

A 分科会報告

【A1】高等教育～大学・高等教育の転換点にあつて 考え行動するために～

18 単組 24 人 <司会 & 文責：岩崎寛希（大島商船）>

大学・高等教育政策は、大きな転換点にある。2014 年 6 月に学校教育法・国立大学法人法が「改正」され、2015 年 4 月に施行された。学長の権限強化と教授会の権限縮小が企画され、国立大学法人における学外者の意向反映を強化しようとするものである。これに対し、それぞれの大学で「学内規則の見直し」が迫られる中で、大学自治に基づく創意工夫で、大学本来の目的にかなう組織運営を継続する営みが続けられている。国立大学法人については 2016 年度からの第 3 期中期計画機関を控え、中期目標の素案策定と初年度の概算要求のプロセスをとらえた政府からの介入圧力が強まっている。学問の自由を脅かす、人文社会系廃止縮小、国立大学 3 類型化、国旗国家要請などが次々と発信されている。

こうした中で開かれた今回の教研集会の A1 分科会では、次のような柱での議論が行われた。

- (1) 大学・高等教育が置かれている状況の把握
- (2) 大学・高等教育に関わる諸言説の把握解明
- (3) 政府・経済団体等の要求の把握
- (4) 国立大学法人に求められている第 3 期中期目標期間の「改革」、職業教育重視等によって大学をどのように変質しようとしているのかの予測
- (5) こうした中で今の高等教育政策を反転させるためにできること

これらについて、現場の改組等の状況を踏まえた報告、また理論的な研究とともに持ち寄り、議論が行われた。

2 日間で実施した A1 分科会の概要を以下に紹介する。金沢大学・人間社会第 1 講義棟 201 教室に於いて、A1 分科会（高等教育～大学・高等教育の転換点にあつて考え行動するために～）が 1 日目 16 時～、2 日目 9 時 30 分～行われ、1 日目は次の 3 本のレポート報告(1)～(3)があった。

(1)「高等教育の転換点～私大教連が考え行動していること～」：日本私大教連・田中書記長によるレポート報告では、国立・私立両組合の共同取組みの重要性を述べられ、その取組みを深めるためにも私大教連の成り立ちと歴史の紹介をされた。また、私大・学費値上げ阻止闘争と国立大との公財政支援との格差、国だけでなく設置者からの自由を担保する運動などが報告され、今後全大教と共闘する決意を力強く訴えられた。

(2)「学長のリーダーシップ」の強化と北海道教育大学の「ガバナンス改革」の現状：北海道教育大学釧路校・廣田健氏の報告では、地理的に離れたキャンパスであることを見透かしたような恣意的な学長の選考方法であったり、学長任命委員による学長よりに偏向した人事計画、学長の意向が色濃く反映される教員採用や昇任審査の現況などが紹介された。

(3)学長権限の強化と学内規則の改正～教員人事を中心に～：金沢大学・矢淵孝良氏のレポート報告がなされ、金沢大学で行われた教育・研究組織の分離、人間社会学域の乖離について紹介があった。また、従来の「教授会」を「学類会議」「研究科会議」「系会議」と細分化し、人事や予算などは学長の意向がはっきり反映させうる「教員人事戦略会議」「大学改革推進委員会」に組織変えたことを、関連規則とともに紹介があった。

2 日目は、現場からの事例報告として、

(4)「グローバル化言説と大学—九州工業大学の事例—」：九州工業大学・東野充成氏の報告によれば、2 キャンパス 2 部局にそれぞれ分断して所属している文系教員の現状を紹介し、改組に伴い所属の移籍を強要される危惧につい

て報告があった。また、学生の留学支援に専念した期限付き教員集団（学習支援センター付）の問題点についても紹介された。さらに、単に英会話授業と TOIEC スコアを上げるといった意味ではない本来のグローバル化に沿ったグローバル教養科目群の構築事例を紹介された。最後に視察したオーストラリアでの技術者教育への人文社会科学群の科目の融合について紹介された。

(5)文系、教員養成系縮小の例：岩手大学・武井隆明氏等の発言が行われ、弘前大学とともに強力に進められている「理系重視、文系縮小」の岩手大学の事例を、大学院を含めた再編改組、学生定員の遍歴、配置教員数などを具体的に紹介された。また、その動きについての問題点を指摘され、経済戦略という狭い観点で大学教育改変が行われていること、それに単に追従する国大協の発言、大学内に芽生えた文科省の意向のみを注視する学長を中心としたミニ文科省的なグループの出現などの紹介があった。

(6)全大教・長山書記長より、中央執行委員会からの声明：「政府は国民の教育を受ける権利を脅かす高等教育政策を転換すべき」を用いて、「情勢概要報告」があった。

①「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の創設」について：2ないし4年間で学ぶ「職業教育」に特化した高等教育機関の創設は、若者に対する職業準備教育を劣化させ、大学における教育研究の衰退を招くものとして批判した。

②「国立大学から教育学部や文系学部をなくしていいのか」：6月の文科省通知によって「教員養成系や人文社会科学系」の学部・大学院について「見直し計画を策定し、組織の廃止や社会的養成の高い分野への転換」を迫っている。多様な、それぞれの教育に対する要求を満たし、地元を離れずに教育機会を均等に保証する機会を奪ってはならない。国立大学を一時期での成長戦略に巻き込んだ理工系中心の人材育成。これには経団連も反対声明を出した。

③「国立大学は一方的に格付けされ教育経費に格差が付けられていいの

か」：第3期中中期目標期間では、国立大学を「世界最高水準」「特定分野」「地方活性化」の3機能に振り分け、それぞれに応じた交付金の配分を行うとした。こうした方向性は、格付けが固定化して、ますます格差が広がる。これでは、国立大学が培ってきた、学内での多様性や地域に人材を輩出して重要性も失われてしまう、とした。

④「学長のリーダーシップ強化ではさまざまな問題は解決しない」：学長のリーダーシップの強化を行い、学長が恣意的に組織を改変すれば、組織力や質の低下に繋がり、それを批判した。特に、学内の教員配置は学長の権限であるが、教員の業績評価については教授会であるとしてきたはずであるのに、教員昇任や採用にも学長の意向を反映させる事例が出てきた。このような弊害事例については、告発し、正していくべきだ、と主張した。

⑤国民の学ぶ権利の保障と、教育への公財政支出の増加：今回の教研テーマでもあり、今後も強く運動していく、とした。

その他、この声明に加え、高大接続問題に注視しなくてはならない、とした。高校ではアクティブラーニングを進め、各大学へは拙速にどんな人材育成を目指すのか明らかにさせ、その接続の振り分けを促す入試選抜方法を、文科省は提案してくるであろう。そうすると、高校が格付けされ、当初から特定の大学は受験できなくなる高校がでてくるおそれがあり、大学教育のエリート、ノンエリートの複線化が高校にも下りてくる、とした。高専改革についても、高専の立ち位置が変わり、高専の学制制度の改変、統廃合にも注視する必要も訴えられた。

それぞれの報告の後に、参加者22人で質疑、討論が行われた。2日間を通して、学長リーダーシップ強化の影響評価や学長の選考方法、「改組」の手法と内容から見る「国立大学改革」の評価（3類型化、人文社会科学系「廃止」を含む）、政府の大学政策の決定プロセスと内容、国立大学政策の評価、政府の「大学改革」路線と闘う道筋等の課題を巡り、活発に討論が行われた。

A 分科会報告

【A2】大学における教育実践の課題

15 単組 21 人<司会：植木 達人（前中央執行委員、信州大学）
水谷 孝男（中央執行委員、電気通信大学）
司会 & 文責：中道 一心（中央執行委員、高知大学）>

A2 大学における教育実践の課題では、1 日目に 3 本、2 日目に 4 本の報告が行われた。ここでは、多くの大学が直面するだろう課題を中心に紹介したいと思う。

まず、名古屋大学・森純子氏による「事務補佐員からみた文科省リーディングプログラム」では、

- ① 1 年目には使い切れないような補助金を交付されるが、事業が拡大し、軌道に乗り始める 4、5 年目になると、交付額は縮小され赤字状態になり、学生を募集する際に、経済的支援が継続できるとは限らない旨を付言せざるを得ない状況にあること、
 - ② ソフトウェアの期限が年度を越える部分は部局負担で対応していること、
 - ③ 非正規職員が無期転換する際、部局で面倒を見切れるのか不安であること、
- など補助金獲得後の具体的な課題を事務補佐員の立場から示された。国立大学は各種補助金の獲得に誘導されていますが、これが現場の混乱に拍車をかけており、その対応に奔走する担当教員の姿も明らかになった。

つぎに、岡山大学・田中秀和氏は「大学のカレンダー制度について 岡山大学の学期制」において、岡山大学の学期制の問題点を海外の大学の学期制との対比の中で整理された。アメリカの多くの大学では、日本の多くの大学と同じようなセメスター制を採用している。アメリカでもクォーター制を採用

している大学はあるが全体の 2 割程度と少なく、1 学期 10 週間の 1 年 3 学期（年 30 週）で運用している。ひとつひとつの授業は 45 時間（授業）＋3 時間（試験）で展開されており、授業は 2 時間の講義と 1 時間の演習がセットで行われ、演習では大学院生が TA として雇用され、彼らが学生の質問に答えたり、議論したりしている。

では、岡山大学で実施されるクォーター制とは、どのようなものなのか。岡山大学では、1 学期 8 週間の 1 年 4 学期（年 32 週）であり、従来どおり春休み、夏休み、冬休みを設定している。第 1 クォーターは 4～5 月、第 2 クォーターが 6～7 月、第 3 クォーターは 10～11 月、第 4 クォーターが 12～1 月であり、どこかのクォーターと長期休暇（夏休みと春休み）を利用して、留学やインターンシップが可能としている。そして、「もっと豊かに、もっと自由に、もっと柔軟に学べる！」をキャッチコピーに 60 分 1 コマ、60 分 2 コマ、60 分複数コマといったように「授業の狙いと学習方法に対応」するものとして 60 分授業が位置づけられている。1 単位は 60 分授業 8 回＋試験に変更されたことにより、従来の 2 単位 90 分授業 15 回＋試験に比べて、1.3 倍の授業時間になることも強調されている。

岡山大学のクォーター制の問題点はどのようなところにあるのだろうか。まず、1 クォーター＋長期休暇で留学やインターンシップが可能としているが、そのような時期から本当に留学先の大学が授業を開始しているのか否かが問題になる。また、“Summer Institutes”も念頭に置いているようだが、学生がそうしたセミナーのレベルに適応し、身につけることができるのかも検討しなければならない。さらに、クォーター制がインターンシップや留学する学生に対応するため、ふたつ以上のクォーターにまたがる授業を置くことは難しいかもしれない。また、ふたつのクォーターに跨って置いたとしても（たとえば、第 1 クォーターと第 2 クォーター）、第 1 クォーターに置かれた「入門の入門のみ」を履修する学生が少なからず出てくるだろう。学問の面白さが「後半」にあるのだとしたら、それを享受できる学生が減ってしまうことになる。以上のように、2 割程度のアメリカの大学が採用しているに過ぎないクォーター制を、しかも形式的に採用するだけでは、「哲学なき改

革」として結果的に失敗するのではないかと危惧して。

同様の報告が山口大学・馬田哲次氏から「山口大学共通教育のクォーター制」と題してなされた。山口大学では共通教育でクォーター制を導入している。6週間の講義（週2回講義）と2週間の試験期間の1サイクル8週間で回っている。1年生の第1クォーターは授業選択不可能で、第2クォーター以降は二つから三つの授業を選択可能となっている。これらの改革は導入目的がなく、「改革しました」という大学の「点数稼ぎ」になっていると指摘された。現場ではいくつかの問題が表面化している。登録ミスした学生を救済できないこと、興味のない授業の中から選ばなければならないので学生のモチベーションが低下することなどが挙げられた。学生の学修意欲に応える修正が必要のように思われる。

クォーター制導入に関する質疑応答では、金沢大学では山口大学と同じ仕組みが導入しており、「スーパーグローバル大学等事業」を申請する際に改革の姿勢を示すため、クォーター制の導入を明記せざるを得なかったとの消極的な導入理由が紹介される一方で、九州工業大学では10年にわたる現場での議論のなかで、「学んだことを忘れないうちに積み上げていく授業が必要」との観点から週2回授業を来春から導入するといった積極的な理由も紹介された。九州工業大学からは「九州工業大学の紹介と教育実践例」と題した報告のなかでも、教員が個人でスタートした事例が全体として採用されやすい職場環境が残っていることが照会され、現場からスタートする改革は聴衆を大いに勇気付けた。

このセッションでは、大学執行部が進めようとする「改革」が「現場」にどのような混乱を生じさせているのか、それに如何に対応しているのかについて、参加者の間で共有されたと思う。また、九州工業大学の事例のように、現場からスタートする「改革」の余地も残されており、そうした実践が持つ可能性を信じ、それらを大学間で共有することも重要だと感じた。

A 分科会報告

【A3】教員養成系大学・学部問題

6単組 7人 <司会&文責：村井 淳志（中央執行副委員長、金沢大学）>

今年の教員養成系大学・学部問題の分科会は、たまたま、全員が総合大学の教育学部教員で開催された（新潟大学、金沢大学、福井大学、三重大学、香川大学、大分大学）。

まず司会から、全国の教育学部の改革動向一覧表（宇都宮大学の丸山さん作成、次ページ以降に各資料掲載）を配布し、参加者の大学の具体的な報告を受けることができた。

多くの大学でゼロ廃止をミッション再定義の際に約束させられている。福井大学や大分大学のように、新設学部が認められ、学生と教員の定員を移せたケースは恵まれているが、新潟大学のようにまだ帰趨が決まっていない大学もある。

教職大学院も、大学によって教科色をкаろうじて残せたところと、教科内容が一掃されて現場教員のニーズとミスマッチが心配されるところに分かれている実情が明らかになった。

今後の課題として、教育学部がもっと現場教員の期待に応えられるような仕組み（たとえば教材バンクづくり）なども話題になり、活発な議論と交流ができた分科会となった。

【資料（次頁以降掲載）】

- 表1 教員養成系学部の学部・課程・専攻等の現状
(2015年4月作成、9月一部修正)
- 表2 教員養成系学部教員数
- 表3 大学院・教員免許取得プログラム実施機関
- 表4 大学院合格者数・入学者数

表1 教員養成系学部の学部・課程・専攻等の現状
(2015年4月作成、9月一部修正)

大学	学部	定員	課程等	人数
弘前大学	教育学部	170	学校教育教員養成課程	150
			養護教諭養成課程	20
岩手大学	教育学部	160	学校教育教員養成課程	160
秋田大学	教育文化学部	210	学校教育課程	110
山形大学(※)	地域教育文化学部	240	地域文化学科	100
			地域教育文化学科	240
福島大学(※)	人間発達文化学類	270	人間発達専攻	105
			文化探究専攻	105
茨城大学	教育学部	350	スポーツ・芸術創造専攻	60
			学校教育教員養成課程	215
			養護教諭養成課程	35
			情報文化課程	60
群馬大学	教育学部	220	人間環境教育課程	40
埼玉大学	教育学部	430	文化・社会系	
			自然情報系	
			芸術・表現系	
			生活・健康系	
			教育人間科学系	
			学校教育教員養成課程	
			養護教諭養成課程	

専攻等	人数	専修等	備考
初等・中等教育専攻 特別支援教育専攻	140 10	小学校(85名)、中学校(55名)の各コース	H28発足、改組構想
小学校教育コース 中学校教育コース 理数教育コース 特別教育コース			H28発足、改組構想 複数免許取得義務化
教育実践コース 英語教育コース 理数教育コース 特別支援教育コース こども発達コース	45 10 20 15 20		課程と学科の併存
児童教育コース 異文化交流コース 造形芸術コース 音楽芸術コース スポーツ文化コース 食環境デザインコース 生活環境科学コース システム情報学コース	80 20 15 20 20 35 25 25		
学習支援、教育探究、人間科学、特別支援、子育て支援の各クラス			
学校教育コース 特別支援教育コース	195 20	言語・社会教育、理数教育、音楽教育、 美術教育、保健体育教育、技術教育、 生活科学教育、教育科学系	
国語(24名)、社会(26名)、英語(15名)の各専攻 数学(25名)、理科(26名)、技術(11名)の各専攻 音楽(15名)、美術(15名)の各専攻 家政(15名)、保健体育(20名)の各専攻 教育、教育心理、障害児教育の各専攻(28名)			
小学校コース 中学校コース 乳幼児教育コース 特別支援教育コース 養護教諭養成課程	282 88 20 20 20	文系、理系、実技系(音楽、図画工作、 体育の各分野) 言語文化(国語、英語の各分野)、社会 専修、自然科学専修(数学、理科の各 専修)、芸術専修(音楽、美術の各専修)、 身体文化専修(保健体育分野)、 生活創造専修(技術、家庭科の各分野)	小学校文系・理系2年次 振り分け

大学	学部	定員	課程等	人数
千葉大学	教育学部	455	小学校教員養成課程	245
			中学校教員養成課程	100
			特別支援教育教員養成課程	20
			幼稚園教員養成課程	20
			養護教諭養成課程	35
			スポーツ科学課程	15
			生涯教育課程	20
横浜国立大学	教育人間科学部	380	学校教育課程	230
			人間文化課程	150
新潟大学	教育学部	370	学校教育教員養成課程	220
			学習社会ネットワーク課程	45
			生活科学課程	15
			健康スポーツ科学課程	30
			芸術環境創造課程	60
			初等教育教員養成課程	160
上越教育大学	学校教育学部			
富山大学(※)	人間発達科学部	170	発達教育学科	80
			人間環境システム学科	90
金沢大学	学校教育学類	100	教育科学コース	
			教科教育学コース	
福井大学	教育学部	100	学校教育課程	
山梨大学	教育人間科学部	145	学校教育課程	125
			生涯学習課程	20
信州大学	教育学部	240	学校教育教員養成課程	240

専攻等	人数	専修等	備考
国語科、社会科、算数科、理科、音楽科、図画工作科、体育科、家庭科、総合教育、教育心理、ものづくり・技術、小学校英語の各専修 国語科、社会科、数学科、理科、音楽科、美術科、保健体育科、技術科、家庭科、英語科、総合教育、教育心理、情報教育の各分野			
(H28廃止) (H28廃止)			
人間形成コース		教育基礎、心理発達、日本語教育の各領域	
教科教育コース		国語、社会、数学、理科、音楽、美術、保健体育、技術、家庭科、英語の各領域	
特別支援教育コース			
学校教育コース 教科教育コース	35 103	学校教育学、教育心理学、特別支援教育 国語教育、社会科教育、英語教育、数学教育、理科教育、家庭科教育、技術科教育、	
学校教育専修	60	学校臨床、臨床心理学、幼児教育、教職 デザインの各コース	2年次振り分け
教科・領域教育専修	100	言語、社会、自然、芸術、生活・健康の各 系コース	
教育心理、学校教育、発達福祉の各コース 地域スポーツ、環境社会デザイン、人間情報コミュニケーションの各コース 教育基礎、特別支援教育の各専修 国語教育、社会科教育、数学教育、理科教育、音楽教育、美術教育、保健体育、家政教育、英語教育の各専修			免許：幼・小・特支のみ 免許：中・音、技以外可 2年次振り分け 個別学力：実技試験なし
			H30文系一括入試、 理系一括入試（各60名）
初等教育コース 中等教育コース	60 40	小学校教育、特別支援教育の各サブコー 人文社会教育、理数・生活教育、芸術・ スポーツ教育の各サブコース	H28発足、改組構想
幼少発達教育コース 障害児教育コース 言語教育コース 生活社会教育コース 科学教育コース 芸術身体教育コース	20 20 15 22 28 20	国語教育、英語教育の各系 社会教育、家政教育の各系 数学教育、理科教育、技術教育の各系 音楽教育、美術教育、保健体育教育の各系	
現代教育、国語教育、英語教育、社会科教育、数学教育、理科教育、音楽教育、図画工作・美術教育、ものづくり・技術教育、家庭科教育、特別支援教育、野外教育、心理支援教育の各コース			H28発足、改組構想

大学	学部	定員	課程等	人数
岐阜大学	教育学部	250	学校教育教員養成課程	230
静岡大学	教育学部	400	特別支援学校教員養成課程	20
			学校教育教員養成課程	300
			生涯教育課程	35
			総合科学教育課程	30
三重大学	教育学部	200	芸術文化課程	35
			学校教育教員養成課程	180
			人間発達科学課程	20
滋賀大学	教育学部	240	学校教育教員養成課程	
和歌山大学	教育学部	165	学校教育教員養成課程	145
			総合教育課程	20
神戸大学(※)	発達科学部	280	人間形成学科	90
			人間行動学科	50
			人間表現学科	40
			人間環境学科	100
島根大学	教育学部	170	学校教育課程	
鳥取大学(※)	地域学部	190	地域政策学科	49
			地域教育学科	49
			地域文化学科	48
			地域環境学科	44
岡山大学	教育学部	280	学校教育教員養成課程	
			養護教諭養成課程	30

専攻等	人数	専修等	備考
国語教育、社会科教育、数学教育、理科教育、音楽教育、美術教育、保健体育、技術教育、家政教育、学校教育			
発達教育学専攻 特別支援教育専攻 教科教育学専攻		教育実践学、教育心理学、幼児教育の各専修 国語教育、社会科教育、数学教育、理科教育、音楽教育、保健体育教育、技術教育、家庭科教育、英語教育の各専修	
国語教育、社会科教育、数学教育・情報教育、理科教育、音楽教育、美術教育、保健体育、技術・ものづくり教育、家政教育、英語教育(以上、初等教育、中等教育の各専修)、特別支援教育、幼児教育、学校教育の各コース			
初等教育コース 中等教育コース 障害児教育コース		幼児教育、教育文化、学校心理、学校臨床、国際理解教育、環境教育、初等英語、初等理科、初等教科(国語、社会、算数、音楽、図画工作、体育、情報・技術、家庭の各専修)の各専攻 国語、社会、数学、理科、音楽、美術、保健・体育、情報・技術、家庭、英語の各専 障害児教育専攻	H27発足
教育科学、教科教育、児童教育の各コース			
初等教育開発、特別支援教育、言語教育、共生社会教育、数理基礎教育、自然環境教育、人間生活環境教育、健康・スポーツ教育、音楽教育、美術教育の各専攻			臨床心理副専攻あり 1年後期振り分け 初等教育開発専攻(60名) その他(約15名)
			免許:幼・小・特支のみ
小学校教育コース 中学校教育コース 特別支援教育コース 幼児教育コース	140 80 15 15		

大学	学部	定員	課程等	人数
山口大学	教育学部	180	学校教育教員養成課程	
香川大学	教育学部	200	学校教育教員養成課程	160
			人間発達環境課程	40
愛媛大学	教育学部	160	学校教育教員養成課程	140
			特別支援教育教員養成課程	20
高知大学	教育学部	130	学校教育教員養成課程	
佐賀大学	文化教育学部	240	学校教育課程	90
			国際文化課程	60
			人間環境課程	60
			美術・工芸課程	30
長崎大学	教育学部	240	学校教育教員養成課程	
熊本大学	教育学部	290	小学校教員養成課程	110
			中学校教員養成課程	70
			特別支援学校教員養成課程	20
			養護教諭養成課程	30
			地域共生社会課程	20
			生涯スポーツ福祉課程	40
大分大学	教育学部	100 + α ($\rightarrow$ 135)	学校教育教員養成課程	
宮崎大学	教育文化学部	230	学校教育課程	150
			人間社会課程	80
鹿児島大学	教育学部	275	学校教育教員養成課程	225
			特別支援教育教員養成課程	15
			生涯教育総合課程	35
琉球大学	教育学部	190	学校教育教員養成課程	100
			生涯教育課程	90

専攻等	人数	専修等	備考
小学校教育コース	47	小学校総合、教育学、心理学、国際理解教育の各専修	H27よりゼロ免課程無し
幼児教育コース	7		国際総合科学部新設
特別支援教育コース	7		
情報教育コース	10		
教科教育コース	80	国語教育、社会科教育、数学教育、理科教育、音楽教育、美術教育、保健体育、技術教育、家政教育、英語教育の各専修	
幼児教育コース	10		
小学校教育コース	105		
中学校教育コース	45		
初等教育コース			H28発足、改組構想
中等教育コース			
幼児教育、教育科学、教科教育、特別支援教育、音楽教育、美術教育、保健体育、科学技術教育の各コース			H28発足、改組構想
教育学、教育心理学、障害児教育、教科教育、理科、数学、音楽の各専修			
小学校教育コース	125	子ども理解実践、教科授業実践、ICT活用実践、多文化理解実践の各専攻	
中学校教育コース	70	国語、社会、数学、理科、音楽、美術、保健体育、技術、家庭、英語の各専攻	
幼稚園教育コース	30	芸術的感性開発、子ども保育の各専攻	
特別支援教育コース	15		
国語、社会、数学、理科、音楽、美術、保健体育、技術、家庭、外国語(英語)の各専攻			
小学校教育コース	90 + α		H28発足、改組構想
特別支援教育コース	10		小コース: 中免オプション
初等教育コース			
中学校教育コース		国語、社会、数学、理科、音楽、美術、保健体育、技術、家庭、英語の各専攻	
特別支援教育コース			
国語、社会、数学、理科、音楽、美術、保健体育、技術、家政、英語、教育学、心理学の各専修			
小学校教育コース	28	教育実践学専修	
小・中学校教科教育コース	60	国語教育、社会科教育、数学教育、理科教育、音楽教育、美術教育、保健体育、技術教育、生活科学教育、英語教育の各専	
特別支援教育コース	12	特別支援教育専修	

表2 教員養成系学部教員数

大学	学部等	教員数		備考
弘前大学	教育学部	87	87	
岩手大学	教育学部	76	80	
	教育実践総合センター	4		
秋田大学		—	—	
山形大学	地域教育文化学部	82	97	
	教育実践研究科	15		
福島大学	人間発達文化学類	72	72	
茨城大学	教育学部	192	196	
	教育学研究科	4		
群馬大学	教育学部	80	90	
	教育学研究科	10		
埼玉大学	教育学部	106	112	
	教育実践総合センター	6		
千葉大学	教育学部	114	114	
横浜国立大学	教育人間科学部	118	118	
新潟大学	—	—	—	教育研究院で表示
	教育学部	5	5	
上越教育大学	学校教育研究科	145	145	
富山大学	人間発達科学部	69	69	
金沢大学	学校教育学類	—	—	人間社会研究域で表示
福井大学	教育地域科学部	80	84	
	教育実践総合センター	4		
山梨大学	教育学研究科	96	96	
信州大学		—	—	
岐阜大学	教育学部	81	86	
	教育学研究科	5		
静岡大学	教育学部	135	151	
	教育学研究科	16		
三重大学	教育学部	86	88	
	教育実践総合センター	2		
滋賀大学	教育学部	94	96	
	教育実践総合センター	2		
和歌山大学	教育学部	87	90	
	教育実践総合センター	3		
神戸大学	発達科学部	99	99	
島根大学	教育学部	94	94	
鳥取大学		—	—	
岡山大学	教育学研究科	113	113	
山口大学		—	—	
香川大学	教育学部	94	96	
	教育学研究科	2		
愛媛大学	教育学部	96	98	
	教育学研究科	2		
高知大学	教育学部	81	81	
佐賀大学	文化教育学部	94	99	
	教育実践総合センター	5		
長崎大学	教育学部	68	79	
	教育実践総合センター	2		
	教育学研究科	9		
熊本大学	教育学部	95	95	
大分大学	教育福祉科学部	89	89	
宮崎大学	教育文化学部	68	85	
	教育学研究科	17		
鹿児島大学	教育学部	89	99	
	教育実践総合センター	10		
琉球大学	教育学部(教員養成以外)	107	107	
宇都宮大学	教育学部	78	80	
	教育実践総合センター	2		

注.平成26年5月時点のデータ

表3 大学院・教員免許取得プログラム実施機関

大学院	名称	免許種					備考
北海道教育大学大学院	教員免許取得特別プログラム	小	中				
群馬大学大学院	教員免許取得プログラム	小	中	高		特支	2012年より
上越教育大学大学院	教育職員免許取得プログラム	小	中	高	幼		
静岡大学大学院	小学校教員免許取得プログラム	小					
愛知教育大学大学院	小学校教員免許取得コース	小					
福井大学大学院	教育職員免許取得プログラム	小	中	高		特支	
奈良教育大学大学院	小学校教員免許取得プログラム	小					
和歌山大学大学院	教員免許取得プログラム	小	中	高	幼	特支	
兵庫教育大学大学院	小学校教員養成特別コース	小					
鳴門教育大学大学院	学校教員養成プログラム	小	中	高	幼		
香川大学大学院	小学校教員免許取得コース	小					

大阪教育大学大学院？

表4 大学院合格者数・入学者数

大学院	年度	定員	合格者・入学者
岩手大学大学院	H27	32	27
	H26	32	39
	H25	32	34
宮城教育大学大学院	H26	57	56
	H25	57	57
	H24	57	69
山形大学大学院 教職実践研究科	H26	20	20
	H25	20	20
	H24	20	23
地域教育文化研究科	H26	14	17
	H25	14	12
	H24	14	13
群馬大学大学院	H27	35	45
千葉大学大学院	H26	79	93
東京学芸大学大学院	H26	279	269
	H25	279	285
	H24	279	289
	H26	30	40
	H25	30	29
	H24	30	36
静岡大学大学院	H27	52	43
滋賀大学大学院	H27	65	59
	H26	65	57
	H25	65	59
和歌山大学大学院	H27	45	34
	H26	45	39
	H25	45	49
奈良教育大学大学院	H26	70	60
	H25	70	65
	H24	70	92
大阪教育大学大学院	H27	191	167
	H26	221	187
	H25	221	200
岡山大学大学院	H26	90	93
	H25	90	94
	H24	90	96
愛媛大学大学院	H27	55	53
	H26	55	47
	H25	55	50

注.各大学の公開入試情報より

A 分科会報告

【A4】教職員の賃金・労働条件を守り向上させるたたかいと団体交渉の進め方

23 単組 43 人 <司会:森戸 文男(中央執行副委員長、全大教)
司会&文責:岩崎 誠(書記次長、全大教)>

労働組合の第一義的な目的は組合員の労働条件の維持向上である。また、その目的の達成が市民の生活と権利の向上を通じて社会全体の公益に資するとの見地から、労働組合に一定の特権が法制度的に保障されている。もし、このような労働組合の第一義的目的を実現する力も展望も持たないまま漫然と存続し続けているような労働組合運動があるとすれば、それは無意味なものであるばかりか、存在自体が組合員に対する許されざる背信であり、また公益を損なうもの(「公害」?)であるとすらいえよう。

法人化によって完全な労働基本権をそなえた労働組合となって以後 10 年余、全大教と加盟組合は、要求を実現しうる実力を持つべく過半数の組織率をめざして組織拡大運動に取り組むとともに、労働条件の不利益変更法理や労働組合法上の誠実交渉義務といった民間労働法制の基本原則を理解し、これを徹底して追求することで労使交渉の内容を充実させ、論戦を通じて要求実現や一定の代償措置を獲得する形での運動にも取り組んできた。

2012 年度から始まった給与臨時減額に対する裁判闘争は、政府の要請を背景とした法人側の横暴な賃下げ強行に対して有効な実力行使による抵抗運動を組織しえない全大教の力量の冷厳な認識にもとづくいわば「窮余の一策」であったが、この裁判闘争は上に述べたような労働法制の基本原則自体を真正面から問うものであったため、結果として全大教と加盟組合のこれまでの学習の成果を試し、血肉化する機会ともなった。

給与臨時減額による生活や教育研究活動への影響の甚大さを明らかにすることは、元々教職員がおかれてきた低い賃金水準や低劣な教育研究条件に改

めて我々の目を向けさせることになった。また、不利益に見合うだけの「高度の必要性」の有無の検証の過程では、法人財政の構造やそれに基づく賃金支払い余力の所在など、人件費や運営費交付金の増減にとどまらない法人経営全体を分析するための基礎となる知見が得られた。また、賃下げを行おうとする法人側が誠実な説明を行い、妥当な合意形成を図る場として労使交渉が十分に機能しなかったことの重大さを、そのことによって生じた損害の事後的な救済を求めるために要する莫大な時間・労力と、実際に救済を勝ちとるためのハードルの不当というほかない高さの経験を通じて我々は痛感させられつつある。逆にいえば、教職員の賃金・労働条件の実情を的確にとらえて要求をつくりあげ、法人経営の情報開示の徹底とその分析を通じてその実現の可能性を追求すること、そのことを通じてどんな場面においても団体交渉が合意形成の場として機能するような労使関係を積み重ねていくことではじめて、我々は給与臨時減額問題とそれに伴う裁判闘争から教訓を汲み尽くしたとすることができるようになるのである。

給与臨時減額の実施やそれに対する裁判闘争と並行して、55 歳昇給停止や「給与制度の総合的見直し」などにかかわる交渉の場面で、従来にはみられなかったような独自の成果を勝ちとる経験が生まれている。また、裁判闘争の成果や教訓を活かしながら、団体交渉の在り方、進め方を改めて見直そうという議論も起こりつつある。そうした経験や意見の交流を通じて、労働条件の維持向上を実現できる組合運動の(再)構築につなげることをねらいとして、本分科会は企画された。

本分科会は、5 単組から 5 件の報告とこれに基づく交流、意見交換によって進められた。

【矢淵孝良氏(金沢大学)の報告】「給与に関わる団体交渉について—金沢大学の場合—」では、2013 年度の交渉で 55 歳昇給停止の昇給年齢の延伸措置(教員 60 歳、その他職員 57 歳)と現給保障額廃止の経過措置、2014 年度の交渉で 2015 年 1 月昇給抑制の不実施という、基本給にかかわる部分での法人独自措置を実現した交渉のポイントが語られた。常勤職員の基本給は退職手

当の算定基礎になること、国から「国家公務員として在職した場合の退職手当相当の運営費交付金」が措置されていることを理由に法人側が独自措置の実施を拒む状況がこれまで続いてきたが、昇給や現給保障の独自措置部分について退職手当の算定から除外を認めることで、基本給部分の独自措置に法人側が踏み切るハードルを下げたのは画期的な取り組みである。また、昇給停止年齢の問題で事務系職員への配慮を求めるなど教職員全体の声に配慮した道理ある要求を掲げること、ラスパイレース指数のデータなどを活用して大学教職員の給与水準の低さについて労使で共通認識を形成することなども要求実現に役立ったことが報告された。さらに、大学側の譲歩を評価しつつも不利益変更に同意しない組合の原則的立場は確認書で記録に残すこと、交渉資料について事前提供を求めることなどの具体的ノウハウも広く活用可能なものと考えられる。

【衣本太郎氏（大分大学）の報告】「大分大学教職員組合の2014年度における賃金・労働条件改善の取り組み」では、2014年度の団体交渉における教員年俸制導入問題、「給与制度の総合的見直し」問題での交渉の経過と成果が述べられた。特に後者に関して、2015年1月昇給抑制や俸給の引き下げ措置について小規模ではあるが全教職員を対象とする賃金での代償措置を法人側に提示させたこと、近隣の国立大学法人と較べても低い大分大のラスパイレース指数について、その原因等を分析するため、法人側との定期的な事務折衝（勉強会）を発足させたことが注目された。ここでも、給与水準の低さについての認識の共有が、2014年分の基本給、ボーナス改定交渉と「給与制度総合見直し」交渉を切り離して前者を早期実施させたうえで後者の代償措置の交渉にじっくり取り組むことを可能にしたとの認識が表明された。

【佐々木康俊氏（名古屋大学）の報告】「教員と対等な『教職協働』を考える」では、中教審大学分科会で「大学運営の一層の改善・充実」として「教職協働」のための事務組織の見直し、「専門的職種の配置」「リサーチ・アドミニストレーターなどの安定的な雇用による定着」などが議論されていることを踏まえ、これらの改革の具体化にあたって基本給の格付けの面で教員と差のある事務・技術職員の処遇改善をはかることの可能性について論じられ

た。教員水準と同等の「学術専門職」の年俸表を新たに制定する法人も現れており、一部で専門性を活かしたキャリアパスが事務・技術職員に開かれる可能性もある一方、残る多くの常勤、非常勤職員の雇用・賃金水準が低水準のまま据え置かれれば、職場内で格差や分断が広がっていくことも危惧される。

【品川敦紀氏（山形大学）の報告】「貸借対照表で見る法人の支払い能力について」では、給与臨時減額に対する裁判闘争の中で法人側が主張している、貸借対照表上で十分な現預貯金や換金可能な有価証券があるように見えてもそれらの大半は使途が拘束されているため賃金支払いには充当できないとの主張について、仮に貸方と借方の対応付けを会計基準等の規定上から見出すことが可能な項目についてはこの主張を受け入れたとしても、やはり利益剰余金の範囲内で現預貯金から賃金支払いに充てることは可能であったこと、「形式的・観念的利益」なので賃金支払いに充当できないと法人側が主張している法人化時の会計処理によって生じた繰越剰余金が中期目標期間満了時の国庫返納処理の対象となっておらず、流動資産等に対応していること（従って賃金支払いに充当できること）などが解説された。

【石田茂光氏（京都大学）の報告】「春闘期に向けた賃上げ要求などを出したい。要求づくりで組合員拡大を」では、裁判闘争での法人側の準備書面、書証などを分析すると、今後の組合側の団体交渉の取り組み方において、要求書、質問書、事務折衝記録、確認書など、交渉のプロセスで必ず文書を作成することで法人側の公文書として取り扱わせることが大事であると述べられた。また、組合として年度ごとに、職種ごと、職場ごとの要求をくみ上げて要求書に取りまとめ、次年度の学内予算編成時期などにもらみながら交渉を進めることで、要求実現とともに組合員、教職員との対話を通じた組合員拡大をはかっていくという基本に立ち戻ることが強調された。そして特に賃金改善要求として、人事院勧告を踏まえた秋・冬季の取り組みだけでなく、春闘期に向けた要求として事務・技術職員は国家公務員とのラスパイレース指数での格差解消、教員は主要私立大学との賃金格差解消を要求し、交渉課題としていくことが提起された。

これら5件の報告を踏まえた討論では、人事院勧告を踏まえた賃金交渉など、他法人と同時期に同じ課題で交渉する場面では、法人側は他法人と情報交換しながら、組合には法人側に好都合な情報を提供してくることがあるので、これに対するカウンターとして全大教の情報集約機能が重要であること、賃金水準の改善を掲げる一方で、過重労働や不安定雇用の問題を指摘して人員の適正な配置（人減らし反対）を訴えていくことも重要であることなどの意見が出された。また、団体交渉の録音記録の活用、交渉内容の確認書や議事要録の確認方法など具体的な交渉の進め方のノウハウの情報交換が行われた。

本分科会での報告及び交流、討論の内容については、2015年度から中執内の部門として従来の賃金・調査部に代わってあらたに発足した賃金・労働条件部の第1回会合で討議の上、2015年秋・冬季単組代表者会議の執行部報告「賃金改定を中心とした秋・冬季の賃金・労働条件改善の取り組み～積極的に賃上げ・労働条件改善を要求し、組合主導の交渉で要求実現を勝ちとろう～」に反映させ、代表者会議での討議に活用をはかった。

今後、賃金・労働条件部では、2009年に主に法人側提案による賃下げ交渉のケースを想定して作成した「団体交渉マニュアル」を基にしつつ、組合要求に基づく賃金・労働条件改善の交渉に活用できるよう補強した形での「賃金・労働条件改善のための団体交渉マニュアル（仮称）」を作成し、単組に提供することを企画している。この取り組みにあたっては、本分科会で交流されたような各単組における団体交渉の状況やノウハウについてさらに単組調査等で情報を蓄積し、実情をふまえたものにすることが不可欠であり、このための全大教への情報集約について単組執行部・書記局のみならず各単組の協力をこの場を借りてお願いし、分科会報告の結びに代えたい。

A 分科会報告

【A5】男女共同参画 ～ワーク・ライフ・バランスを実現するために～

19 単組 23 人 < 司会：笹倉 万里子（女性部常任委員、岡山大学）
司会：川前 あゆみ（女性部常任委員、北海道教育大学釧路校）
文責：寺田 珠実（女性部常任委員、東京大学） >

A5「男女共同参画」分科会は、以前より全大教（教研運営委員会）と連携した上で女性部が中心となって担当している。当分科会では、ここ数年、育児・介護といったワーク・ライフ・バランスに関するテーマを取り上げるとともに各大学・高専の男女共同参画推進状況について討論されてきた。また10年以上のデータ蓄積がある各単組別（教）職員の男女構成比をはじめとしたあらかじめ各単組に依頼したアンケート調査結果の最新データの公開を行ってきた。

昨年までの当分科会運営にあたり、例えばポジティブ・アクション等のテーマに対する意見集約の困難さに直面し、かえって課題が積み上がっているように感じていた。さらに30単組以上の回答が寄せられる貴重なアンケートデータを生かすきれないもどかしさを覚えていた。そこで今回はアンケート内容や「ポジティブ・アクションの概念」等の解説を詳細に行うことにした。おそらく現在ではほぼ全ての大学・高専でいわゆる男女共同参画推進室（名称はさまざま）の設置がなされているが、対象が教員や女子学生（女性研究者支援）に偏っているのではないかという懸念がある。教職員全般のワーク・ライフ・バランスを担う場として、また男女ともに活用できるようこれからはその活動の実態を見極めていくことに留意したい。

ここでは概ね分科会で取り上げられたテーマに沿って書き進めてゆく。

【1. 各単組女性部の活動について】

今回参加者数が例年に比べ少数であったため、参加者全員が発言し、全員

で拝聴できたことが大変有意義であった。参加者の職種（組合書記の方も含めて）も多様であったことが印象的である。

名古屋大学の女性部活動に関するレポート報告を契機にして、参加者それぞれの単組の女性部（それに類するものも含む）活動状況が報告された。女性部単独でお食事会やバザーなど活発な活動をしている単組は少ないが、例えば組合内部の事務部会や外部団体（母親大会など）と共同で活動されている単組は多くみられた。残念ながら女性部自体は休眠状態という単組もいくつかある一方で、組合本体の（執行）役員就任や過半数代表者としての活躍は増加している印象を受けた。女性部活動を再雇用者も含めたOGの方が担っていることが多い実情もわかった。そのほか保育（一時保育や学童保育）にかかわる問題（金額、設置等）が複数あがったことから、今後取り上げるテーマとしての重要性を感じた。

【2. アンケート調査の集計と分析】

あらかじめ各単組で取り組まれたアンケート結果を元にしたアンケート調査 2015 集計と分析レポート（全大教女性部提出）について討論が展開された。

昨年に引き続き、専門員以上の女性職員比率がランキング提示された。国立大学全体で 2004 年には 3.8% だった「専門員等以上」の平均女性比率が、2014 年には初めて 10% をこえ、「専門職員・係長等」は、17.3% から 28.7% に上昇している。しかし職階が上位にいくほど女性比率が驚くほど低くなることに変わりはないことは非常に残念である。時限立法「女性の職業生活における活躍の推進」に関する法律も成立したが、今後の情勢を注視してゆかなければならない。

育児・介護休暇休業を中心とした男女共同参画基本データ（単組別の表作成）をみると、法人化から時間が経過する間に休暇休業取得日数や取得条件等が単組により大きな差が生じていることに驚いた。実際に取得している人数も大学によって偏りがあることもわかった。産前休暇 8 週の単組も増えているが、代替制度が壁（とくに看護師）となって実現しないという報告もあ

り、改めて要求の難しさを思い知った。各大学の数値を分析し、今後の女性部活動につなげていく方法を考えたいと思う。構成員に制度を周知して、取得しやすい職場環境づくりをすることが重要であることも再認識した。

ポジティブ・アクションの概念やその手法等を学習した上で、各単組から寄せられた「女性教職員の積極的登用制度」や「男女共同参画の進展状況」を見てゆくことができたのは良かったと思われる。女性に限定した募集や女性比率の目標値の設定といったこれまでも多くの大学・高専に取り入れられてきた制度に加えて、管理職や評議員の女性比率設定や女性がより高位の職位につけるような工夫を始めた単組の取り組みが注目される。また、性別に関わりなく、採用の選考過程において、産休や育休、介護休暇取得の実績が考慮されるという制度も紹介された。育児や介護による休暇休業取得が、キャリア全体にとってマイナス要因になってはいけないという意識の共有が重要である。

大学の男女共同参画基本計画については、その中間評価や次期計画を行なう時期となったこともあり、アンケート調査や新たな計画策定が行われている単組は多い。地域または産学官民連携での男女共同参画を進める機運もより高まっており、大学内でも保育園や託児、病児・病後児保育といった主に未就学の子を対象とした育児支援に加えて、学童保育の支援が掲げられているようだ。実際に法人側の方が組合の要求よりも進んでいるという声も寄せられた。現在はいわゆる男女共同参画推進室と組合との会合が公に行われている例はほとんどないことがわかった。しかし、個人的な意見交換や協働の場はいくつかの単組で持たれていることが報告された。組合としては、男女共同参画にかかわる制度や意識が、実質的な効力を持ち、性別に関わりなく各人が自分らしく仕事をしたり生活をしたりできる環境が整備されるよう、継続的に情報・意見交換および働きかけをしていくことが重要であると考え

2 日間にわたり今後の課題となるような意見が多数提出され、実りある時間を共有することができた分科会であった。

B 分科会報告

【B1】組合の拡大と強化

～大きく、強く、楽しい組合をめざして～

11 単組 16 人<司会:山口 桂 (中央執行委員、北海道大学)
文責 & 司会:石川 洋基(書記次長、秋田大学)>

本分科会では、様々な活動を通じた組合加入促進の取り組みや役員体制の確保・継続のための工夫などについて、三つのレポート報告を中心に、経験交流や今後の取り組みについて意見交換が行われた。

【名古屋大学】せっかく組合に入っても新人が各支部・部会に点在する状況下で、同世代の横の繋がりを培うことが出来ず、組合を去るケースが少なくなかったこと。こうした中、全大教青年部の企画に参加し、全国には自分と同じ目線で語り合える仲間がいることを実感したこと。7 対 1 看護で看護師が大幅増員となり、看護師オリエンテーションを中心に若手の組合員が大幅に増加したことも転機となり、同世代が繋がる事が出来る場所を作ろうと、全大教青年部の企画に参加した組合員が中心となり、青年部を再始動させた取り組みの報告がされた。

【東京大学】職員組合だと教員は加入できないとの誤解が生じていたことから教職員組合に名称の変更を図ったこと。若手組合員がいなくなったため休止していた青年部を若手組合員の加入をきっかけに復活させたこと。昼休みに弁当を持ち寄って専門家の話を聞き、意見交換をするランチョンセミナーを昨年の 3 月より 18 回開催してきたこと。地域の人の参加も多い東職シネマカフェを 3 年前から 9 回行ってきたこと。労働相談活動を通じて組合に加入する人が増えていること。60 周年を迎えた東職の活動記録を精査し、きちんとした資料として整理し、後に引き継ぎたいと OB から申し出があり、東

職資料整理チームを立ち上げたことなどの報告がされた。

【大分大学】今期、組合執行部を中心に組織拡大委員会を組織し、加入促進に力を注ぐようにしていること。大学が抱えている問題を組合員及び大学の構成員で広く共有できるように、組合ニュース以外に「大分大学の論点」を発行していること。役員体制の確保及び継続の為に工夫として、役員定数を副委員長と書記次長を若干名と規約の一部を改正し、次期の委員長・書記長候補が副委員長・書記次長を務めることが出来るようにし、書記長を務めた次の年度は、副委員長として次期の書記長のサポートしている。執行委員についても、これまで執行部に入っていなかった組合員に広く声をかけることにより、役員体制に流動性をもたせるようにしているとの報告がされた。

今回の分科会では、二つの単組から青年部の再建の報告があった。若い世代が繋がれる場所、新人組合員が成長できる場所としての青年部。その重要性が改めてクローズアップされたのではないかな。

また、組合の役割・活動が見える・分かる取り組みということでは、ニュースとは別に「大学の論点」を発行しているとの報告や、ほとんどの参加単組から各種レクリエーション（分科会で紹介のあった内容 新人歓迎会、ピアガーデン、バスハイク、女性部食事会、ランチョンセミナー、シネマカフェ、食事会、クリスマス会、学習会、バーベキュー、サマーフェスティバル、など）に取り組んでいる。企画にあたっては、教職員の交流（地域含む）を重視し、時節に合った企画を失敗を恐れず行っているとの報告がされた。

組織拡大では、看護師オリエンテーションなど新歓期の取り組みや、相談活動を通じて再加入させた経験などが報告された。また、増やさなければ必ず減る。教職員の中に意識の変化も生まれている。新人への働きかけはもちろんだが、未加入の教職員にどう働きかけていくかという点も大事ではないかとの意見も出された。現状から出発しつつ、全教職員を視野に入れた取り組みをどう具体化していくのかが各単組共通の課題といえる。その第一歩は、組合の果たしている役割（その可能性）に確信を持つことではないだろうか。

B 分科会報告

【B2】教員の待遇・労働条件と教育研究環境

29 単組 37 人 <司会：中富 公一（中央執行委員長、岡山大学）
司会：中道 一心（中央執行委員、高知大学）
文責：笹倉 万里子（前中央執行委員、岡山大学）>

近年、大学改革の名の下に教員の労働環境・労働条件が大幅に悪化する事態となっている。そのため前々回ごろから B2 分科会はレポートや発言が増え討論時間が足りないほどである。今回も資料集に載っているレポート 3 件、レポートなしの報告が 2 件、全大教から 2 件の合計 7 件について発表・討論を行った。

今回の内容は、主に文系の改組問題、昨年から問題となっている年俸制問題、任期制や非常勤といった不安定な教員待遇問題に大きく分けることができる。

改組問題では京都大学からのレポートと鹿児島大学からの報告があった。改組、特に文系改組に関しては、文科省には明確なビジョンがないということが明らかになってきている。かといって大学の自主性に任す度量も文科省にはない。今回も大学の改組案に対し毎回文科省がいうことが違うという状況が報告された。改組問題に関しては大学間での情報共有が必要で、組合がその役割を担うのがよいのではないかという意見が出た。全大教の地区別会議や単組交流ルームあるいは教員交流ルームなどを通じて情報共有ができることが望ましいと思われる。

昨年から問題となっている教員年俸制については岡山大学からの報告と全大教からの予備調査の報告があった。年俸制については大学によって対応がかなり異なっている。全体的に見ると年俸制に関して積極的な大学は少数派のようである。国がかかげた年俸制の目標人数も全体としては達成されていないという。しかし、個々の大学の中にはすでに年俸制の教員が目標人数に

達しそうなところもあるし、いくつかの大学では新規採用の教員は全員年俸制という制度となっている。この年俸制の影響がどう出るかは長い目で見ていく必要があると思われる。全大教の賃金調査部と教員部では今後年俸制についての調査を予定している。

不安定な教員待遇問題では、任期制について首都大学東京からのレポート、非常勤講師の待遇について全大教教員部からのレポートがあった。首都大学では 2005 年発足時に全員任期制・年俸制を標榜し任期制に同意しない教員を給与面で冷遇した。新規採用者は全員任期制・年俸制であった。しかし、長年の交渉の結果 2015 年に全員任期制は撤廃されるという大きな成果を得た。首都大学のレポートはその長年の地道な経緯が記されている貴重なものである。

非常勤講師の労働条件について 2015 年に全大教教員部でアンケートを実施した。回答は 22 単組と少なかったがおおよその傾向は見えたとと思われる。非常勤講師は改正労働契約法および研究開発力強化法の適用対象になっており、10 年を超えて契約が継続すると無期契約への転換権が生じる。しかし、今回の調査では多くの大学が雇用期限の上限を設定しておらず非常勤講師に関しては実質的に無期雇用を前提としているという実態が明らかになった。また別な問題として本来は「雇用」であるのが自然である非常勤講師について「業務委託」や「委嘱」という契約を取っている大学があり、それが適切かどうか確認が必要であると思われる。今回は非常勤講師の労働条件について調査・報告したが、非常勤講師だけでなく任期制の教員についてもその実態を把握するべきとの意見があった。

最後に 2016 年に予定している教員アンケートの内容について議論した。教員部では来年度の実施に向け多くの方のご意見を反映させたいと考えている。全大教教員部交流ルームなどでご意見をお寄せいただきたい。

B 分科会報告

【B3】事務職員

5 単組 6 人 <司会：高島 悟史（事務職員部委員、東京大学）
文責 & 司会：武市 全弘（事務職員部長、名古屋大学）>

事務職員分科会は、(1) 労働条件の改善（昇任・昇格の改善、人事異動や人員配置の改善、超勤縮減、メンタルヘルス、職員評価など）、(2) 事務職員のあり方と将来像（大学運営への参画、専門能力の向上、グローバル化対応、異動官職問題など）を主なテーマとして、参加者の職場で起こっていることや感じていることを交流しながら、事務職員に共通する課題について理解や議論を深め、職場での取り組みに活かすことを目的に開催した。

参加者は、定年退職後の再雇用事務職員と、組合の書記の2人と、近年まれにみる最悪の参加状況であった。全大教事務職員部としての呼び掛けの弱さに反省しつつも、各単組における事務職員組合員の活動状況や、事務職員組合員の減少を反映しているのではという懸念がある。

分科会では、最初に自己紹介を行い、参加の目的について紹介してもらった。

レポート報告はなかったため、分科会開催の趣旨に基づき、各参加者から自由に発言をしてもらった。

ここ数年、教研集会事務職員分科会の参加者が少ない原因は、教職員研究集会参加のための旅費が単組1人であり、そのため教員が優先されてしまうのかもしれないが、やはり事務職員が積極的に参加していこうという体制になっていないからではないかと発言があった。

参加された単組の事務職員は、不満はあるが、それを組合で解決していこうということまでは至っていないようである。

最近是在学した大学に就職するケースが増えてきており、その理由は分析できていないが、仕事に対するプライドをもっているが、組合加入について

は消極的であり、なかなか食い込んでいけると報告があった。

また、今までは、多くの教職員が組合加入をしていたが、若い人に加入を継承できていないことがどこの大学でもあるようだと発言があり、事務職員の組合加入について議論した。

とある大学では、10年前に行った事務職員へのアンケート調査を昨年に行い、改めて多くの不満があることが分かった。アンケートが匿名のため、結論が出ない無意味な会議をしてほしくないなどの教員への不満や、組合に入っても結局は教員の僕のものであると大学内における職階軽重の意識があるなど、教員も職員も同じ職員という意識に立っていない問題が指摘されるなど、赤裸々な意見が出されたようだ。

さらには、ストレスが増えるから組合に加入しないという意見や、組合に加入していなくても、労働条件は同じように改善されるなどの意見もあったとのことである。

非常勤職員も不満が多いが、組合加入には至っていない状況とのことである。

次に、アンケートからは、出勤時間に遅刻する者、たばこを吸いにいって戻ってこない者など、事務職員間での不満も出されていた。他の大学では、法人化後、サービス残業問題で労働基準監督署が調査に入ることが多く、勤務時間にうるさくなったので遅刻が減ってきたとの報告もあった。

規定の労働時間は短くなったが、土日出勤しているものもいる。また、メンタル面で疲れている人も多くいることが報告された。仕事が多いため、非常勤でもいいから増やしてほしいとの意見もあるそうだ。

組合加入については、組合の存在自身を知らない場合もあるため、組合の要求により、新規採用時の研修には労働基本権の研修をさせている大学もある。

組合加入のメリットとして、教職員共済の総合共済は、組合員しか加入できないため、メリットとして紹介できることや、労働金庫からのローンについても貸付利率を組合の紹介があれば低くできるメリットなども、紹介しながら組合加入をすることも紹介された。

法人化されたが、大学も組合も、労働法（者）の意識になっていない。労働者の保護と管理者の責任や、それに対する教育もないのが現状である。

ある大学では、賃金減額訴訟にかかりきりのため、事務組合員が組合を脱退したケースもあり、バランスのとれた運動の必要性が指摘された。

続いて、事務職員の評価について議論を行った。

評価については、形式的には存在しているが、まともに評価の作業をしていないという実態も紹介された。これはしかし、評価をボーナス等に利用するわけでもないし、そもそも基準があいまいで、正確な評価ができるかという点で、実施できていないことのほうが正解であると思われるが、関東地区だけの現象かもしれないと報告があった。少なくとも東海や近畿の大学では、形式的であったとしても実施をしている。特に若い職員は、まじめに目標などを立てており、今後実質化していく可能性もある。

第2期中期目標計画期間に入ってから、各大学・学部を立てた目標・計画に沿って、各職員が目標を立てるように通知されるケースが目立った。実際には、業務を遂行していくことがその目標に向かうことになるので、なんともトンチンカンな通知である。

また、目標についても、あまり細かく高い目標を設定すると自分の首も（上司の首も）絞めることになるので、ほどほどの計画を立てるような指導をしているとの発言もあった。

最近就職してくる職員は、大学生時代の教育もまじめにやっているのに、文書や報告書作成もまともだと評価もあった。

続いて、業務改善について若干議論をした。特に教員等に対する発注権限を大きくして、事務の会計業務負担を軽くすることは、各大学とも共通していた。ただし、研究費の不正に対する取り組みとの関係もあると指摘があった。

人事異動については、系列を変えずに異動する大学と、クロス人事をやる大学もある。

また、とある大学では、原因は不明であるが、年齢にかかわらず2年での異動が増えてきた。異動は、若年層時代と中堅以上では、例えば教務など系

列によっては、期間の変化もありうるとの意見もあった。

超過勤務問題については、上司が帰らないので早く帰れない、ノー残業デーに超勤しても超勤手続きをしない、自己研鑽と称してサービス残業する、プロジェクト経費やグローバル化などで業務が格段に増加している教務系、学内委員会等の会議が授業終了後に行われるためどうしても超過勤務時間帯になる問題を、朝に委員会を開催することで解決したこと、などの報告があった。

とある大規模大学では、超勤経費が5億円で、予算は全学から支払うため、部局での予算制限はないこと、超過勤務時間の割増率を135/100にした大学もあるとの報告があった。

超過勤務問題と関わって、安全衛生や健康管理面についても話題提供があり、これに対する予算確保の難しさや、ストレスチェック制度など新たな健康管理での諸問題も指摘された。また、メンタルヘルスに対する組織的な体制が未整備な大学、職場の担当職員と産業医でメンタルヘルスに対応している大学、担当者別・事業所別に年2回メンタルヘルス研修を実施し、具体的な事例で、言うてはいけない言葉など対応の措置方法や心構えを教えてくれるとの報告があった。

このほか、昇任・昇格問題について、大学全体の状況として依然国家公務員と比較して遅い状況について報告があったほか、大学ごとの要求活動について意見交換を行った。



B 分科会報告

【B4】技術職員 ～昇格改善実現に向けて～

19 単組 23 人 <司会：中田 淳二（技術職員部常任委員、大阪大学）
司会：本多 将和（中央執行委員、松江工業高等専門学校）>
文責：服部 崇哉（技術職員部常任委員、名古屋工業大学）>

今回のテーマは「技術職員～昇格改善実現に向けて～」であり、昇格改善に向けた各組織の取り組みや見解が議論された。一日目の導入として電気通信大学より提出されたレポート「技術職員の 4 級の塊と 5 級不在に問題があり（分科会レポート集 pp.37-38）」の解説がなされた。同レポートでは 2015 年 3 月 31 日に行われた技師（技術職員）単独の団体交渉結果が中心に据えられ、結果として 5 級の不在と 4 級の塊という状況に問題があると大学側は認めたものの、総じて組合側の質問や指摘を大学側は濁し続けたことが報告されている。また、事務と技術の昇格に明らかな差があるにもかかわらずそれを頑なに認めようとせず、結果的に技師の意欲がそがれている実態は、同大が掲げている UEC ビジョン 2018 の「構成員の意欲を高める多角的な業績・人事評価を行う」という理念に大きく反すると指摘した。

続いて名古屋大学から「技術専門員制度下での処遇改善の課題とこの間のとりくみ（その 4、分科会レポート集 pp.39-40）」の解説がなされた。同レポートでは現時点で 0 人の 6 級技術専門員を実現するための考察が焦点となっている。同大では選考基準に基づく専門員制度を用いており、技術専門員の級別定数は長らく 22 とされていたものを同大職員組合の団体交渉により 2014 年度には 30 まで増やすことに成功している。次なる目標は 6 級の技術専門員を実現することで、在級 4 年とされた 5 級から 6 級への昇格基準が適用されれば 2020 年度以降に 6 級へ昇格が可能となるはずであり、引き続き慎重に見守ることが課題とされた。

最後に九州工業大学より「全学組織化に向けた動向（分科会レポート集

pp.41-42）」の解説がなされ、同レポートでは待遇改善には組織化が必要と大学側から指摘されたため組織化に踏み切ったが、結果として大きな変化は見られないと指摘されている。同大では 2015 年度より従来の三つの技術部から戸畑・若松キャンパス技術部と飯塚キャンパス技術部の二つの技術部に組織再編を行った。しかし、60 人の 3 級に対して 2 級以下は 12 人、4 級以上は 5 人という極端な人数比率に大きな変化はなく、5 級は技術長に、4 級は副技術長に昇任しない限り昇格しにくい点や 55 歳以上でも 3 級の技術専門職員が少なからず存在することによる 3 級退職など危機的な状況を改善するために現在評価システムの検討を行っている」と報告された。

二日目は各単組における諸問題と技術職員交流会議の追加テーマについて議論された。佐賀大学より同大で独自に実施した技術職員実態調査の結果報告があり、4・5 級の技術専門員の割合を今後増やしていくことが課題とされた。大阪大学からは施設系技術職員と比較して教室系技術職員の昇格が明らかに抑制されていると現況調査の結果より指摘した。具体的には施設系 63 人に対して教室系 132 人と倍近く多い反面、施設系の 6 級 3 人に対して教室系は 1 人、あるいは施設系の 7 級 1 人に対して教室系は 0 人という状況である。

定員削減問題および短時間ないし有期の非常勤職員への置き換えについても大阪府立大学を始めとする複数の大学から現場の悲鳴が聞かれた。大阪府立大学では、業務量は年々増加の一途を辿っているにもかかわらず定員削減が断行され、有期で学内最低賃金に近い非常勤職員を求人しても人が来なくて当然と言わざるを得ず、切迫した状況で抜本的なアプローチの転換が迫られている。これに対し、技術組織で一貫して採用を計画する姿勢が重要で、各研究室や学科、センター等で安易に技術補佐員を雇うのはこれを加速させる要因になり得るとの意見が出された。

また、国立大学法人等職員採用試験受験者の多くは国家・地方公務員も併願していることが多いことから、苦勞して採用枠を用意しても条件の良い方に流れてしまい常勤採用もままならない状況も複数の大学から報告された。これに関連して選考採用された職員は 30 代で 2 級止まりという劣悪な待遇

を被っている福井大学からは、現在特別な理由がない限り試験採用で求人しており、選考採用組の待遇改善を引き続き努力していく旨が報告された。名古屋大学からは採用部局との話し合いで、途中退職者の補てんは必ず行うことに加え、定年退職者の補てんも調整の場を持つことになっており、前者は勿論、後者についても話し合い以降は例外なく採用枠の確保ができている報告もなされた。

技術職員交流会議の追加テーマとしては、技術職員の評価基準とその公平性について、採用形態の差、標準職務表の有無などが挙げられた。採用形態については試験採用の他にどんな採用形態があり、試験採用と比較して有期・無期やフルタイム・パートタイムなど具体的にどの様な差が存在するのかを明らかにする意図である。

総括すると技術職員の解決すべき課題は大きく二つのフェーズに分けることが出来る。一つは最低限の定数を確保し、新規採用や非常勤職員の登用等により常勤職員として配置すること、一つは標準職務表と適切な評価制度を用いて3～6級の昇格を事務職と同等以上に引き上げることである。他機関との情報共有を密にしながら自組織の問題点を今一度整理し、大学側とともに落とし所を地道に模索していくことが肝要であろう。2015年12月には技術職員交流会議が開催予定であり、これに先駆けて技術職員昇格・手当支給実態等調査も実施予定である。交流会議を実りあるものにするためにも、可能な限り多くの関係機関にご協力をお願いする次第である。

また、一日目の夜に開催された意見交換会では例年に変わらず多くの方にご参加いただき、より突っ込んだ情報交換などで大変盛り上がった。最後に本分科会にご参加いただいた皆様を始め、本集会運営にかかわられた全ての方々にこの場を借りて厚く御礼申し上げる。

B 分科会報告

【B5】図書館職員 ※開催が中止になりました

B 分科会報告

【B6】大学共同利用機関

2 単組 3 人 <司会&文責：栗原 良将（大学共同利用機関部委員、高エネ研）>

大学共同利用機関法人は、全国に4機構・19研究所・施設等があるが、残念ながら組合活動が行われている組織は多くない。全大教には、国立天文台、国立国語研究所、宇宙科学研究所、高エネルギー加速器研究機構の職員組合が参加する。

今回は、高エネルギー加速器研究機構と国立天文台からの参加で、主に年俸制・評価制度について、じっくりと情報交換を行った。

高エネルギー加速器研究機構からは、賃金請求裁判一審の不当判決と控訴審の闘いについて、および現在10月1日から導入される予定の年俸制について、報告がされた。国立天文台からは、自然科学研究機構全体で議論されている、年俸制とそれに付随した評価制度についての報告があった。

高エネルギー加速器研究機構と国立天文台は、プロジェクト中心の研究体制や、共同利用のためのサービス業務・深夜のシフト勤務等、共通する部分が多く、大変に有意義な情報交換となった。

最後に、今後も国語研・宇宙科学研も含めて交流を続けていくことを確認した。



B 分科会報告

【B7】 附属学校

10 単組 21 人 <司会:佐野 直樹(附属学校部委員、奈良教育大学附属学校園)
司会 & 文責:黒川 陽司(附属学校部委員、神戸大学附属学校)>

【基調提案より】

附属学校部会では、ここ数年、次の五つの課題にとりくんでいる。

◇労働条件に関する公立学校との不均衡を改善する

◇教職員や予算の削減による労働過重をくい止める

◇公教育の発展や国民のための学校・園づくりをめざして実践的研究をすすめる

◇多くの附属学校園職場が全大教に結集することをめざす

◇附属学校間および附属学校と大学組織との連携を強める

これらの課題をもとに、5本のレポートがあった。

【1. 奈良教育大学附属より】「給食の食材でつながる 子ども・家庭・地域」

奈良教育大学附属小 栄養教諭 阪口美香

◆地産地消のよさを教員・子ども・保護者と共通理解しながらすすめており、自校方式であることで誰がどこで調理しているのかが子どもたちにとってわかりやすく、給食が学校での楽しみの一つとなっている。

(他校の情報交換)

神戸大学附属特別支援(自校方式)からは、給食のあり方そのものを大学が継続検討しており、大学の調査で民間委託の方がお金がかかるが、何かあったときの調理員の代替が確保しやすいという側面もある。今のところは

各校ともに自校方式である。調理員は大学雇用であるが、非常勤で5年雇用期限がネックとなっている。和歌山大学附属小(自校方式)は、奈良教育大学附属の給食と学習が関連づけられている点に感心されていた。また、アレルギーの除去食等、保護者の関心は高い。福井大学付属小(民間委託)では、施設は自校で、栄養教諭が細かい指示を出している。小中合わせて700～800食はかなりの激務である。地場の野菜などがディスプレイされている。教科とのリンクさせていくことも考えて、教員と調理員との距離を縮めたい。和歌山大学附属中では、家庭科の調理実習で小学校の献立を考えたりもしている。金沢大学附属幼小中とも、給食は実施されていないが、特別支援学校は給食が実施されている。また金沢市公立学校はアレルギーの除去食未対応という情報もあり、子どもたちの食の安全を守るために我々ができることは何か、議論する機会となった。

【2. 神戸大学附属より】「附属特別支援学校の諸問題」

神戸大学附属特別支援学校 黒川陽司

◆スクールバスの運営委託問題

現職の運転手の方が65歳で退職されると、行二職の不補充の原則がネックとなり、今後民間委託の可能性がある。子どもたちの安全を守る視点から大学が責任を持って雇用を継続する現状維持の方向で今後交渉にあたることが報告された。

(他校の情報交換)

金沢大学附属特別支援では、大学所有のスクールバスがある。運営は、民間委託されている。学校行事では、自由に使用できている。福井大学附属特別支援では、特支のバスを、附属学校園で共同して使うこともある。

◆式典における国旗国歌の扱いについて

(他校の情報交換)

金沢大学附属中では生徒が主体の場合は、国旗は使用しない。金沢の公立は、国旗国歌は式典では普通生徒が伴奏をする。金沢大学附属特支はCDを流す。舞台上には国旗を掲揚する。和歌山大学附属中は金沢大学附属中と同じ、歌入りの「君が代」を流している。

奈良教育大学附属小は奈良教育大学附属中の卒業式（産経新聞の報道）の件、附属小では子どもたちの会としている。権力からの押しつけに反対する。教職員が一枚岩になれるかが課題である。名古屋大学附属中は法人化以前より、国旗掲揚を行っていたとのこと。

筑波大学附属は生徒の国籍が多様化しており、「国歌」の捉えが様々である。式典では歌詞入りの「君が代」を流している。名古屋大学附属中は校長から集团的自衛権、安倍首相に対する批判的な発言に対して教員からクレームがあった。県からの教員と大学採用の教員で教員間が二分している。

福井大学附属小は99%交流人事であり、福井では、公立を含め儀式的行事には、国旗国歌は当たり前になっている。外国では、国旗国歌に愛着を持っている人も多い。

岡山大学附属小は式典に限って「君が代」については指導をしている。

文科省大臣が各国立大学に式典での国旗・国歌の適正な実施を要請したことを受けて各大学や附属校での現状を知る機会となった。教員間でこの課題については毎年よく論議し、共通認識しておくことが職場を分断しない大切な視点であることを確認した。参加された単組からは様々な実施状況を情報交換したが、やはりこの問題に関しては、強制するものではないという考えが大切であることが確認できた。

【3. 名古屋大学附属中より】「再雇用の働き方」

名古屋大学附属中学校 中野和之

40 h フルタイム	20 h ハーフタイムの選択
年間 440 万円	年間 220 万円 専任で雇用できる人が減る。

20 h ハーフタイムでは労働条件も厳しく、非常勤に対するしほりもできている。

本校の仕事が本務である。他の学校との兼務が難しい。40 h フルタイムでは、「役職をしない」が、「担任は外す」から「担任もする」に変更になってきている、との報告があった。

【4. 福井大学附属小より】「2014 年度附属学校園の要求と実現」

福井大学附属小学校 宮本泰成

T, T, 加配がつかない状況にある。女性教員の産前の休暇が6週である等、公立学校との格差が非常に激しい。附属にくるときからマイナスイメージでスタートしている。条件面で、公立並みを要求するのは難しい。そのため、附属に来たがらない状況にある。

【5. 筑波大学附属より】筑波大学附属駒場中・高校 高橋宏和

「スーパーサイエンスハイスクール（SSH）の現状と今後の展望」

筑波大学附属駒場高校

「スーパーグローバルハイスクール（SGH）の現状」

筑波大学附属坂戸高校

筑波大学附属からのSSHの取り組みの報告では、2002年に初年度はSSH指定校は20数校だったのが、今では200校を超えている。パラマキではないかとの意見もある。1期、2期、3期と期ごとにテーマを設定し、「生徒同士の教え合い」をテーマとし、小学校に出前授業に出向くこともあった。2期目から科学オリンピックの全種目に出場し、外に目を向けるような取り組みをすすめた。2020年の東京オリンピックに向けた「オリンピック教育」もSSHやSGHと平行して行われている。

また SSH 指定校同士の連携もすすめており、立命館大附属や横浜市立横浜サイエンスフロンティア高校とともに取り組みをすすめている報告もあった。文科省としては、とにかく結果数値を出すことに重きを置いているようで、圧力もあるようである。したがって現場では本意ではないことをさせられているような思いも根強く、教師も休みなく働いてしんどい状況が続いている。絶えず新しいことをして生き残りをかけた競争が存在しており、いったい何をを目指しているのかわからない。

金沢大学附属からは SGH の取り組み内容が報告された。韓国などの諸外国の高校と姉妹校協定でなく提携という形をとっている。120 人の学生が台湾師範大学附属高級中に行って文化比較を英語でディスカッションしたり、逆に台湾から数名の学生を金沢に招く双方向の交流を大事にしている。またアウトプットという評価項目があり、留学や国際コンクール、国際化を掲げる大学への進学、海外へ進路をとるなど外へ外へという文科省の要望に応えないと評価がもらえない状況になっている。

今後の SGH の課題としては「アクティブラーニング型の SGH」SGH そのものの指定も単に英語に特化した学習をしているだけでは指定をもらえない。課題研究や地域密着型学習などの学校が指定を受けている。名古屋大学では、総合学習の取り組みで長年平和学習に特化した学習をすすめていたが、SGH 指定を受けたことでそれを崩さざるを得なくなり、教師の忙しさが増えた。

情勢的に今後どういう方向にいくのか、我々教員も視野を広くして考えていくことが大切であろう。また、今はとにかく英語で方法論を語ることが多いが、日本語で何というのかそこから始めないと今何が課題なのか共有することすらままならない。論議としては情報交換で本質的な課題（附属は子どもたちにとってこれからどうあるべきか、何を大切にしていけるかなど）を深く考えることが時間の都合上難しかった面もあったが、現状を知り合い共有する教研集会となった。

B 分科会報告

【B8】非常勤職員 ～どんな取り組みをしていますか？ 成功例はもちろん失敗例も含めて教えてください～

15 単組 23 人＜司会：末益 洋子（非常勤職員部長、京都大学）
飯田 浩美（非常勤職員部委員、名古屋工業大学）
文責：小野 和泉（非常勤職員部委員、佐賀大学）＞

専門部より、部会として初めての神戸での交流集会開催、部会委員会の活動報告があった。全大教ウェブサイトメールアドレスを登録し、非常勤職員交流ページを情報・意見交換の場として活用していただきたいとの説明の後、各大学から報告をいただいた。

【首都大学東京】 2005 年法人化から、非常勤職員の待遇改善に取り組み、雇用期間の短い非常勤契約職員をより期間の長い常勤契約職員への内部登用制度を作り、さらには、正規職員化を実現してきた。今年度からは常勤契約職員制度が廃止され、現行の常勤契約職員は正規へ一括切り替えとなった。非常勤契約職員の雇い止めの問題は残っており、正規職員への登用試験のあり方や、正規となって非常勤の時より月給が減少するケースが出るなど問題がある。それぞれの待遇改善に引き続きとりくんでいきたいとの発言があった。

【信州大学】 四つのキャンパスに分かれていることから「たこ足大学」と言われる。2005 年当時、全国では画期的にも雇い止めの撤廃を勝ち取った。署名活動、学長との直接交渉の成果である。それから 1 年毎に更新が行われてきた。2008 年には「勤務成績調査シート」が提示され、評価点数が 80 点以上で条件付きであるものの実質雇い止めは無かった。

しかし、2013 年 4 月に突然「更新しない」と書かれた労働条件通知書が配布されたため、組合は直ちに公開質問状を送った。回答は、「労働契約法の改

正があったので、今後については新規にこれから検討する」とのことで、方針が示されなかった。

現状を知る為のアンケート調査では、非常勤職員の働く実態が明らかになり、切実な声があった。団体交渉を幾度も行い人事制度調査検討部会への申入れで、委員会が組合代表者側の意見を聞く場を設けることで決着した。

今年1月には条件付きではあるが、無期雇用転換制度を実施すると通知があった。分科会参加者からは、協定書をきちんともらうようにとの意見が出た。しかし、10月1日で学長が変わるため、審査、評価の仕方にも注視していく必要がある。問題点としては1日6時間以内の職員が規定から漏れている。賃金は、法人化以前の雇用者が約10年間ベースアップなしである。改善していきたいとの発言があった。

【名古屋大学】 法人化後に採用されたパート職員の最長雇用年数は5年が上限である。しかし、組合運動で再雇用の道を開いた。期限満了後、クーリング期間無しでも「公募」を経て再雇用されることができる。ただ、周知徹底がなされていないケースが見られるため、当事者が泣き寝入りすることが無いよう注意して目を光らせていく必要がある。

正規への登用制度はあるが、当局の「5年以上の正規化をしよう」という口車に乗ってしまったために起こった問題も報告された。登用制度の原則を訴え、取り残されている職員の洗い出しと諦めてしまった人達の正規化をサポートしていきたいとの発言があった。

組合の取り組みでは、複数キャンパスでの「組合説明会」を実施、場所を変え、テーマを選びパワーポイントを利用するなど内容にも工夫を凝らした効果で以前から加入している組合員からも反応があった。身近な組合員からの声掛け、組合員の働く姿が新しい仲間を増やすことに繋がるという姿勢が印象に残った。

また、学内の運動と同じく交流会、大会参加も他大学の現状を知る上で大事であるという積極性に意気込みを感じた。

【京都大学】 時間雇用職員部会を定期的にもち、主に雇用継続の問題に取り組んできた。雇用が部局にまかされているため個別的な対応が多く、雇用継続問題を共有し全体の取り組みにしていこう工夫が必要と考えている。組合組織が弱くなっている支部では、いろいろな声が届きにくくなっていてそういった支部への援助が大きな課題となっている。2014年に廃止された交通費については、時間単価を低く抑えられ不利益となったり、従前の交通費が支給されている場合もその金額が更新の判断材料となるかの発言があったり問題が多い。そのほか、夏期一斉休業の有給化や、夏季休暇（リフレッシュ休暇）の比例付与の要望など、今後も交渉していきたいとの発言があった。

持ち込み資料では、佐賀大学が直近の団体交渉を報告した組合ニュースを発表し、前進面や交渉が進まない事項を報告した。都城高専は、正職員と非常勤職員の待遇差を表にした内容を発表された。各単組から活発な質疑応答があり、意見と情報交換が行われた。

【大阪大学】 大量解雇について、報告を受けた。状況として、143人が今年3月に雇い止め。4百数十人が退職、部局単位で転職先を斡旋し転職、定年前の方は慰労金をもらって辞めた。教室系は5,6ヵ月前に大学との雇用を切った上で、学部予算で雇用をつなぎ4月に再採用（クーリング期間を経て）された。未確認が数件あった。

正職員化については今年度から教養試験がなくなり、エントリーシート（小論文）と面接のみとなった。

準備していた労働条件調査表については、時間切れとなった。集約も不十分で分析も見直しが必要なため、今後の課題とした。

レポート報告に、参加者の専門分野の知識から説明を聴くことができ、今後の取り組みの上で大いに参考になった。

組合活動の取り組みが、名古屋大学、京都大学のレポート報告の中でも言及されていました。発信するものもポイントで説明していく。基本的なことに立ち返って新規に採用された方に声を掛けていくなど、取り組み方も大事だと勉強になった。

C 分科会報告

【C1】未払い賃金請求訴訟提訴単組交流会

17 単組 24 人 <司会&文責：品川 敦紀（山形大学）
司会：中道 一心（中央執行委員、高知大学）>

【1. C1 分科会の趣旨】 本分科会は、全大教の呼びかけに呼応して提訴に立ち上がった未払い賃金請求訴訟単組の三つ（福井大学、富山大学、新潟大学）が集中する北陸、金沢大学での開催という事で、訴訟単組の一つである山形大学の品川と同じく訴訟単組である高知大学の中道先生がコーディネーターとなって、訴訟単組間での現状と経験の交流、争点への対応についての意見交換を目的に開催した。短期間での参加の呼びかけにも関わらず、福岡教育大学、高専、高エネ研、京都大学、富山大学、山形大学、高知大学、電通大学、福井大学、和歌山大学の各単組関係者とその他の 17 単組から 25 人の参加を頂き、貴重な情報・意見交換ができた分科会となった。

【2. 先行四訴訟の判決内容と第二審での闘いについて】 はじめに、森戸全大教中央執行副委員長より、これまでに判決の出た高専、福岡教育大学、京都大学、高エネ研の判決の概要と特徴を、8 月 8 日開催の全国弁護団会議での議論の概要と合わせて、簡単にご紹介いただいた。

四つの単組の訴訟で判決が出て、残念ながら全て敗訴となったが、いずれもすでに控訴したこと、その中で、福岡教育大学訴訟については一審の労働契約法の解釈の誤りについて、岡山大学 藤内教授の意見書を、また、高専訴訟については、無借金経営の被告の支払い能力について、根本公認会計士による意見書を提出して闘っていることが紹介された。

全国弁護団会議での議論、分析では、この間出された判決は、まず、被告勝訴の結論ありきで、被告を勝たせる目的で、労働契約法を全く逸脱した論理展開を行っているのが特徴とのことであった。詳細は、全大教時報 Vol39

（臨時増刊号 2015.9）を参照されたい。中でも、こうした賃金の大幅切り下げという不利益変更を行う場合、高度の必要性として、第一に財政上の逼迫がなければならないのに、財政上全く問題のなかった京都大訴訟まで、準用通則 63 条の「社会一般の情勢適合」原則を持ち出し、また、文科省による強い要請を持って高度の必要性を認定しているのは、労働契約法逸脱も甚だしいとのことであった。

【3. 先行訴訟単組からのアドバイス等】 続いて、すでに控訴審を闘っている福岡教育大学、高専協議会、京都大学、高エネ研の各単組から、一審判決の特徴、控訴審の現状の紹介と後続訴訟単組へのアドバイスを頂いた。

福岡教育大学の西崎氏（全大教副委員長）からは、岡山大学 藤内教授による意見書を出したが、陳述は認められず 9 月 7 日に結審してしまった。やることはすべてやったので悔いはないし、とくにこうすればいいとのアドバイスもない、との発言を頂いた。京都大学の石田氏（全大教中執）からは、10 月 13 日に控訴審第 1 回の口頭弁論があり、3 人が陳述予定であり、専門家の意見書も 2 本出す予定との紹介があった。松江高専の本多氏からは、10 月 7 日に第 2 回の弁論期日があること、現場からの意見陳述書を集めて出す予定であること、第 3 期中期目標期間に入って高専全体で 13 億円減額されそうで、各地区（ブロック）で対応が協議されているので、本件での対応のためそうした協議を行わなかった点を追及する予定などと紹介があった。高エネ研の栗原氏からは、一審判決では、「運営費交付金の減額があるまでは賃下げはしない」との労働協約がありながら一方的に賃下げを行ったことについて、原告側の解釈について、それを確認したやりとり（文書等）がないことを理由に、被告側の主張を認めていること、今後、元茨城大学教授の深谷先生に意見書を書いてもらう予定であること、等の紹介があった。

【4. 後続訴訟単組からの現状報告】 次に、まだ第一審を闘っている単組から発言を頂いた。

福井大学の谷口氏（原告副団長）からは、レポートに基づき、第 8 回口頭

弁論まで来ていること、主な争点は他訴訟とほぼ同じである（文科省からの要請、社会一般の情勢への適合）などの紹介があった。被告側主張の山形大学訴訟での被告側主張との類似性が目立った。電気通信大学の水谷氏（全大教中執）からは、9月9日第8回口頭弁論があり、争点がかかなり煮詰まって来た感があること、今後財務問題が残っていることなどの紹介があった。また、この訴訟を通じて組織拡大をはかっていることも紹介された。和歌山大学の西本氏（書記）からは、被告側は、京都大学の被告主張をなぞっている感じであること、財務分析を依頼した高橋公認会計士が急逝されたので、意見書に押印がなくて困っているなどの紹介があった。富山大学の高瀬氏（書記）からは、不利益の程度について3人が陳述したこと、その中で、40代で結婚したため、子育て費用もかさむ上、自らの老後資金として多額の生命保険に加入していて、大幅賃下げで生活が大変であったこと等の深刻な状況の陳述があったことが紹介された。富山大学の訴訟は、すでに結審したため、控訴する場合の弁護士費用について知りたいとの質問が出された。福岡教育大学の西崎氏からは追加で支払った、高エネ研の栗原氏も一審と同じ額を支払った、全大教の森戸氏からは高専訴訟では、弁護士から請求が来ていない、等の紹介があった。山形大学の品川氏からは、被告に支払い能力があったかなかったかが最大の争点になっていること、原告側は財務諸表の本来の正しい見方に沿えば、被告には、現金化可能な資産も、取り崩せる利益剰余金もあり、資金繰り上も問題なかったと主張しているが、使途の拘束性を言う被告の主張は素人には入りやすいので、被告主張に沿って「使途拘束」があると仮定して計算しても資金的余裕があったことも立証していること、その結果、未収金を被告の支払い能力に算入するかどうかに絞られて来ていることを紹介した。高知大学の中道氏からも、高知大学訴訟の現状についての紹介があった。

【5. 訴訟における主要論点について】 この後、被告側主張に共通する「社会一般の情勢への適合」、従来通りの賃金を支払った場合の損失計上と損失回復の可能性、積立金（利益剰余金）の解釈（現金の裏付けのない「観念的、

形式的利益」との主張）などについて、意見交換を行った。

西崎氏から、通則法第63条の「社会一般の情勢への適合」原則とは、国と法人との関係での規定であり、法人と労働者の関係を規定する者ではないこと、従って、労働契約法の上位規程、特別法的な意味合い等無いことをしっかりと抑えておく必要があるとの意見が出された。品川氏からは、被告側は、「社会一般の情勢」とは人事院勧告だと言い続けて来たが、本臨時賃下げは、人事院勧告に基づいてなく、人事院総裁すら懸念を表明したものであるから、この通則法第63条に沿えば、むしろ本臨時賃下げは違法なくらいだということ、また、国家公務員の賃金が、「社会一般の情勢への適応」となっている事を見ると、「社会一般の情勢」とは、民間の賃金水準と考えるべき、よって、国家公務員だけに適用された臨時賃下げを根拠にするのはおかしいとの見解を紹介した。栗原氏からは、高エネ研で最近発覚した不適切会計のペナルティーとして運営費交付金の11億円減額があったが、機構は、なんとかやり繰りしてこの11億円分を捻出したこと、臨時賃下げ時に同じ事ができなかったはずはないとの主張をしたいとの紹介があった。

【6. 今後の闘い方について】 品川氏から仮に二審でも敗訴した場合、上告するのが得策かどうか（悪い最高裁判例作ってしまわないか）についても意見を求めた。11月に行われる全国弁護士会議で検討してもらおうということになった。最後に、世論形成の視点での活動について情報交換を行った。大分大学の芝原氏からは、訴訟ではなく労働委員会への救済申立の闘いをやったが、学外にも対象を広げてシンポを開催したり、記者会見をするなどしたとの紹介があった。また、新聞の読者投稿欄をもっと利用すべきではないかとの提案もあった。栗原氏から、裁判官の目に触れる所でのピラマキやFacebookなどのSNSなども有効に活用すべきではないかとの意見がだされた。西崎氏からは、訴訟単組で全大教のウェブサイトの他に一般に開放されたホームページを作ったらどうかという提案が出された。

C 分科会報告

【C2】教育現場における使用言語の選択について ～英語化はグローバル化？～

9 単組 12 人 <司会 & 文責: 森 純子(名古屋大学)>

この数年グローバル化の流れと共に一般企業でも英語を公用語とする例がある。教育現場において英語のみで授業を行うことが必須となったら、それは本当にグローバルと言えるでしょうか？真のグローバル化の意味とあり方、言語の選択についてそれぞれの職種や教育現場の様子を交換し考えたいと思いこの分科会にテーマを挙げ参加した。

【A グローバル化と高等教育での言語選択】近年、高等教育の現場で聞かれる「グローバル化」とは何を示すか？直訳すると「地球規模の」という意味になるが、元々は経済用語として発した言葉だと思われる。大学の HP でもグローバル化という表現や、またはグローバルと名の付くプログラムが多く目につく。「グローバル化」という言葉は流行言葉であると感じざるを得ないのだが、これを国際化と置き換えて考えると、日本の高等教育は国際化のために「英語化」しなければいけないのだろうか？これは、英語は必要ないという議論ではない。現に、国際機関や一般企業では英語 + 日本語以外の言語が求められている。日本語以外に 2 か国語を理解し業務レベルで使うことが求められている時代である。となると日本人はまず英語をしっかりと習得しておかなくてはならない。

【B 急速に進められた英語化の現実】例 1) 某私大の G30 プログラムでのこと。ある理系教員は G30 プログラムの担当に任命され、短い期間で英語のみの授業を準備することになった。受講した留学生はこの教員の英語による講義では深い学習ができないと判断し、同じ教員の日本語の授業を選択したところ、日本語がわからないにも関わらず、英語のみの授業よりも満足する知識を養うことができると感じた。

例 2) リーディングプログラムでのこと。学生は短い期間で決まったスタイルのテストにおいてのみ点数を伸ばすことを求められる。奨励金を受給する条件になっているのだ。プログラムの中の充実した英語教育を受けることで英語力は伸ばすことができるが、必ずしもスコアに反映されないのが現実である。またこれに力を注ぐことで本来の研究から離れる時間が増え、自分の研究分野に必要な第 2 外国語への取り組みもおろそかになっていると感じられる。

【C 高等教育を迎えるまでに準備すること】インドネシアの大学では授業は英語で行われている。しかしインドネシアではインドネシア語の他にジャワ語等地域ごとの方言でコミュニケーションされる。言語文化が日本と似ているのだが、高等教育では、研究の始めから英語で書かれた文献を手に取り、授業は英語で、議論や発表も英語で行うのである。しかし、初等教育では英語教育よりインドネシア語やジャワ語への教育を重視している。これは日本が目すべき点ではないだろうか。初等教育に対する文科省の HP を見てみると、「アジアのトップクラスの英語力を目指すべき」とある。アジアのトップクラスの英語力を持つ国は、マレーシア・フィリピン等があげられるが、いずれも美しい母国語を持ちながら共通言語が英語に変わることで母国語を失いつつある。

以上 A～C に分けて発表を行いながら、高等教育における「英語化」について分科会を進めていった。

金沢大学の矢淵孝良教授からも発表があった。金沢大学でも、グローバル化する社会を積極的にリードする人材の育成が掲げられ、英語で学ぶ科目の比率向上が行われていることが分かった。外国語教員の中での英語化の教員の比率や学生の英語力アップの目標値などと反して、英語を母国語としない学生にとって、ある特殊なテストにおいて点数を上げることは本当に困難なことであると議論があった。矢淵教授は、大学がグローバル化を目指すならば、目標とすべきことは多様な世界を受容できる人材の育成であり、同時に英語力の強化を否定する教員は皆無であるが、本当に強化するためには特定のテストでのスコアアップではなく、学生自身に英語で学ぶ目的を自覚させ

ることである、と言われた。

この分科会が向かう論点として有意義な意見を挙げていただき大変助けられた。また、日本の大学は欧米からの留学生やアジア各国からの留学生を求めているのだろうか？どちらにしても、日本が行ってきた素晴らしい教育に立ち返る必要があることに早く気が付くべきだ。との意見もあった。

分科会の中では発表に費やす時間が主になってしまい、同意意見を聞くことに終始していたように思う。反対意見や異論を引き出し、そこからさらに議論を発展させることが分科会の役割であると考えたと力不足を反省した。

〈参加者から頂いた意見の一部を抜粋したい〉「本人が希望すれば世界のどこでも行って働ける、または世界から誰が来ても一緒に働ける人材を育成する、というのがグローバル教育の目指す方向ではないかと思います。英語力に限っても、留学生と顔を合わせた時に単語が一切出てこないというのはやはり問題があると思いますので、現在の英語の授業は改善（または増強）する必要はあるのではないかと考えています。また留学生対応としての英語での講義もある程度やむを得ないと思います。しかしそれ以外のところで本質的なところに英語を導入していく必要はないと考えております。」

これは十分な準備がなく急速に進められている「英語化」の現実直面している大学教職員の多くが持つ意見ではなかろうか？

〈分科会の中でも用いた文を最後に載せたいと思う〉「教える側であれ、教わる側であれ、英語能力が劣っている場合、英語による講義には身体的ハンディキャップを背負って参加せざるをえないことになる。表現が適切でないかもしれないが、あえて言語障害を背負って教える、あえて聴覚障害を背負って教わる、というようなことが起きかねない。」2013年2月の中央公論に寄稿された一橋大学教授・齋藤誠著「英語で講義すると失われるもの」の中の一文である。この現状を回避しつつ、大学が目指す真のグローバル化、求められる英語化の姿とは何か？学生と共に過ごしながらか引き続き向き合っていきたいと思う。

C 分科会報告

【C3】立憲主義・平和主義を 脅かす動きへの高等教育機関からの発言 ～安全保障関連法案反対の取り組みを中心に～

28 単組 34 人 <司会:佐々木 康俊(中執委員、名古屋大学)>
<司会 & 文責:岩崎 誠(書記次長、東京海洋大学)>

本年の教研集会は、安倍政権が推進する「安全保障関連法案」の審議のために異例の大幅延長が行われた国会の会期末にさしかかり、同法案の成立強行と成立阻止の間で情勢が緊迫する中で開催された。

この間、全大教でも同法案への反対声明（6月12日）、衆議院での強行採決に抗議し廃案を求める国公私大共同アピール（7月28日）を発表しており、加盟組合でも声明や大会決議があがっていた。また、「安全保障関連法案に反対する学者の会」に1万数千人の学者・研究者が賛同、国立大学の約半数を含め全国100数十の大学で教職員、OB/OG、学生らによる有志の会が意見表明に立ち上がっていた。学校横断的な大学生、高校生らによる運動を含め、安全保障関連法案の危険を指摘し成立阻止を求める運動において、大学・高等教育にかかわる人々の姿が目立ち、運動の中で大きな役割を担ったことは、少なくともここ20～30年の間にはみられなかった特徴的な状況であった。

近年、労働組合や大学人が平和や民主主義のために発言し運動に取り組むことは必ずしも自明ではなくなっており、「労働組合の目的は労働条件の改善であり、それと直接関係しない政治的な課題での意見表明や運動への参加は組織の団結を阻害するのではないか」「平和主義の理念を固守するのではなく、国際社会の現実を受け入れるべきでないか」とする声が労働組合や大学の内部・外部いずれでも無視できないものになっている。また、組合組織率の低下や学生運動の低迷、教職員の繁忙化などにより、平和・民主主義の問題を多くの大学人が議論し、行動する基盤自体が薄いものになっている現状がある。

そうした困難がある中で、これだけ広範な運動が各地でどのように立ち上がったのか、教職員組合はどのようにかかわったのか、教訓や課題は何か、参加者間の経験交流を通じて探ることをねらいに、中央執行委員会が企画する自由セッションとして本分科会が設けられた。

分科会は、10 大学からの報告と、これに基づく質疑、討論で進められた。【岡山大学（中富公一氏）】「安全保障関連法案に反対する岡山大学の会」の立ち上げに、人文・社会科学系を中心に若手教員が積極的に関与した。アピール文は憲法 9 条に対する意見の違いを超えて広範な賛同が得られるよう、憲法違反の指摘に対し説明がないまま成立を強行すべきではない、民主主義を守れ、という論点を中心に据えた。組合としての対応を執行委員会で討議し、バックから物質的精神的支援を行う方針で取り組んでいる。

【徳島大学（斎藤隆仁氏）】県内の大学教職員、学生、弁護士会などで連携して企画したパネルディスカッション「私もひとこと！安保法案」の取り組み。学内で運動するというより、地域で安保法案賛成派を含め対話を活発にすることをねらいとした。有志として組合役員が企画に関与したほか、組合としてチラシ配布などで支援した。

【名古屋大学（佐々木康俊氏）】1987 年に教職員、学生の批准投票を経て制定した平和憲章を引き継いでいくために、組合として豊川海軍工廠跡地見学などの取り組み。安保関連法案については組合大会で特別決議。「有志の会」の立ち上げにも協力しているが、ホームページの立ち上げなど実際の活動は未組合員の有志の方が中心的に動いている。

【神戸大学（組合から分科会に寄せられた報告の紹介）】7 月末に安保法案廃案を求める有志の野外集会を 180 人ほどで開催。集会アピールに対する賛同署名の取り組みを進めている。しかし、集会開催にあたって「学内で業務外の宣伝・配布等をしてはならない」との就業規則の規定を根拠に、アピール内容、集会の規模、ビラまきの有無などについて施設管理者の介入ともとれる動きがあり、今後の課題。

【山口大学（立山紘毅氏）】比較的動きやすい教職員組合の OB/OG が中心と

なって「有志の会」を立ち上げたが、日頃政治的な発言をしない教員も含め 300 人以上に賛同が広がっている。法案の問題点を考える学内学習会を企画し、予想を上回る 80 人の参加。9 月 15 日に緊急集会を予定。

【岩手大学（武井隆仁氏）】教職員組合として大学構内に安保法案反対の立て看板を立てたら施設管理権を理由に学長名で撤去を命ずる張り紙を貼られたので、団体交渉で抗議し謝罪させた。大学人や教職員組合として意見表明を行う理由について組合内で議論し、大学において経営側をチェックする組織として教職員組合の役割が必要であるように、国をチェックする組織として大学と組合の役割が大事ではないかと話し合った。組合では立て看板による意見表明にとどめ、賛同署名は「有志の会」で行うという切り分けで取り組んでいる。

【北海道教育大（廣田健氏）】5 分校すべてで若手教員が中心になって「有志の会」を立ち上げ、地域での街頭宣伝行動などに取り組んでいる。学生も関心を示している模様。北教大は大学ガバナンス改革の急先鋒を走っており、若手教員が前面に出ることで教員人事などの不利益を危惧する声もあったが、逆に今立ち上がらなければとの声が集まった。賛同者でメーリングリストを作るなどして、今後の取り組みの進め方を考えていきたい。

【東京大学（今中政輝氏）】4 学期制による学事暦変更反対する学生、若手教職員有志の会でできた繋がりを活かしながら安保法案反対の「有志の会」が立ち上がった。9 月 8 日には本郷キャンパスで集会を行い、OB 政治家の参加などもあってマスコミでも報道された。組合では、東大として軍事研究を行わない方針を改めて確認し徹底するよう、安田講堂前での集会、今年 6 月のシンポジウムなどに取り組んでいる。「有志の会」の活動には組合として後援し、施設借用などの面で協力している。

【静岡大学（鳥畑与一氏）】組合で日本科学者会議と共催で『9 条を抱きしめて』上映会、執行部名義での法案反対声明（立憲主義、法治主義の危機）に取り組んだ。その上で「有志の会」を立ち上げ、声明発表（7 月末）、ビラまきなど宣伝行動、映画『日本の青空』上映会、記者会見（8 月 19 日）、弁護士 9 条の会と共催の集会（9 月 9 日）などに取り組んでいる。学生の反応も

少ないがあり、数人が集会、デモに参加している。組合が声明を出したことを批判して脱退を表明する組合員もいた一方、学内便で加入申し込みを送ってくれた人もいた。

【金沢大学（小林信介氏）】7月に組合員が主な呼びかけ人となって「有志の会」を立ち上げ、9月8日時点で大学関係者235人が賛同人に。今日も金沢弁護士会主催の集会＋デモに有志から参加を予定。組合としての意見表明には議論があり、「有志の会」の活動の告知までは行うがそれ以上には踏み込んでいない。学生は夏休み期間中なので反応が測りがたい。今後アプローチを模索していきたい。

以上の報告を踏まえ意見交流を行った。主な論点と意見は次のようなものであった。

学生など若い層へのアピールについて、学生の有志と協力してのシンポジウムなどの取り組みを考えたい、目立つ行動や発言に踏み切りにくい若年層の意識に寄り添う上では、LineやSkypeなどクローズドな小グループでの交流がアプローチとして有効ではないか、組合のミニ学習会に安保法案反対の「ママの会」の方に参加してもらい交流している、などの発言があった。

大学・高等教育機関での軍事研究の問題にかかわって、防衛省が今年度政府予算で「安全保障技術研究推進制度」として軍事転用を目的とした競争的研究資金の公募を行っていることについて、大学執行部の判断で応募させない旨を決定した例、組合として意見を表明し、学長から応募させないとの回答を得た例、応募の是非については教授会の決定に従うとの回答を得た例、逆に学長が組合との会見で「軍事目的の研究も学問の自由であり止められない」と述べた例などが交流された。

安保法案反対の運動にかかわっての今後の課題として、法案が成立した場合の早期の廃止を求める運動の必要性、また、憲法を擁護する立場から、非武装を掲げる本来の憲法9条の理念を改めて確認し、次の世代に引き継いでいくことの重要性、安全保障に限らず大学自治の空洞化、選挙制度など様々な憲法問題を考え、行動することの重要性について発言があった。