲しかった。



A1分科会. 高等教育政策——政府主導の大学改革を超えるために。(9月14～15日)

趣旨: 今の大学改革のやり方・方向性が本当に大学を発展させることにはつながらないことを明らかにし、あらためて大学のあるべき姿、大学を支える社会に求めることを議論する。

レポート内容概略

1. 軍事研究と大学自治 岐阜大学 山口利哉(事務職員)

安全保障技術研究推進制度への応募に関して、「職務命令」と言われ関与させられた。組合の顧問弁護士に相談したら、「思想信条の自由」との関係で業務命令を拒否できると言われた。その後、情報開示請求を防衛装備庁と大学に対して行った。(大学のほうが、黒塗りが少ない。)研究者が軍事研究に応募するのは、研究資金が法人化以後大幅に不足しているからで、軍事に寄与しない大学づくりのためには授業料値上げも検討すべきかも知れない。

2. 三重大学における安全保障技術研究推進制度に反対するとりくみ 三重大学 前田定孝(教員)

2016年の団交で学長から、安全保障技術研究推進制度は軍事研究であり、絶対に行うべきではないと思う、という言葉を引き出したが、学内規程づくりが課題となっている。現在、国立大学では、①軍事利用を直接目的とする研究は行わないと明記しているもの(琉球・名古屋型)と、豊橋技術科学大学に習った「あらかじめ研究支援課に申し出る」という申請を前提としたもの(岡山・島根型)がある。労働組合運動は、国家が財政を用いて研究者の内心を管理・統制しようとしていることに反対し、市民運動とも連携して大学への予算配分と研究のあり方を問い続けていかなければならない。

会場から

○徳島大学の組合は、外部との連携を常に心がけている(軍学共同ネットワーク等、市民の目を活用)

○学長は軍事研究をしないとすが、防衛装備庁の文言を鵜呑みにしている。

○他大学の情報として、高知大学では軍事関連であるかどうかを外部資金の受け入れの判断とする、という機関決定をしている。

○北海道大学では、一旦、資金を受け取ったが、途中で辞退した人がある。

○毎日新聞のインタビューで、6月に日本学術会議の山極会長が「大学ごとに基準づくりを任せただのは間違い」と発言している。同会議は、9月22日に「軍事的安全保障研究をめぐる現状と課題」のシンポジウムを開催する。

○軍事研究への協力拒否としては、琉大、関西大、日本天文学会が参考になる。

○一方、会場からは、軍事研究がなぜいけないのか、組合はなぜそれに反対すべきであるのか、わからない、組合活動は労働問題に絞るべきであるという意見もあった。

3. 東京都立大学への校名変更問題 首都大学東京 小林 喜平

石原知事が命名した「首都大学東京」は当初から不評で、知名度不足が学生に不利に働いていた。2018年8月に「東京都立大学」への改名を決定、2020年から東京都立大学に変更される。2018年活動方針で、組合は校名変更を求め、今後定款も変更する。

* 特別コメント 『検証 国立大学法人化と大学の責任』 元宇都宮大学学長 田原博人

法人化のとき、自分は大学の看板に「国立大学法人」を入れなかった。

軍事研究については、戦後の研究の歴史的な流れを考えなければならない。大きな流れの一断面としてとらえることが必要である。軍事研究をとりまくその流れで何をしようとしているのか、これからその流れがどこにいくのか、を深慮しなければならない。現時点では、文科省も国大協も主体的に何をしたらよいのか、を出せていない。6月の閣議決定、文科省が出している高等教育関連の通知、国大協が最近出している大学改革の

今後、どれもみな同じことを書いていて、誰も疑問を呈したり、ブレーキをかけたりしていない。大学の教育は「何のために」が重要であり、大企業に役立つ研究・教育が大学の使命ではない。大学の研究・教育は、「自主的」であること、「連携・連帯」していること、これを忘れてはいけない。権力者が恐れているのは市民であるから、市民との連帯が必要である。

(軍事研究についての A1 分科会の論点)

○クロスアポイントメントの場合、軍事研究とのかかわりをチェックするのか。

○小規模でも応募できるようになって、8月に大分、岡山の人が応募した。大学内部でどんな意図で応募すると決めて、どんな審査がなされたのか。

○一旦、軍事研究に応募する構造ができたなら深みにはまっていく。

○抜け道はいくらでもある→葛藤することが大切なのでは？

○文系の軍事研究の応募は出てくるのか？

○軍事研究は、税金で研究しているのに市民に公開できない、ということが生じる。

○大学には財政主権がない。国民のために自由な発想で研究するには、財政的基盤がないとできない。

○大学が財政的に疲弊して軍事研究も考慮せざるを得ない状況になっていることを国民にどれだけ理解してもらえるのか、一緒になって軍事研究を大学で行わないよう運動していくところをどう作っていくのか。

感想

自分も島大の外部資金情報について、普段から軍事研究がないかチェックするようにしている。しかし確かに規程上は応募が出てくることを前提にしている。(これについては、自分も教授会で反対意見を述べたが、案件はあくまでも評議会報告であり、規程の成立を阻止できなかった。)ただ、島大職組でも、この件で組合員の意思統一は難しいと思われる。

C4 女性部交流会

大学や職場の状況、日ごろの悩みや思いなどを話し合う。

○職員全体が減っており、多忙化しているので、育休や時短勤務の人がいると業務が回らない。→今年、時短の人の移動をついに断わってしまった(京都大学の学部図書館)。

○時短の分の減額給料は本部に吸い上げられてしまうので、時短の部分のアルバイトを雇うなら、部局が費用を捻出しなければならない。その費用が出ないので、仕事はあるのに、人手がないという状況が生まれる。

○名古屋大学国際関係の部署→25年間に7回くらい組織が変わって現場は疲弊している。

予算をとるために大学は様々な改革をせざるを得ない状況で、それが教育組織ではなく運営支援組織においてなされやすい。現在も時限付きの予算で、その後どうなるかわからない。自分以外は、任期付のスタッフであり、(非常勤講師なら更新は10年までであるが)、運営支援組織に位置づけられているため、教員であっても5年で更新なしといわれている。そんな中で、育休・産休をとった人がいるが、その人は5年のうちわずかしか働かずに任期が切れてしまう。また、専門性がある人が必要なので、オーバードクターなどを採用しているが、勤務時間中に自分の研究をしてはいけない、とされている。研究職としては認められていない(教員の数にはカウントされているのに)。*(URA業務)。それでも将来のために研究を続けるようにアドバイスしている。また正規の就職口が少ないことから、○静岡では、関東や関西から新幹線で交通費の不足分を自腹で払っても遠距離通勤してくる人がいる。(ロケーションがよいため)。給料が通勤とベビーシッター代で消えても、キャリア継続のためにやっている。

B2 教員の待遇・労働条件と教育研究環境

レポート

1. 2018 年度人事凍結(人員不補充)に関する調査アンケート結果と分析 (全大教 教員部(報告者 笹倉)

○アンケート調査によって国立大学法人と高専で全国的に人事凍結や人員不補充が進められていることを定量的に明示することができた。

○教員の業務負担が増加しており、高等教育への悪影響が多いに懸念される。

○昇任の目途が立たず、人生設計が狂い、また多忙により健康を害するなど、教員の労働条件は悪化の一途を辿っている。

2. 京都大学における基盤研究費の例

報告者 京都大学 高山佳奈子

基盤的研究費が部局により異なっている。調査した部局のみ報告。(* 万単位切り捨て加工)

○工学研究科 専攻ごとにプールする金額はこれから減額

教授 139 万、准教授 87 万、講師 60 万、助教 52 万

○農学研究科 プールした金額を除くとこれの4割

教授 149 万、准教授 93 万、講師 65 万、助教 56 万

○経済学研究科

教授、准教授、講師 40 万、助教 20 万

○教育学研究科

講座5人あわせて 200 万(1人あたり 30~40 万)

○法学研究科 研究科全体で図書費を 900 万とったあとを配分

教授 12 万、准教授 11 万、講師8万、助教5万

○人間・環境学研究科

教授(非実験)50 万、教授(実験)150~200 万、プラス指導している大学院生分

3. 島根大学における教育、研究費の実態調査 報告者 島根大学 西崎 緑

学部によって異なる、職階に拘らず分けることが多い、数字は共通経費を抜いた金額

○法文学部 218 千/人

○人間科学部 福祉(教育 74 千、研究 172 千)、心理と健康(教育 55 千、研究 187 千)

○教育 教育 6 万、研究 13 万

○総合理工 地球科学3万、物質科学 10 万

○生物資源 基礎配分 82 千、教養担当 8 千、若手配分 65 千、修士指導1人 65 千

博士指導1人 173 千、留学生1人 5 千

4. 大分大学の基盤研究経費について

報告者 大分大学 市來龍大

○理工学部 449 千(控除前)、博士前期指導1人 64 千、博士後期指導1人 432 千

助教は 30%と計算されていたが、今年度から 100%となった。

* その他、各大学から口頭で報告

A. 横浜市大 1人あたり 30 万一律。医学部は人数分で配分。科研の責任者-20 万追加配分

B. 金沢大(教育学部) 教育8万、研究 30 万、科研に応募しない人は半額

C. 山口大(人文学部) 研究費 20 万。科研応募でプラスだったが、2018 年度からは科研獲得しないとだめ。

- D. 岩手(人文社会) 教育研究費 33万。改組の前は不補充の分も研究費配分があったが、現在はない。
- E. 静岡(人文) 科研に採択されなかった人はチャレンジ経費がもらえる。
 基盤経費は、研究継続のために必要であり、また新たな問題の社会的要請に応えるために必要である
- F. 高知大 教育 10万、研究 10万 科研に申請しないと半額になる。落ちてもA評価なら 20万
- G. 静岡大(情報) 学科配分になっているので学科で分ける。研究費 20万くらい
 科研の応募の如何は、ボーナス査定の際に使い、研究費の配分には使わない。
- H. 海洋大 研究基盤経費 20万 持ちコマ数、院生数によってプラスになる。
 基盤経費 20万から各研究室などのスペースチャージが引かれる。
 科研に応募しなかったら、マイナス5万
- I. 茨城(農) 教授、准教授、講師は同じポイント、助教は学生担当別によって違う。

5. 電気通信大学と URA

電気通信大学 奥 浩昭

2013年度に研究力強化促進事業に採択され、学長直属の研究戦略統括室に URA(University Research Administrator) 7名が採用された。博士号を持ち教員と互角に活躍する URA もいるが、自分の専門の研究はできない。仕事の性質上、研究者でないといけないので、5年ではなく10年で無期転換権利が生じる。岡山大学や京都大学では無期化した。*補足:岡山大学では管理者としての位置づけで、研究のとりまとめや共同研究の提案をしている。京都大学には50人くらい URA がおり、全学予算をかなり使っている。大学院出身ではあるが研究者以外の人も採用されている。3人だけが無期で、あとは有期。大分大学では、事務系の助教と位置付けられているので、5年で雇い止め。高エネ研にもいるが、研究者をやめて管理者となる覚悟が必要。

第29回 教職員研究集会 報告

島根大学職員組合 中央執行書記長 亀井 淳志

【記念講演】

京都造形芸術大学 寺脇 研 教授(元文部科学省)による「大学改革・再編統合をどうとらえればよいかー政府の考え方と大学の自律的改革ー」があった。寺脇氏が文部省時代に係わった業務やその後の多くの情報をもとに1980年代から現在に至る国立大学改革の歴史や方向性の紹介があった。そして現在の日本においては、内閣府と経産省が大きな力を有しており、特に新自由主義派が勢力を伸ばして文科省や農水省などを動かしている状況を話した。国立大学に関係する大きな動きとしては、過去に浮き沈みした「国立大学民営化」の議論が小泉政権下で国立大学法人の発足を招いたわけだが、これが昨今の経済重視の論調で再燃しており、運営費交付金に頼らない国立大学自立経営の議論に向かっているとの意見であった。完全民営化への志向が国立大学内で増進すれば、経済発展へ直結する分野(資金力のある民間や省庁から外部資金を集める分野)の強化と、そうでない分野の縮小が進む事は明白である。また、今の国立大学の方向性を創っているのは安倍政権下で組織された教育再生実行会議であり、2020年代突入にあたり、この会議の動きを注視する必要があるとされた。

【基調講演】

「大学・高等教育の未来ー加速する政府主導の大学改革を超えて」があった。近年の高等教育政策に大きな影響を与えた政治状況に「緊縮財政」と「権力集中」があげられた。緊縮財政では、法人化以降の2009年まで運営費交付金1%削減が続いて大学は安定的基盤を失い、一方で、民間等からの外部資金調達が上手

く行かないことが示された。このことが「限られた財源を獲得するために大学が政府にますます従属する」という動きを招いていると論じられた。各大学は競争的プログラムを奪い合い、あるいは年俸制導入や法人統合も同様の仕組みで進むことが考えられ、文科省からは「強制でない」とされながらも実質不可避という。各部署や個人々の疑問の声もガバナンス改革に基づく学長・執行部へ急激な権限集中でかき消され、政府の政策誘導が着実に進む形となった。大学は教育研究などの長期的視野を失い、短期的・場当たりの対応に終始する状況にあると論じられた。

権力集中では、新自由主義的な背景のなか、従来は文科省や中教審が主導した高等教育政策の決定を内閣府と経産省が介入して急速に影響力を増している話しがあった。1959年から現在までの高等教育改革の年表がまとめられ、高等教育政策が「政府と経済界」により着実に前進してきたことが示された。現在の内閣府と経産省の意向が強い科学技術政策においては、数百億円規模の競争的資金が多数生み出されており、高等教育機関をアベノミクスの戦略手段として活用する動きがあると論じられた。ただし、政策には場当たりのものも多く、大学がこれらに翻弄されている状況にあるとされた。

その他、「選択と集中」を基軸にした高等教育政策によって、大学内に様々な「分断」が生じ、これが深刻化している話もあった。大学ではトップダウン経営がしやすい形となっているが、学長は政府・文科省の指示を忠実に実行する下請け的な位置付けに追い込まれており、一部の大学ではトップの暴走でガバナンス劣化が生じている。このような背景の中で、学長と各部署の分断、部署間の分断(教員養成系の改編圧力や人文社会学の廃止・縮小、資金集めのできる部分の優遇)などが起こっており、また職場環境の悪化によって教員と事務の分断、常勤と非常勤の分断など、雰囲気の良い状況が加速しているとされた。

これらへの取り組み案として、大きな三つの提案が詳しく紹介された。第一は高等教育に「味方」を増やす努力が要ること、第二は高等教育をよく知るメディアを増やすこと、第三は他の人々の話をきちんと「聞く」こと(大学内の職員は業務の忙しさで互いに無関心が生じており、これを頻繁なコミュニケーションによって解消し、職員の間で互いの思いを理解し合うことが大事)という提案であった。

【A3「賃金・労働条件問題」】

レポートおよび議論の中心は「有期雇用職員の無期転換」に関するものであった。京都大学からは監事による監査の例が紹介された。監事報告は財務(財務諸表等)だけでなく大学法人業務全般が評価の対象となっている。また全ての構成員は、法令等に従って適正な大学運営がなされていないと考えるとき、これを監事に報告しなければならない、という事が紹介された。京都大学の例だけでなく、東京大学、高知大学、福岡教育大学での監査に関する紹介があった。

東北大学からは全学的な雇い止めに関して、時系列でこれまでの経過報告があり、引き続き大学側と交渉することやその内容について細かく紹介された。高知県立大学からは有期雇用職員の雇い止め裁判の報告があった。名古屋大学では様々な取り組みを経て、最終的には有期雇用職員のほぼ全員が無期化された事が紹介された。この結果を導いた最大要因は何か?の質問には、「組合の声を聴く学長を選抜できたこと」という回答であった。ただし、名古屋大学の無期化職員には、他部署への移動がありうること、受けない場合は解雇になること、プロジェクト型の無期化職員は財源が無くなれば解雇があることなどなどの条件があり、大学側も全員無期化をベースに多々努力したようだった。その他、口頭にて電機通信大学や山口大学での取り組みに関する報告があった。本学においても各単組の情報・状況も参考にしながら、大学との話し合いを行うことが大切と考える。

【B2「教員の待遇・労働条件と教育研究環境」】

教員給与の見直しは法人化以降、毎年急激に進む。本学でも、10数年ほど前に基本給引き下げかつ期末手当引き上げのような大波が最初であったと思う。人事労務課は懸命に給与の将来モデルをグラフ解析し、学長が先頭に立って全職員への説明会を繰り返してくれた。何度も重ねた団体交渉の末に、学長より、「年度末の3月31日の実施としたい。定年退職者にはご迷惑をおかけする。何とかご理解いただきたい。」という、他大学に比して英断とも取れる提案が有り、互いを労い合うような妥結があった。しかし直後には、期末手当の見直し、教員の俸給表改定(1号俸を4号俸に分割と上げ幅調整)、復興財源確保のための2年間減給、55歳以上昇給停止、年俸制導入などが相次いだ。10数年前に人事労務課が努力してくれた給与シミュレーションは何だったのか？ あのとときの学長の苦労はなんだったのか？ と言わんばかりの大きな不利益変更の連続が政府方針をもとに襲来してきた。最近の学内では大きな給与変更に諦めムードが漂う感じも有り、その都度シミュレーションを頂いても役に立たないことを何となく知っている(だから出さなくていい訳ではないが)。人事院勧告に基づく見直しは毎回必ず行われ、ラスパレス指数が全国的に最下層にあることも変わらない。

山口大学からは、似たような状況がある中での面白い取り組み報告があった。それは大企業のユニークな福利厚生制度を数多く研究し、これを参考にしながら「失効年休積立制度」や「銀婚式休暇制度」などなどの代替措置を数多く勝ち取って来ている紹介だった。これらの内容は、政府・文科省の要求と無関係であり、実質的な支払いも発生しない。大学としては文科省向けの立場を悪くせず、また財政難があっても検討しやすい。とても参考になった。

【C3「災害に対する大学の対応について」】

2018年は自然災害の多い年となっている。6/18の大阪府北部地震、平成30年7月豪雨、9/6の北海道胆振東部地震、そして4月9日には大田市を震源とする島根県西部地震もあった。これらに大学はどう動いたのか？ 出張先で被災したときに何がベストか？ について情報交換・意見交換があった。

まず7月豪雨を例にすると、被災地の各大学の対応は様々であった。2014年の広島豪雨を経験した広島大学では、まず「全学生・職員に身の安全確保と大学内の長靴・スコップ確保の指示」から始まって様々な対応があったらしい。初動からボランティア体制も見越した素晴らしい動きだったようだ。一方で、周辺大学では災害未経験による混乱が多く発生していた。学生に安全確保を連絡し、ボランティアは危険を伴う作業もあるので控える通達をしたものの、文科省から「いい機会なので学生を出せ(裏にはオリンピックでの学徒動員の目論みがある模様)」の指示があり、急遽、大学で100名近くの動員を決定。しかし、すでに四散した学生を集めるのは困難で、集めても何をボランティアするのか未定だった話し。豪雨時に入試が重なり、実施 or 延期で右往左往した話し(一部は豪雨の中で実施した)。学年暦にクォーター制を導入したため入試予備日が取れない過密状態があり、今回弱点が露呈した。周辺の小中高は全て前日から休講決定なのに大学だけが動いており、豪雨の中で「休講決定。帰りなさい。」といわれても公共交通機関麻痺で学生が帰宅困難者になる話し。災害発生より2日ほど大学から何も音沙汰がなく、突如、「ボランティアに出る職員・学生は詳細内容を書類提出して出発せよ」という全学指示がでた。しかし、ボランティア後でないと分からない記入項目ばかりでかえって出動できなかった話し。これは災害ボランティア活動を知らない人間が文科省から来た活動報告の要求のみを重視した結果であり、ボランティア経験を持つ職員に対応・調整させるべきだったとの意見があった。

大阪府北部地震の例では、とある避難所に留学生が多く詰めかけ、避難者140人中で130人が留学生となった。自治体からの要請で被災直後に大学が急遽事務と教員をかき集め、派遣せざるを得ない状況になった話し(留学生は地震被災経験が無く、とにかく怖がっていた。しかし数日すればカードゲームに興じて避難所で騒ぐ集団も出た)。地震による大型装置・設備の被害報告はその日の夕刻までに出す必要がある。また1週間

以内の見積提出も要る。後からでも間に合うとされるが、却下がある。地震直後の大変な作業となるが担当事務がこのことをしっかり把握しておく必要があり、初動が大切。どう対応するかの手前勉強が必要との話し(常に見積を準備しておくのもよい)。静岡大学では、東海地震に備えた職員の動きに関する定めが作られており、例えば、大学から半径 1.5km 以内在住の者はできるだけ大学に集合、それ以外の者はそれぞれで対応などの決まりがあるらしい。

北海道胆振東部地震の例では、7 月豪雨、2011 年の東日本大震災などを経験した多くの大学も含めて共通の問題点が指摘された。それは「大学の通信確保(特に学生・職員とのネットライン確保)」である。東北地方の各大学では、ネットサーバシステムに自家電源装置を配備しており、大きな災害でも通信用電源喪失が起こらない体制をとっているらしい。ここでは、大学 HP を情報量の少ない文字中心の災害 HP に切り替える仕組みがある例や、通信会社のクラウドに緊急用大学 HP が立ち上がる仕組みがある例も紹介された(たとえ大学が全電源喪失や全非難しても離れた県外の通信会社と契約しておけばネット確保できる)。7 月豪雨で被災した中四国の幾つかの大学でも電源室が地下や低地にあつて浸水による電源喪失となった。学生・職員間の連絡手段を失って非常に困ったことが報告された。各大学とも「災害時の大学ネットワーク維持は最重要かつ生命線」と口を揃えた。

まだまだ沢山の大事な経験が紹介された。島根大学でも被災経験のある大学から細かい情報収集を行って分析し、災害時にどうするか、誰が対応するか、どこが窓口か、などのガイドラインを整備しておいたほうがよいと思った。松江市には特殊事情として原発もある。

教育研究集会まとめ(事務職員分科会)

島根大学職員組合 中央執行委員 小畑 宗平

テーマその1: 守秘義務・業務命令からの解放

安全保障技術研究推進制度の事務担当者として協力するよう業務命令があり、従ったが後に知りえた情報をどこまで外に向かって発信できるか、組合の顧問弁護士に相談すると「思想信条の自由」との関係で業務命令を拒否できる案件で、団体交渉案件になるとのことだった。そうなれば、申請内容も含め開示しなければならなくなるとのこと。

テーマその2: 不正情報の告発について

不正情報の告発には監事を使うべし。

テーマその3: 山口大学における組合の勧誘について

山口大学での新規の組合員獲得に向けての取組について報告があった。組合が交渉により獲得した内容について示し、新規採用者への説明を行っている点については参考になった。

テーマその4: 公用車利用による懲戒処分について

公用車で事故を起こした人が懲戒解雇された。そのような事例はあるか。

→事故を起こしただけで懲戒解雇は不当なので何か重大な過失があったのではないか。

テーマその5: 東京大学でのキャリアパスについて

東京大学ではここ10年東大卒の人が増加している。そのような人を想定してものだと考えられるが、早期に上級職へ登用できる制度を構築中である。他大学の状況や若い人の意見を聞きたい。

→大学の職員になるような人は出世意欲が薄いのではないか。部下で京大卒や阪大卒がいるがそのように希望する人はいない。

テーマその6:事務職員アンケートについて

2012年に実施したアンケートをもとに新しくアンケートを作成し、配布予定である。この場を使って意見を伺いたい。

全大教第29回教職員研究集会に参加して「雇止めはセクハラです」

組合員 総合情報処理センター 安達めぐみ

各大学の取り組み状況

・北海道大学・・・平成29年度末にて726名の方が退職となった。このうち約80%が女性でありこの事実は明らかにセクハラであるといえる。欧米の大学でこのようなことをすれば即、その大学は閉鎖に追い込まれるであろうくらいの恥ずべき事態。しかし大学側は「人が入れ替わる＝新陳代謝がうまれる」と訳のわからないことを主張。事務局担当者の質も悪い。

・東北大学・・・長期間に渡り交渉を行い、活動も行ってきたが大量雇止めが起きてしまった。他大学はもちろんのこと法曹関係者、報道機関、県労連など他の組織と連携し、今後も強い姿勢で活動をおこなっていく。また雇止めにて職を失った方に対するフォロー(ハローワークとの連携)をもっと手厚くおこなう必要があると考えている。

・東京大学・・・非常勤講師が過半数代表者の構成員数に含まれていなかったことが判明。首都圏大学非常勤講師組合などと共闘し「センター試験爆弾」を投下予定であったが、それを投下する直前で雇用限度撤廃を勝ち取る。事務局担当者が非常に理解のある誠実な人物であったことがこの結果を導き出せた要因の一つでもある。また総長は雇止めをする気がない、むしろそんなことをされては研究室が成り立たないとの考えの人物であった。が！プロジェクト型雇用(プロジェクト予算での雇用者)などと言いつくろって、期限付き雇用をおこなう部局もあり今後も予断を許さない状況。注意深く注視が必要である。議員、マスコミ、他大学との連携が非常に重要であると感じているので、他の大学の参考にして頂きたい。ノウハウは共有できるようサポートします。

・首都大学・・・研究室には臨時職員(アルバイト学生を含む)が多く働いており、それらの雇用条件の改善を行なった。実際問題、この方たちがいなくなれば業務は立ち行かなくなる。都からの出向者、4月の学生の入替わり、その上に契約職員の雇止めによる職員入れ替えがおきれば4月からの研究室は3月までの業務をまったく引き継げない状況となる。そもそも労契法18条なんてものがあるからこの問題が起きたのだと憤りを感じている。

・信州大学・・・H24の労働条件通知書から突然全契約職員に対して「更新しない」との記載があった。急きょ「非常勤部会」を立ち上げ、組合から学長あてに公開質問状を提出したが財政のめどが立たず、非常勤職員はおろか正規職員の人件費確保が厳しい状況であるとの大学側からの説明。翌H25非常勤職員の雇用期間を一律H30年3月末までとするとの一方的な通知。その後、社会労務士の講演会を開催、アンケート実施、反対署名(878筆)を行ったのち学長と非常勤職員との懇談会を開催。(学長とのアポイントを取り付けてくださったのは学内の学長に近い先生)学長室にて30分程度で出席者は非常勤職員8名と学長のみ。その席で一人の女性職員が「お金も大事です、でもそれ以上に職員を大切にしてください」と言ったとたん、学長が激昂しこの女性ら8名を相手に怒声をあげた。この状況を組合側はチャンス(怒らせたということは興味をもたせること

ができた)ととらえ一年後の団交にて無期転換合意。そして無期転換した職員については時間給 900 円→950 円と賃金 UP も合意。(ただし付帯条件を含む)その後大学側は全非常勤職員を対象に無期転換制度の説明会を開催した。しかしその後 5 年で雇止めできる「臨時事務補佐員」などを設置。結果的に H29 年度以降その職種で採用された人は 5 年の期限付きとなっている。また「付帯条件」については非常にあいまいで「係長職程度の責任を負う」との意味のわからない条件を提示(これは労働法違反)するなど、とってつけたような条件を持ち出しているため今後も注視し、交渉を続けていく。

・三重大学・・・非常勤講師も含め雇用期限の撤廃を勝ち得る。ただしその状況に至るまでには様々なブービー・トラップが仕掛けられていた。まず第一に大学側は金のやりくりがなくなったら場合は無期転換した非常勤講師についても雇用を解約することがあるとの条件を提示。しかし組合の強い交渉によりその条件は撤回。また「無期転換後も定年を迎える歳まで年度ごとの更新を行う」との意味不明な説明を行ってきた。無期転換の手続きをしたにも関わらず、雇用の更新をするとは言語道断。と組合側が強く訴え、これも撤回。また今後の課題として「研究開発力強化法」「大学教員任期法」について大学側に有利な解釈をされないよう注視、またこのような規定は改正させるよう活動を続けていく必要がある。

感想

まずはじめに、全大教及び他大学の方のこの雇止め問題にかんする関心の高さを感じました。また期限撤廃を勝ち取った大学、交渉中の大学、いずれも教員の方々のアツイ想いを直接聞くことができ、非常に有意義な研修会であったと思います。

どの大学の発表も興味深いものでしたが、グループワークを行った際聞いた他大学の状況にまさに目から鱗！的な内容もあり、自分の勉強不足も感じました。この研修会への参加を機に今後、もう一度大学側を交渉の土俵にあげられるよう自分なりにがんばっていきたいと思っています。

交流会(9月14日 岡山大学主催)

1日目の夕方、構内のピーチユニオンにて交流会が開催されました。岡山名物のままかりが入ったちらしずし、えびめし、岡山大学のワインなどをいただきながら、楽しく交流ができました。とくに岡山大学職組のコーラスグループの合唱は、すばらしいものでした。みなさん楽しんで練習されているそうです。(西崎)

