

A 分科会報告

【A1】高等教育政策～「大学改革」圧力による歪みに 対抗しあるべき大学像を考える～

16 単組 26 人 <司会：長山 泰秀（書記長、全大教）
佐々木 康俊（中央執行委員、名古屋大学）
文責：西崎 緑（中央執行副委員長、福岡教育大学）>

A1 分科会は、マクロな視点から現在の高等教育政策を分析することを目指し、報告・意見交換を行いました。具体的には、まず安倍政権の下、現在行われている「大学改革」の実態を把握すべく、各大学で進行中の改革実態の情報交換を行い、グローバル化の圧力に対して各大学および国立大学全体がどのような動きをしているのか、それによって生じている教育現場の問題は何なのか、ということについて意見交換を行いました。また、特に第三期中期目標・中期計画期間の前後で顕在化している、ガバナンス改革による学長への権限集中と教授会の弱体化、文系や教員養成系学部・大学の廃止・縮小、教育研究費の大幅削減などによって引き起こされている大学運営上の様々な問題について報告と討議が行われました。

一日目は、まず中富委員長から、本分科会の趣旨説明と基調報告が行われました。大学をとりまく情勢として、自民党の憲法改正案と教育政策との関連で、安倍政権が進めている大学改革は、日の丸・君が代の押しつけ、軍事研究への誘導、グローバル人材・イノベーション改革に役立つための改革、それにとまなう文系学部・教育学部の縮小・再編、SGU など大学の三類型化と運営費交付金の傾斜配分による大学間格差の拡大、さらに実践的な職業教育を行う高等教育機関の制度化として進められているという事実確認がありました。そして、そのことが真理の探求という大学の社会的使命を損ない、国民的議論も十分になされないまま、政策主導の高等教育改革を大学に押し付け、憲法で保障されている学問の自由を奪う結果となっているという問題提起がなされました。

その後私大教連の藤田書記長から、「私立大学に対する「大学改革」圧力と私大の状況、日本私大教連の政策提言」と題して、報告がありました。藤田書記長からは、国立大学と私立大学とでは、もともと格差があるだけでなく、今や改革は私立大学を含めた高等教育全体の学術・研究の今後を左右する問題としてとらえる必要が提起されました。特に、公的財政補助が少ない私立大学では、学生納付金への依存を高めざるを得ないが、家計負担が限界にきていること、また「私学の自主性の尊重」の名の下に特定の研究分野に財政誘導が行われ、学問の自由が奪われていること、もともとワンマン経営者が多かった私学がさらにその傾向を強めつつあり、その結果理事会による教職員の権利侵害が増加していることなど、が問題提起されました。日本私大教連では、「私立国立同等の原則」を軸とした『政策提言』を行ったことが報告されました。

会場には、記念講演の演者、橋本健二氏も参加されており、社会の格差問題も含めて、奨学金問題や、もはや大学が出生による格差是正の装置としての役割を果たしていないこと、についての意見交換が行われました。

2 日目には、各大学からの報告として、徳島大学、福岡教育大学、岡山大学、北海道教育大学函館校からの報告があり、全国の大学で起きている問題が共有されました。

徳島大学からは、2016 年 4 月に行われた学部再編に伴って、人員削減と学部の人事権の全学移行が行われたことが報告されました。会場と共有した国立大学全体の課題として、1) 改組が行われないと概算要求が通らないため、改革自体が目的化していること、2) 学校教育法と国立大学法人法の改正による学部教授会の権限縮小によって人事権が学長に集約されたため、教授会の意向とは異なる定員配置や人事が行われていること、3) 運営費交付金削減が続くことにより、改組を行っても人事凍結や研究費の削減を免れることができないことが確認されました。また徳島大学から提起された、運営費交付金の配分基準となる評価の問題として、KPI 指標 (Key Performance Indicator)

による評価をもとにした資源配分の有意性についても、今後検討を進めていく必要が共通認識されました。

福岡教育大学からは、2015年11月に国立大学法人評価委員会が2014年度の注目される主な取組みに挙げた福岡教育大学の「学長のリーダーシップによる部局長と一体となった主体的な改革の実施」の実態は、学長による独裁的・恣意的な大学運営であり、労働委員会から不当労働行為（支配介入）が認められて救済命令が出されても、命令不履行の状態が続いていること、恣意的規程改正と情実人事が横行していること、教員に対する不当な懲戒処分が連続しておきていること、組織改革と称して英語習得院のような不必要な組織を作ることや大学英語名称とロゴの改訂など大学の資金の無駄遣いが目に余ること、など具体的問題点が報告されました。各大学では、福岡教育大学ほどはひどい状態にはなっていないものの、ガバナンス改革で学長の専制が行いやすくなっていることや、部局との意思疎通の機会が減少していること、教授会が形骸化してきていることなどの認識が共有されました。また、教員の人事や予算配分についても、現場の意見が反映されにくくなっていることから、組合としても、団体交渉や学長懇談会などの機会を活用して質問することや、情報公開制度の積極的活用を行っていく必要が話し合われました。

岡山大学からは、11月の学長選考に向けての組合の取組みとして、森田現学長の6年間に渡る執行体制の評価アンケートを実施したことが報告されました。岡山大学職員組合の評価アンケートは、現学長の業績について20項目の選択肢を設定し、WEB回答と紙媒体の回答の両方を可能にするなど、教職員の協力を得やすい工夫がされていました。また「美しいキャンパスづくり」など評価が二分された項目もあり、現場の評価が一様ではないことも中間的総括で出ていることが報告されました。学長選考については、近年、教職員による意向投票を廃止するところが続出し、その結果、学長選考会議で決定された学長が文科省の意向を重視するあまり教育現場の実態とかけ離れた改革を強行したり、教職員と対立する運営や独断的運営をする例もみら

れます。その点で、教職員の労働条件を守るために、学長選考について、なんらかの影響を与える取組みを組合が行うことが求められている、ということが分科会の認識として共有されました。

北海道教育大学函館校からは、2016年7月に突然、学長から「出勤事実の確認について」という文書が通知され、出勤簿への押印が毎日義務付けられるだけでなく、それに違反した場合には懲戒処分も含めた対応を行うという強い内容であったことが報告されました。この通知は、監事の無理解から専門業務型裁量労働制の教員に対する時間管理の強制が行われていること、出勤簿への押印は教員の過重な勤務を防止するために実施している点が無視されていること、懲戒に言及することで労使の信頼を損ねていること、通知が大学の教授研究の実態を踏まえていないことが問題として提起されました。そのほかにも、北海道教育大学の改革では、5つの分校が機能別に再編されたことにより教員養成の地域ニーズが考慮されにくくなったことや、学長選考についての問題、全学教授会となったことで、テレビ会議が採用されて、教員同士の議論が十分に行えなくなっていることが報告されました。国立大学の監事の質の問題や、大学運営における懲戒の濫用の可能性などが、労働環境悪化の課題として共有されました。

以上のように、「大学改革」は、民主的な大学運営を大きく損ない、教育研究活動の萎縮、学生へのサービス低下に結びついていることが実態として確認されました。今後の組合活動は、狭い意味での賃金・労働条件のみならず、大学改革によってもたらされる大学の荒廃と闘う方策を考え、広く社会の人々に訴えていく必要があると分科会の総括として考える次第です。



A 分科会報告

【A2】 特色ある教育実践の構築と その運営体制の維持に関する課題

12 単組 14 人<司会：御子柴 廣（中央執行委員、国立天文台）
中道 一心（前中央執行委員、高知大学）
司会 & 文責：岡田 健一郎（中央執行委員、高知大学）>

本分科会では、各大学で実施が広がっている海外実習やサービス・ラーニング（地域に派遣された学生が作業などを行う）などの新しい教育実践について、情報提供や意見交換が行われた。

海外実習については、必修化などが進む一方、受け入れ先の大学の確保が一部の教員に丸投げされていること、学生の金銭的負担が問題となり地元企業に資金援助を要請している例があること、事故や病気などのリスク対策が十分とられないまま話が進んでいることなどの問題が指摘された。

サービス・ラーニングに関しては、現地までの学生の送迎などといった教員の負担が重いこと、教員の本来の専門とは離れた業務が増加しているなどの報告があった。また、受入れ先（地元住民や企業など）の負担も重く、受入れを断られるケースも出ており、継続的な関係維持の課題も指摘された。

他には、特定の教育を目的にセンターが設置されたものの、任期付教員が任期途中で転出し、残されたプログラムを学部教員が実施することを余儀なくされている例が紹介された。また、国や自治体からの期間限定の補助金を使って教育プログラムを開始し、補助金終了後にそれをどのように継続するかという問題が多く大学の生じているが、学部や教員の工夫で事業を継続している事例も紹介された。

全般的にはどの大学でも、人員削減が進む中で教職員の業務量が増大していること、一部の教員に負担が集中していることが共通した課題として挙げられる。これらの問題に対する特効薬は見当たらないが、新しい教育実践に関していえば、事前に教員間でしっかりと合意を得ておくこと、補助金が終

了しても継続できるよう無理のない範囲で行うことなどが重要と思われる。このテーマでの分科会開催は初めてと思われるが、いずれの大学も手探りで実践を行っており、今回はとりあえず問題を出し合うことが中心となった。それに対する適切な対応策・実践を議論することは今後の教研などでの課題であると思われる。



A 分科会報告

[A3] 賃金・労働条件問題

25 単組 31 人 <司会：永井 信（書記次長、九州大学）
水谷 孝男（中央執行委員、電気通信大学）
司会 & 文責：森戸 文男（中央執行副委員長、全大教）>

この分科会の主旨は、「昨年度の A4 分科会「教職員の賃金・労働条件を向上させるたたかいと団体交渉の進め方」に引き続き、大学法人への財政的圧力、改革圧力が強まっている中でどのようにして効果的な労使交渉を行い、要求実現をはかっていくか、事例報告を中心として討論します。単組での団体交渉の事例（成功例だけでなく、失敗例についても）、できるだけ豊富なナマの資料を活かした報告をお願いします。なお、特に・大学財政・学内予算配分の分析を活かした団交充実、要求前進の事例、・教職員の声（学内世論）を活かした団交充実、要求前進の事例、・法的な制度（労働委員会あっせん、情報公開制度、安全衛生委員会制度、過半数代表者制度など）を活用した団交充実、要求前進の事例がある場合はぜひ積極的なレポートエントリーを」である。レポート等の報告と討論内容は以下の通り。

1 名古屋大学から「法人化第 III 期の下で要求実現は可能なのか」

運営費交付金が法人化時の 12,415 億円から 2016 年予算 10,945 億円と削減される中で、国立大学法人財政は厳しくなっていること。

2016 年予算をめぐって、財務省「財政制度等審議会財政制度分科会」が国立大の運営費交付金依存度を毎年 0.5% 程度低下させる考えを示すなか、今後、基盤的運営費交付金の拡大を求める取り組みがこれまで以上に重要である。また、各法人は財源確保のため自己収入を増やしているが、現状ではこの自己収入の増加に比例して非常勤職員の増加となっていることが各大学のデータ集計から明確になったことが報告された。

討論の中では、「第 3 期中期計画期間に人事凍結や人件費抑制が強まる。組合は財政逼迫の中での労働条件改善が求められる。組合としても大学財務分析が必要だ」や「大学は財政難を理由に地域手当を国基準まで引き上げない。また教員研究費は半額になった」などの発言があった。

2 京都大学から「任期付雇用の問題等」

5 年雇止め制度を 2005 年 4 月に実施後、時間雇用職員は約 2800 人に増大。事務常勤職員は約 1300 人に対し事務補佐は約 1400 人になっている。教育研究医療は時間雇用職員の存在を無くしては成り立たない状況にある。一方では正規職員が人員削減され超過勤務の増大やメンタルヘルス対象者が増加している。

時間雇用職員は 2010 年度から部局が必要と判断すれば継続雇用が可能になったが、いくつかの部局は適用を拒んでおり、支部での取り組みを進めていることが報告された。

これに対し、「雇止めせず基本的には無期雇用とすることを交渉で実現した」組合の取り組みの紹介や、「無期転換は財政的に困難だとする大学側の考えは観念論だ。無期転換しても人件費は増えない。」「準正規職員という無期転換後の職員制度を創設したが極めて少数である」、「組合の運動で無期転換の規程をつくらせた。無期転換となるには業務評価があるなど問題点もあり、今後も制度改善に取り組みたい」などの発言があった。

3 三重大学人文学部支部から

「労働契約法改正 18 条、5 年問題についてのとりくみ」

2015 年 3 月、職員就業規則の解雇規定に「従事する業務を廃止する必要性が生じた場合」「従事している業務に係る資金の受け入れが終了となり当該業務を縮小する必要性が生じた場合」「配属されている組織を廃止する必要性が生じた場合」の 3 項目の追加がされた。これに対し組合の取り組みで、2016 年 3 月に上記の 3 項目は無期転換規程に移され、「配属されている組織を廃止

する必要性が生じた場合」が削除され「カリキュラムの変更等により授業科目が廃止されたとき」が追加されたことが報告された。

4 金沢大学から「この間の団体交渉の経緯」

2009年からの労使交渉による獲得した退職手当減額の経過措置や、昇給抑制年齢の延伸、非常勤職員の年休付与条件の緩和などの報告があった。契機となったのは2010年12月の県労働委員会へのあっせん申請と協定書締結により、大学側の交渉姿勢に変化があったこと。

交渉戦術は、①他の要求事項と関連させた交渉（代償措置）、②積算根拠を大学に出させ具体的事実に基づく交渉、③第三者機関（労働委員会）の活用があげられた。

それに加えて、大学執行部（総務担当理事）との信頼関係をベースにした緊張関係をつくってきたことや、組合執行部が毎年全員替わるが交渉経験を豊富に持つ役員が交渉に出席することが報告された。

5 静岡大学から「この間の団体交渉について」

この間の成果は、パート職員の単価引き上げ、静岡と浜松間の交通費を新幹線料金半額から全額支給にさせたこと。組合が成果を上げるためには、大学の財政負担の少ない事項を実現することも重要である。実現例として、同一週での振替休日と残業手当の支給、入試手当の改善、特任教員の任期延長などがあげられた。過半数代表者との連携も大事である。

過半数代表者については、前執行部が立候補する単組が多いが、意識的に組合とは区分けする単組があることなどが交流された。

6 山口大学から「任期制教員と無期契約教員との差異についての考察～再任審査制度と学部自治」

山口大学の任期制教員は助教（241人）を中心に275人（内、附属病院が141人）在籍しており、概ね「任期5年、再任1回限り」とされており、過

去の例では再任を希望し再任審査を受けた場合はほとんどが再任されている。再任審査に関する制度論についての分析が報告された。

7 全大教賃金・労働条件部の担当者から

現在作成中の「団体交渉マニュアル（素案）」の概要が報告された。

最後に次回の分科会の内容について意見交換をおこない、要求を実現するための効果的な団体交渉をおこなうための準備や交渉方法、組合の体制をテーマに開催することを望む意見が多数だされた。



A 分科会報告

【A4】男女共同参画

15 単組 15 人 <司会：本多 将和（中央執行委員、松江高専）
川前 あゆみ（女性部常任委員、北教大釧路校）
文責：寺田 珠実（女性部常任委員、東京大学）
大浦 由美（女性部常任委員、和歌山大学）>

「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きた。分科会開催に先立って恒例のアンケート調査（1. 構成員 {職員} の男女比 {教員は国大協の資料}、2. 男女共同参画基本データ {育児・介護休業休暇に関する数値} 3. 男女共同参画推進に関して改良したこと、問題点など）を行っているのだが、毎年蓄積されてゆくその貴重なデータを生かしきれないもどかしさを感じるようになっていた。そこで昨年度からアンケート内容やアンケートに関する語句（例えば「ポジティブ・アクションの概念」）等の解説を詳細に行った上で、アンケート調査結果をもとに参加者全員で議論を進めていくことにした。昨年度の分科会では、おそらくほぼ全ての大学・高専で設置されている男女共同参画推進室（名称はさまざま）の活動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を払拭するには至らなかった。この分科会では、教職員全般（男女とも）のワーク・ライフ・バランスを担う場として、各単組の活動の実態を見極めていくことに留意したいと考えている。

ここでは概ね当日のスケジュールに沿って書き進めてゆく。

《1日目》

参加単組全員から自己紹介も兼ねて男女共同参画に関する近年の新たな取り組みや、獲得された成果、問題点などについて報告していただいた。開催校である宇都宮大学より新しい保育園設置の話題が提供されたこともあり、

保育園、それに関連して学童保育、待機児童問題の発言が非常に多くなされた。今後取り上げるテーマとしての重要性を改めて感じた。東北大学や名古屋大学でも産前休暇8週となったという画期的な報告をはじめとして、産前・産後休暇取得支援（代替教職員の配置）などに関しても考えさせられるような興味深い発言が相次いだ。

《2日目》

女性教職員の積極的登用の動向に関する報告と「女性部アンケート調査」の結果の概要に関する報告を行い、意見交換を行った。国立大学全体で2014年に初めて10%をこえた「専門員等以上」の平均女性比率は、2015年には11.5%とさらに上昇した。アンケート回答単組においても約半数は女性比率上昇がみられた。しかし職階が上位にいくほど驚くほど低くなることに変わりはないのは残念である。国が掲げている2020年までに達成する目標値の女性比率17%以上とは「課長相当職以上」を指している。なお女性登用の増加は歓迎できる反面、昨今の急激な推進が大きなプレッシャーになっているとの指摘もある。目標達成のための具体的な施策について今後の情勢を注視し続ける必要がある。

今回の分科会では、保育所の設置・運営や出産・育児と職場との関係に関する悩みが率直に語られる一方で、これらに対する各大学等の実践的な創意工夫が紹介され、大いに参考になった。また男女共同参画推進の対象として職員（管理職女性比率等具体的な数値記載）を挙げている大学が複数みられたことが印象的であった。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、情報交流の意義を再確認する機会となった。

A 分科会報告

【A5】教員養成系大学・学部問題

9 単組 12 人<司会：村井 淳志（中央執行副委員長、金沢大学）
司会 & 文責：丸山 剛史（大学・高等教育研究会委員、宇都宮大学）>

近年の高等教育・教員養成政策により、教員養成系大学・学部は、いわゆるゼロ免課程（教員養成を主たる目的とせず、教員免許状取得を卒業要件としていない課程）廃止や教職大学院設置等の組織改革を迫られ、教育条件が悪化している。本分科会は、厳しい状況にあっても、専門性豊かな教師・授業に強い教師を養成するにはどうしたらよいかを討議することを企図して開催された。集会当日は、村井淳志氏（金沢大学教職員組合）、田中ひかる氏（大阪教育大学教職員組合）による2本のレポートを中心に、各大学の状況報告、教育実践の紹介、意見交換を行った。

レポートの検討にさきだち、参加者に自己紹介と各大学の状況報告をお願いした。各大学の状況報告は全国動向を窺い知る貴重なものでもあるため、その一端を以下に記す（附属学校に関する情報提供は省略する）。

A 大学は、学生定員 100 人、教員数 60 人であり、すでに全学的に学部改組を行っていたため、昨年度のゼロ免廃止の被害は受けなかったが、教職大学院は設置することになった。学生定員や教員数はこれ以上減らすことはできない状況にあるという。

B 大学は、昨年度以降の検討により教職大学院を設置することになり、もう少しで認可される見通しである。ゼロ免課程も廃止することになった。学部教員養成課程は、初等・中等教育コースに改組することになったが、中等教育に関しては（文部科学省から）圧縮を求められたという。併せて教員就職率に関して指摘を受け、教員採用試験合格者、受験者をいかに増やすかが

課題になっている。

C 大学は、ゼロ免課程を廃止し、教員養成課程を 10 名増やした。同大学では、医学部から選出された教員が学長を務め、教育学部の教員人事がなかなか承認されず、困っているという。教員養成に関心のない方を引き抜いて新学部を設置することも検討されているという。

D 大学は、ゼロ免課程を改組することになったが、組織も名称も役員が決めてしまい、決定過程に教員はほとんど関与できなかったという。また、「教職大学院 Ver.2」への移行、教員養成系単科大学のなかには既設研究科・専攻を廃止し、全て教職大学院に移行させる大学があるとも話された。



A 分科会報告

【A6】 非常勤職員

24 単組 31 人<司会：小野 和泉（非常勤職員部委員、佐賀大学）
中島 真夕（非常勤職員部委員、都城高専）
文責：末益 洋子（非常勤職員部長、京都大学）>

今年をはじめA分科会での開催となり、年休が少なく特別休暇がない非常勤職員にとっては、参加し難いのではないかと不安もあったが、多くの参加があり非常勤職員問題への関心の高さが伺えた。また、日程の変更によりB分科会への参加が可能になり、それぞれの業務についての問題の共有と交流が可能となった事は評価できるのではないかと感じた。

分科会は、1. 雇用期限の問題、2. 賃金・諸手当、休暇等労働条件の問題、3. 正規職員化について、4. 仲間づくりの4点を中心に各大学の状況について情報交換・交流を目的としているが、今回も雇用期限・雇止めの問題が中心となった。

一日目は、分科会レポート集に掲載の名古屋大学および京都大学の報告と、都城高専からの報告があった。

名古屋大学では、非常勤職員組合員に実施したアンケートをもとに「雇用継続」問題を重点課題とし、全部局長宛に「有期雇用職員の期限撤廃に向けた協力共同」の要請文を送るとともに、会見の場をもち、労働契約法改正の趣旨を説明、継続雇用への理解を求める活動について紹介があった。また、組合主催で労働契約法の学習会を行い、未組合員への組合加入にも繋げている。正規職員化の取り組みは、毎年法人と意見交換を行い、試験の実施、内容の改善や確認をおこなっている点が他の法人との大きな相違点と感じた。

京都大学では、時間雇用職員部会を定例で行っているが、上限5年を迎え

た職員の雇用継続に向けての活動が主となった。「例外措置」により部局の判断で雇用継続は可能だが、採用の時期、部署など「その時の運」のようなものに左右されている現状について報告があった。また、2014年4月以降、新たに採用された時間雇用職員は交通費が廃止され、大きな問題となっている。一つ、良い話題は、夏季休暇の比例付与が実現した事である。

非常勤職員組合員は一定数いるものの、実際の活動に関わる組合員が少数で固定されているという共通の悩みも名古屋大学、京都大学から報告された。

都城高専からは、高専機構として同じ就業規則が反映されているはずなのに、各高専で違った運用をしており、非常勤職員が不利益をこうむっていることが、非常勤職員の労働条件アンケートで明らかになったので、まずは底上げし更なる待遇改善に繋げたいとの報告があった。

二日目は、国立天文台、山口大学、東北大学からの報告があった。

国立天文台は、様々な有期雇用職員がおり、フルタイムの場合、年俸制などある程度待遇が改善されている部分もある。事務補佐員にあたる短時間契約職員は、3年期限で運用されてきたが、業務内容・実績により最大5年まで更新されているケースが多くなっている。また、5年を超えて更新した場合もある。無期転換について決まっているのは60歳定年規定のみで、近く無期転換を行う仕組みが提案される予定である。天文台の特殊性（新たな天文台が出来るときは予算も人もつくが、反対に閉鎖される場合もある）から、現在の有期雇用職員がそのまま無期転換されるのではなく、別のポジションに申請し、審査を経て無期転換が認められるのではないかと考える。この場合、別の業務や、異動を含むことも考えられる。組合としても、どう要求していくかまだ定まっていない。要求の強い、有期雇用職員の組合加入が増えており、組合員の3割くらいになっている。

山口大学では、2016年4月1日採用の「正規職員登用試験」が行われることになったが、組合への協議なく制度が導入されたため、抗議をするとともに説明を求めた。法人採用試験で予定人員を確保できなかったため、テストケース的な事もあり若干名募集となった。任期が2年となっており2年後に評価されるなど問題である。4月1日付けで2人採用された。

もう1件、昨年病院医事課で、派遣職員を含めた正規職員の採用があった事が教研集会前日にわかった。この件も組合への事前協議がなく行われている。法人には事前協議、説明するよう求めていく予定であると報告があった。組合への情報提供、事前説明等を法人に強く求めていく必要があるとの意見が多く出された。

東北大学は、「3年雇用期限でそれを超えての更新可能」を「5年限度」とする就業規則の改正を2013年に遡った形で行い、無期転換については「正職員と同等以上の成果を出す事が見込まれる者」と労働契約法にない基準を設け部局の推薦および面談等の審査を必要とされ、そのため2017年度末から准職員・時間雇用職員の雇止めが予想されている。「希望者全員の無期転換」を求めた運動について報告があった。2900名余りの対象者に総長宛の署名用紙を送り、当事者の声を集め、1000通以上を集約提出し団体交渉も予定している。運動の展開について、非常勤職員だけでなく、正規職員への署名など学内世論を大きくする、過半数代表者との連携、衛生委員会での議論を要求し労務担当の陪席を求める、労働契約法の趣旨に反しているとして労働基準監督署に意見を求める、学内のみでなく学外世論に訴えるため記者クラブ等の報道の利用などについて提案があった。これから、部局長への要望書や、非常勤の雇用財源を本部財源とする要求、最終年の労働条件通知書の署名拒否など考えていきたいと発言があった。

最後に全大教中執より、「国立大学・高専、大学共同利用機関での「雇い止め」撤廃、無期雇用転換促進のとりくみに向けて」にそってこれまでの経

過と論点整理があった。全大教では労働契約法の改正に向けて基本的な考え方を2013年4月に出しており、法の趣旨を活かし無期転換をはかる、既に雇用されている職員に新たな更新上限が導入された場合の対抗措置、また新たに雇用される職員に雇用上限が導入された場合の対抗措置などを提案してきた。これまでの各単組の運動と基本的に一致するものである。しかし、法人・機構等当局の抵抗が強く難しい状況にある。その抵抗について分析すると、実体のない「無期雇用への転換リスク」や、未だに文科省人事で動いている人事労務担当の理事・役員等の横並び意識、部局に判断を委ねている場合も同様の横並び意識が働いている、公務員意識が根強いのでそこへの働きかけを考える必要がある。無期転換をしないために作られた不更新条項の無効性を主張していく、学内・学外世論を盛り上げる（例えば徳島大学の職員アンケートなど）などから運動が考えられるのではないかとの提案があった。参加者から全国の大学・機関が抱える問題であるので、全国的な共通の取組みの提案を求める意見があった。

参加された全大学・機関から発言をいただく時間をとれず残念だったが、各大学の状況や取組み、実現している待遇改善事例など持ち帰り今後の活動に活かしたい。



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—

27 単組 35 人<司会：石川 洋基（書記次長、秋田大学）
永井 信（書記次長、九州大学）
文責：本多 将和（中央執行委員、松江高専）>

本分科会では、組合の拡大強化のために、単組で取り組んでいる活動について、レポートを中心に報告があり、報告内容に関する質疑や意見交換を行った。

【岡山大学】

組合が発行する新聞は、賃金・労働問題に関する内容が中心となるため、「お堅い」内容が多くなり、未組合員だけでなく一般の組合員にも見てもらえない事が多い。その対応として「分かりやすい内容を分かりやすい言葉（専門用語はなるべく使わない）で書くこと」や、「使用者に対して批判的な内容だけでなく、建設的な意見を掲載すること」などの工夫が必要である。しかし、それでもなかなか読んで貰えない事が多いため、「組合活動とは直接関係の無い話題（岡山大学では「旅行記」）を掲載することで、まずは「手にとって読んでもらえる組合新聞づくり」を行なっている事が紹介された。

原稿執筆者の趣味である内容を記載することで、執筆者の負担を軽減し、僅かであるが原稿料（図書券など）を出すことで、継続した清涼剤とする工夫が行われている。

【大分大学】

大分大学における組織拡大への取り組みとして、「医学部新採用オリエンテーション後に、組合の説明会を開催し、加入から3ヵ月間組合費無料キャンペーンを実施することで、加入を促進している事例が報告された。

また、組合執行部について、一部は毎年交代して多くの組合員に執行部を経験してもらいつつ、経験者が残ってサポートする体制をとることで、執行部経験者を増やし、組合全体の活性化を図る取り組みが紹介された。定期的な交代制を取るにあたって、なるべく早い時期から次の体制について話し合いをするなどの取り組みが行なわれている。

【三重大学】

増え続ける非正規労働者に対する運動が大切であるとして、学内の現状や支部機関紙の発行による情報共有などの取り組みが紹介された。

改正労働契約法による無期転換権の発生が2018年4月から始まることを理由に、逆に「雇い止め」を行なう動きを強めている大学に対して、組合支部機関紙を活用して積極的に教宣活動を行うことで「常勤教職員」にも、情報共有して貰い共闘する意思を向上させている。

また、学生（アルバイト）向けのパンフレットの作成やブラックバイト対策学習会の開催など、学生に対しても労働組合の意義・存在を紹介している事例が報告された。

【全大教中央執行委員】

全大教中央執行委員で編集中の「団体交渉マニュアル」と「組織の拡大・強化に関する取り組み調査」についてそれぞれ内容説明と、意見募集が行われた。

「団体交渉マニュアル」は団体交渉の経験が少ない単組に向けた「入門編」として、団体交渉の意義や進め方について紹介しているので、今後全大教ホームページ等に掲載する予定である。

「組織の拡大・強化に関する取り組み調査」は、積極的に組合活動を行っている単組の取り組み事例（新歓期の取り組み、レクレーション、広報活動の工夫など）を調査し、全大教加盟単組全体にフィードバックさせることで、単組における活動の参考とするための資料として集約しているものである。

【交流・討論】

事務職員の組合加入が少ない現状にあるが、大学運営にとっても、組合活動にとっても欠かせない存在であり、事務職員の意見を広く吸い上げ、組合活動に活かし、事務職員の組合加入者を増やすことが重要との意見が出されました。

仕事や趣味趣向に対する考えが多様化する中で、労働組合がどのような活動をすれば、発展する事ができるかを探る分科会でしたが、その1つの方向として「紙（組合新聞）と足（直接出向いて話し合うこと）」がキーワードであり、大切な取り組みである事が確認されました。



B 分科会報告

【B2】教員の待遇・労働条件と教育研究環境

25 単組 30 人 <司会：笹倉 万里子（前中央執行委員、岡山大学）
司会 & 文責：奥 浩昭（前中央執行委員、電気通信大学）>

いくつかのテーマについて報告を受け、熱心に議論が交わされました。大きく4点を報告します。

1 不利にはたらくことが多い年俸制

大学により導入はさまざまですが、共通しているのは、この制度が教員に有利には機能していないことと、新規採用教員には一律に適用されていることです。全国の国立大学法人等での実施状況とその影響（弊害）の把握が必要です。

2 若手教員の置かれている困難な状況

(1) 成功例の少ないテニユアトラック制（年俸制とセット）

5年を目途にテニユア助教として雇用（3年目に中間評価あり）し、業績を評価の上で任期なしの准教授に昇任させる、というテニユアトラック制がうまく機能していない大学の報告がいくつか寄せられました（機能しているとの報告は一大学）。導入当初に比べ予算が大きく削減されている例、研究に専念できない（授業担当、研究室での学生指導等）状況の報告がなされました。年俸制の下での雇用と相まって、若手テニユアトラック教員の置かれている状況は明るくないとのことです。テニユアトラック制についても、全国の国立大学法人等での実施状況とその影響（弊害）の把握が必要です。

(2) 教育研究が業務に含まれない「名ばかり教員」の出現

博士号を取得し、大学教員のポストを得ながら、業務が本人の研究分野とまったく異なる

ものとなっている事例(例えば図書館業務やIT管理)が報告されました。いわゆる「名ばかり教員」の出現は、放置すると、大学教員の業務形態に変化をもたらすかみならず、対応が必要です。

3 教育

理工系分野研究の重視政策やグローバル人材育成喧伝の下、大学の教育の質の変遷が大きな問題となっています。

(1) 高等教育の理念を崩壊させかねない、文科系学科の縮小

安倍政権下での憲法改正論議に見られる、大多数の憲法学者の見解に対する軽視は、同政権が推し進める文科系学部・学科の縮小政策と軌を一にしています。IT技術の一層の進展や人工知能の飛躍的進歩、異常気象の度重なる発生(それと地球の温暖化の連関)、原子力発電事故等、自然科学の発達の正と負の側面に焦点を当てるには、他の知、すなわち人文・社会科学の観点からのさまざまな検証が必要であるのに、国を(経済的に)発展させるには科学技術分野に研究費の大半を投じるのは、あまりにも短期的な見方です。人類の明日の道を誤らないためには、哲学・倫理学・文学を含む、人文・社会科学分野からの発言を重く受け止めなければなりません。

では、全国の大学等の理工系分野の研究者には手厚い教育・研究環境が整えられているか。現実には、一部の大学に予算が集中的に投入されており、多くの大学等の研究室では、研究室の運営に予算の大半が費やされ、研究に回せる予算はいくらもない、というのが現状です。また、短期間で成果の見えにくい基礎研究への予算が十分でなく、わが国の研究力の衰微が懸念されます。

(2) 学生にも教職員にも犠牲の多い、留学促進を目的として導入された4学期制

留学する学生が減少する中、グローバル人材の育成を目標に、留学促進を目的として4学期制を導入するいくつかの大学から、この制度は留学促進に寄与しないのではないか、との報告がなされました。導入したものの、学生

の側にそれに呼応した動きが見られないようです。その要因のひとつは、経済的なことです。多くの学生は、財政補助が十分でない中で留学には躊躇せざるをえないのではないかと。

教職員への負荷も小さくありません。成績評価の作業が増えます(これは教務の事務職員の作業量増にも直結します)。また、短期間での評価に応じた授業の組み立て・設計にも困難がともないます。

(3) 学生の現実(留学への関心の低さ(経済的困難も関わっている)と教員の事情(十分な準備がなされないままに英語での授業を強いられる)への認識のないまま) 推し進められている、グローバル人材育成に向けての各種英語教育

(2)で言及したことと重なります。留学への関心の低さの大きな要因のひとつに、経済的困難があります。公的機関からの財政援助がない中で留学は現実的ではありません。一方、留学生の受け入れ増のため、教員はいきなり英語での講義を迫られ、右往左往するという状況が生じています。「グローバル社会への対応」と言われると、必要なことのように思えますが、現実には、それをスムーズに進行させないさまざまな要素があり、それを無視しての旗振りには、残念ながら効果を生まないだろうと思います。

もっと根本的に、グローバルとは何なのか。ある種の価値観に合わせるだけのことでないか。その結果失われかねないものは何か。この種の議論が一方で確実に積み重ねられて初めて、グローバルが意味をもちうると思います。

4 教員アンケート(2008、2012に次いで実施)の活用法

これについては、あらためて報告いたします。

最後に。記念講演(橋本健二早稲田大学教授)で指摘・提案された、第4階級(貧困状態にある大学生)の出現や、(特に)地方の国立大学法人の役割(「普通」の学生を受け入れる)の観点も含め、今回話し合われたテーマを、教員部で地道に追及していきます。全国の多くの教員の参加を呼びかけます。

B 分科会報告

【B3】事務職員交流集会

～事務職員の組織率向上と運動充実のために～

20 単組 27 人 < 司会：武市 全弘（事務職員部長、名古屋大学）
：岩崎 誠（書記次長、全大教）
文責：辻 英祐（事務職員部委員、京都大学） >

事務職員分科会は、近年の参加者数減少の解消も目的に事務職員交流集会「組織率向上と運動充実のために」のタイトルの下、開催した。初日に提出のあったレポート報告の内の 5 本と各質疑応答、2 日目に 1 本のレポート報告と質疑応答、各単組の現況、意見交換が行われた。

参加者は、事務職員交流集会を兼ねたことで事務職員の参加のための旅費が確保されたこともあって一定の参加を得ることができた。また、前年度の反省も踏まえて、全大教事務職員部からの繰り返しの参加呼び掛け、事前の個人的意見に基づくものでも構わないから、と附記した上での「事務職員の組合組織・運動状況調査」の配布が事務職員組合員の一定の参加動機に資することができたのではないかと思料される。

分科会では、最初に簡潔に自己紹介を行い、次の分科会の趣旨説明が行われた。（1）事務職員の組合員の全国的なつながりを作り、相互の交流を通じて活動の高揚をはかる。（2）単組の事務職員の運動の現状や組合員拡大の取組について経験や課題を交流する。

レポート報告は以下の 6 本が行われた。質疑応答及び討論から今回、印象に残ったものを羅列的に列記する。

①「事務職員の組合組織・運動状況調査」のまとめ（速報版）（全大教事務職員部）

各大学の事務職員数も調査することで加入率を調べることができるのでは、との質問に対し、実数が少ないことから加入率は一桁であろうことが類推されるとの回答があった。

②事務職員の職場の状況（派遣職員の増大等）と組合のとりくみ（京都大学）
私大と比較して国公立大学の方が事務職員の人数が多いのではないかと、不要不急の業務があるのか、比較分析が必要ではないかと、との意見に対し、私学との設置形態の差異、文部科学省からの調書、会計制度の差異と様々な要因があることが議論となった。

③サービス残業代支払交渉～徳島大学の事例（徳島大学）

組合に残業代請求を相談に来た事務職員は組合加入したのか、という質問に対し、フリーライダーを認めず、組合こそが解決できることをコツコツと積み重ね、成果を知らせることが拡大の一助ではないかと、との回答があった。

④事務職員関係のとりくみ状況と新規採用事務職員への組合加入説明内容（山口大学）

ハラスメントの取り組み事例について組合で全て扱いきれているのか、との質問に対し、組合員であればよいが氷山の一角であるが、組合とは自動車の任意保険と同様で即対価を求めるようなものではなく、「何か」のときのために必要ではないかと、との議論があった。

⑤新規事務職員への組合説明会の経緯と特徴について（京都大学）

関連して職場の PC 環境がシンクライアント方式に変更されることによって業務効率が低下し、事務職員の不平が蓄積されているとの報告があった。職場での不平を集約し、如何に当局に交渉としてあげていくか、声をあげなければ、何も変わらないとの議論があった。

⑥名古屋大学の事務職員をめぐる状況（名古屋大学）

事務職員組織としてどういった運動ができているのかとの質問に対し、組織化することが難しいが、一組合員としての考え方は示していきたい、との回答があった。

その他、参加者からの現況報告として以下の報告があった。

「病休になるので組合費を減免してほしいとの相談があった。減免以前に病休の原因が何であったのか、相談事例を受けている。」

「役員、理事は現場を知らない。実態を知らないことが多いので組合が指摘することが大切だ」

「事務職員で脱退する人の理由が一度、役を引き受けると簡単な仕事と言われていたものが、各階層の交渉事項のとりまとめ、相手が上司だった、という丸投げの状況があるのではないか」

「事務職員組合員の核となる存在を育てることが各職階から成立する組合のバランスの形成に資することになる。」（拡大が先か、育成が先か、と少し議論となった）

以上のレポートの質疑応答、意見交換を踏まえ、今回の分科会で出された論点、課題を整理し、還元する場として全大教Webページ事務職員交流ルームを活用することが提案された。



B 分科会報告

【B4】技術職員～昇格改善実現に向けて～

23 単組 24 人 <司会：糸井 茂（技術職員部常任委員、山口大学）
服部 崇哉（技術職員部常任委員、名古屋工業大学）
文責：永利益嗣（技術職員部常任委員、大分大学）>

今回の技術職員を対象とした B4 分科会の主なテーマは前回と同様「技術職員の昇格改善」であり、遅々として進まないこの問題に対して活発な議論が行われた。初日はまず電気通信大学より「一般職の事務職・技術職の待遇依然と、上位級数で3倍の差、50歳以上で5倍以上の差」、福井大学より「中途採用（選考採用）者の待遇改善のとりくみ」、名古屋大学より「名古屋大学の最近の状況と待遇改善の課題」、京都工芸繊維大学より「高度技術支援センターでの昇格について」の4点のレポートが提出され討議が行われた。

電気通信大学では担当理事が当初「事務職と技術職において待遇に著しい格差はない」と述べていたが、学内の調査によって上位級において事務系職員との著しい格差があり、具体的には5級以上の数が事務職で22 / 123で18%であるのに対し、技術職員では1 / 29で3%であり実に6倍もの差が存在していることが分かった。その差を埋めるべく行った団体交渉において、交渉担当理事及び法人側が非常に不誠実な言動及び対応を行った事が報告された。しかし、結果的に担当理事は待遇の差がないことの証明が出来ず、技術職員の4級・5級の不在に問題があることを認めさせることが出来た。

福井大学からは全体としては昇格改善が進んでいるが選考採用の技術職員に関しては著しい昇格の遅れが存在していることに関する報告がなされた。選考採用の職員はその学歴に関わらず中学卒扱いとなっている事が原因であり、昇格の遅れに不満がある職員の中には法人採用試験を受けなおす者もいる。しかし、合格すると雇い直しとなり、それまでの在級年数がリセットさ

れるため、職歴の長い職員には不利である。同大単組ではこれらの問題を改善するよう法人側に要求し交渉中であるとのことであった。

名古屋大学からの報告では一部の大学で専門員制からライン制へ移る動きが出ているが、そのことに関する問題提起がなされた。具体的には専門員制では基準を満たせばシステマ的には誰でも6級になれるのに対し、ライン制では組織のトップのみしか上位級を取ることが出来ない。また、職に対して高齢の職員の割合が多い職場では定年時に4級または3級までしか上がれないような大学もあるため、安易なライン制への移行は待遇の改悪に繋がりがかねないとした。

最後は京都工芸繊維大学からの報告であった。同大はマネージャー制を採用しており、センター長に理事置き、その下に統括マネージャーがあり、次に第1・第2技術系マネージャーとその下に各グループ長とツリー状に組織化しており、26名の技術職員という小規模な組織でありながら6級を2名獲得している。これは同規模の技術職員を抱える大学から見ると非常に多いが、グループ長が総務・財務・勤務時間管理・広報を担当するなど、ほとんど事務職員を必要としないほど技術職員組織だけでしっかりとした組織を形成し、またそれを運営している結果であるとの見解であった。

2日目は事前に行われた各単組へ向けた技術職員の昇格・待遇改善アンケートの集計結果をもとに討論が行われた。アンケートは26大学16高専1共同研究機関より回答があった。このアンケートの結果より3級の昇格に関して32歳程度で上がる大学と37歳前後で上がる大学に分かれているのを見て取れた。しかし、前者は4級への昇格が在級16年と国立大学時代の基準を踏襲しており、後者は高専などに多いが在級11年程度で上げられるようになっているため4級への昇格時期は同じ程度であると思われる。

定年退職者がフルタイムで再雇用されるかどうかに関する調査では約半数の大学で希望してもパートタイム採用しかされない大学があることが分かった。今後年金の支給開始年齢の引き上げが予測されており、無年金期間にお

いてパートタイム雇用しかされないのは非常に問題があるので、この問題もしっかりと団体交渉で要求していく必要がある。また、資格手当実態調査からは殆どの大学で支給されている衛生管理者手当をはじめ、様々な手当を支給されている大学が増えてきていることが見て取れた。

技術職員の昇格実態調査に関して調査日を現在の4月時点から1月など昇格が確定するタイミングに変更したらどうかとの意見が出された。統計資料としてみれば定点観測の点から4月時点を踏襲することも手であるが、本件については全大教技術職員部の方でも引き続き検討したい。

殆どの大学で組織化が行われているが、組織化をうまく昇格や待遇改善に繋げることができた大学とそうでない大学と非常に大きな格差が生じている。単に組織化しただけで終わることなく、教員や事務職員を巻き込んで組織のビジョンやミッションを定義し、結果を正しく評価するサイクルを確立することで組織全体の評価を上げる努力が必要だという意見が出た。

団体交渉に於いて新たに6級以上を要求する場合、退職金精算問題（公務員時代の昇格基準を越す分は大学側負担となる）を理由に拒否されることが多い。しかし、実際に文科省から交付される退職金は総額として大学側に若干の差益が生じるため、技術職員一人二人が6級に上がる程度で赤字に陥るものではない。法人側の答弁を鵜呑みにせず、その点を理解して交渉に臨む必要があると思われる。

自由討論では組織化後の新人技術職員の教育についての意見交換がなされた。組織化以前の技術職員は研究室に配属されていたため、その教員より教育を受けスキルアップを行うことが出来ているが組織化後はそれが不可能になっている。その対策として、大阪大学や京都繊維工芸大学では採用後一定期間は研究室に配属し、そこで教育を受けさせている。

また、1日目に行われた全体懇親会及び2日目の技術職員の自主懇親会では多くの方に参加していただき、より深い情報交換などで非常に盛り上がった。最後に本分科会にご参加いただいた皆様をはじめ、本集会運営に関わった全ての方々にこの場を借りて厚く御礼を申し上げます。

B 分科会報告

【B5】 図書館職員

6単組 9人 <司会：折井 匡（図書館職員部委員、信州大学）
司会&文責：長山 泰秀（書記長、全大教）>

図書館職員分科会は、信州大学、東京大学、名古屋大学、京都大学、鳥取大学、佐賀大学、全大教から、計9人の参加で、2日間の交流した。今回の教研集会は、非常勤職員分科会をA分科会の日程に移動させた効果で、非常勤職員のみなさんがそれぞれの職種の分科会に参加できるようになり、図書館職員分科会にも、5人の非常勤職員の図書館職員が参加され、共通の課題について活発な交流ができた。

交流の話題をいくつかの課題に整理して報告する。

◆ 図書館職員の専門性を自ら考えよう

以前から話題、課題となってきた、図書館職員としての専門性に関して、「図書館職員が自ら考えて発信することが必要」、「上司が専門性を説明しない」、「採用の際に司書の資格を必須せず、それよりコンピュータ運用や人物で選考している」、「司書資格自体が公共図書館寄りで大学でそれほどは役に立たない」、「パート職員も研修に行くことを奨励されている」、など、意見や情報交換が行われた。

◆ 他部署との人事交流には困惑も

部署間の人事交流に図書館も組み入れられた（名古屋大学）、図書以外の系への異動が始まった（京都大学）など、図書館職員が図書館だけでキャリアを積んでいくという人事体制ではない仕組みが導入される傾向が強まっていることが明らかになった。

◆ 職員採用が難しくなっていく

図書館職員の採用に関して、「法人職員採用試験だけでは職員採用しきれず、選考採用に頼っている」という声や、信州大学では「キャンパスが分散しており、どうしても人事が硬直化しがちである」といった、人数規模の大きくない職場としての困難などが聞かれた。

◆ サービス残業

引き続き、サービス残業が発生しがちだという声が聞かれた。「利用者につき合ってしまう」、「残業申請が面倒でない」、という実情がある一方で、信州大学ではコンピュータのログで管理しているとのこと。

◆ パート職員による基幹業務の担当は責任が過重になっていく

「図書館間相互貸借の担当もパートが担うように、それがさらに私費だけでなく公費扱いまで広がっている」といった声が聞かれた。

◆ 雇い止め問題は将来不安と職場の非効率性を招く

他の職場同様図書館でも、有期雇用職員（非常勤職員）の比率が上がっている一方で、改正労働契約法の趣旨を逸脱した5年以内での雇い止めが横行している。

パート職員の先行きが共通した不安で、また、「業務の継続性が心配」、「引き継ぎのマニュアルを作る時間もない」、「電子目録など、やれば誰でもできるが、蓄積した経験によって能率はぜんぜん違う。雇い止めは全体の効率を悪くする」といった、職場を心配する声も強くあった。

◆ 正規登用制度が活用できない

非常勤職員から正規職員への正規登用制度があっても、図書館職員枠がない、ということが共通しており、一般事務職員になる覚悟がなければ正規登用に挑めない。

◆ 業務外注、派遣職員の受け入れが拡大している

業務単位の外注が入っている（九州地区は多くの大学で）一方で、派遣職員の受入も進んでいる（名古屋大学、京都大学など）という、職場の実態が明らかになった。

◆ 共通化・集中化

各大学で合理化のための共通化・集中化が進んでいる。

京都大学では地区ごとの共通化が進み、受け入れ・目録は共通、サービスはそれぞれ独自でやっている。文系共通は、言語が多様で大変。図書の回送は学内の生協のデリバリーを活用している。

名古屋大学では、図書の共通化検討中。東京大学では総合図書館の建設が進行中。

信州大学は過去の集中化が失敗で、解消した、といった経験も報告された。

◆ 外部利用者の迷惑行為への対応、甘やかさないこと大切

大学図書館が地域に開かれたものとなるために、外部利用者の受け入れを進めているが、外部利用者による迷惑行為への対応に追われている実態が明らかになった。

そのなかには、危険を感じることもある、また、飲酒をしての入館に対し入館拒否をするといった事例もあることが紹介された。

そうした中で、佐賀大学では、クレマー対応のロールプレイなど苦情対応の研修を積極的に受けることを行っているという紹介もあった。

「利用者を甘やかさないことが大切」という声があり、事例と取り組みの交流ができた。

◆ 昼休憩をきっちり取るために

カウンター対応が可能な人数が少ない中で、当番以外の職員もつい対応し

てしまうという声が多くあった。名古屋大学、鳥取大学では必ず2名体制として、それ以外の職員は明確に昼休みを取るようになっているとのこと。信州大学では職員を1フロアにまとめ、集団で対応できる体制を整えている。

サービス部門だけでなく全館でローテーションを組むなど、工夫が紹介された。

◆ まとめにかえて

大学にとってなくてはならない、そしてますます充実されなければならない附属図書館での図書館職員の日々の奮闘について、貴重な交流ができた。

正規職員の採用の困難、人事制度の変更による混乱などとともに、業務の重要な部分が非常勤職員によって支えられている実態、それにもかかわらず一律に雇い止めをしようとする大学当局の態度が、将来への不安と業務の効率の悪化を招いている。

大学図書館は、それぞれ単体で機能しているとともに、図書館間相互貸借などで結びついた全国ネットワークでもある。スキルを蓄積した職員の雇用や処遇は、一つの大学の問題ではなく、全体の質や効率の問題と直結する問題であることを認識し、あらためて図書館職員が大学を超えて交流と連帯を深めることが必要であることを確認しあえた分科会だった。



B 分科会報告

【B6】 大学共同利用機関

2 単組 4 人 <司会 & 文責：青木 和光（大学共同利用機関部委員、国立天文台）>

今回の分科会は、国立国語研究所組合と国立天文台職員組合から 3 人の参加で、9 月 10 日に約 2 時間開催し、職場や組合の状況を交流しました。どちらの研究所でも年俸制の導入、有期雇用職員の雇用期限と無期雇用転換を課題として取り組んでいます。また、どちらも事務職員の組合加入が少ないなかで、国語研では事務職員へのアンケートで多くの要求、意見を集めていること、天文台では非常勤の事務職員の組合加入があり要望を聞くようにしていることが紹介されました。今回は 2 組合の参加だったために時間があつたので、ハラスメントや安全衛生、広報普及活動など、話題を広げて議論することができました。

共同利用機関は、研究分野は全く異なりますが組織上似ているところがあるので、今回欠席だった組合はもちろん、可能なところに声をかけて状況を把握していきたいと考えています。



B 分科会報告

【B7】 附属学校

11 単組 17 人 <司会：川上 有正（附属学校部委員、筑波大学附属坂戸高等学校）
司会 & 文責：大谷 陽子（附属学校部委員、奈良教育大学付属小学校）>

参加者は初日と二日目を合わせて 17 人。参加大学は筑波大、宇都宮大、金沢大、名古屋大、奈良附属、神戸大、鳥取大、山口大、香川大、鹿児島大、福岡教育大の 9 大学。参加者の自己紹介の後、基調提案へと進んだ。

* * * * *

【基調提案】 「労働条件の改善と教育実践を踏まえた附属学校の意義」

神戸大学附属特別支援学校 黒川陽司

附属学校部ではここ数年、次のことを柱として論議を進めている。

- ①労働条件に関する公立学校との不均衡を改善する
- ②教職員や予算削減による労働過重をくい止める
- ③公教育の発展や国民のための学校園づくりをめざした実践的研究をすすめる
- ④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
- ⑤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

そして、附属学校園の教育をより発展させるために 2 つの方向が確認された。

❶ 大学・学部との連携のもと、公立学校にない先導的・実験的などりくみの中長期的視点から実施し、関連する調査研究を推進する附属学校ならではの運動の方向・方策を見つけていく

2 人事交流をもとにした地域の教員の資質・能力の向上に寄与し、保護者とともに地域の教育活動の推進にとりくむ

これらの課題にそって、附属学校園をとりまく情勢が提起された。

《教育環境》

◆次期学習指導要領の中身と教職員定数拡充などの条件整備の必要性

「道徳」の教科化と教科書による一律の価値観の植えつけ、英語教育の早期化と現場の負担、高等学校の大幅再編、プログラミング教育の導入、全教科にアクティブ・ラーニング、障害のある子の「個別カルテ」作成の義務化、高等学校における通級指導など

◆軍学共同研究が教育にもたらすもの

◆日本の大学における寄附金のあり方

《労働環境》

◆部活動指導の手当を次年度から2割増

◆次世代の学校指導体制の実現構想

◆教員免許更新制度のあり方

◆教員の残業手当

◆最低賃金の引き上げ

◆夏の人事院勧告準拠

〈参加者から〉

●附属学校園と公立学校園の給与を比較したとき、実態は附属学校園のほうが低いのか。

●鳥取大附属では公立学校より少なかった。低い分はPTAが補っていた。知事が変わって公立学校の給与が下げられた結果、附属学校のほうが給与水準が高くなった。

●法人化後は、大学から附属学校分の退職金を出せないから3月末日だけ公立学校に籍を戻して自治体が退職金が出すようにしていた。「附属学校（に籍を置いたまま）では辞職しない」という一筆を書かせていた。

基調提案後、提起された情勢や課題などにそったレポートが報告された。

【レポート①】「休暇制度について～特別休暇・介護休暇（休業）・

看護休暇等を取得できる条件整備の取り組みを～」

神戸大学附属特別支援学校 黒川陽司

◆「子の看護に関する特別休暇」が「満6歳（就学前）」の子が対象。兵庫県公立学校では「満12歳（小学校卒業まで）」の子が対象である上に、神戸大学では保障されていない「学校諸行事参加に関する特別休暇」も存在している。この実態を踏まえて取得条件の緩和を大学本部に要求したところ、「満9歳」までに引き上げられた。しかし、「学校諸行事参加に関する一」の創設は見送られた。今後も交渉を継続する。

◆「家族の介護に関する特別休暇」については、「“常時介護”の定義については厚労省に準拠し、要介護状態（2週間以上にわたり常時介護）であることが要件なので、日常生活を送れる場合は該当しない」との回答を受けた。教職員の取得実績がほとんどない状況であり、はたして介護の実態としてこの条件が合っているのかどうかを今後も検討していく。但し、個別の案件については別途申立書を部局の長に提出し、受理されれば部局の判断で取得が可能であることもわかった。

◆「介護休業制度」については、神戸大学では完全休業及び部分休業期間は無給扱いだが、厚労省の「介護休業給付制度」を受けることが可能。雇用保険法が3月に改正されたことで、給付割合が40%から67%に引き上げられている。

しかし、現制度では代替教員は配置されず、学校現場では取得しにくいのが現状である。

◆病気休暇の際の代替教員配置基準が、神戸大学では90日以上診断書が必要。兵庫県は30日以上診断書、奈良教育大学では90日だったのが30日に期間短縮を実現（2008年4月～）ができている。

だれもが働きやすい職場づくりをすすめるために、休暇・休業制度を必要としている人にとって気を遣わず安心してそれらの制度を活用できるような制度づくりをすすめていきたい。大学が参考にするのは県の制度より他大学の情報のようであるので、団体交渉の際には、全大教の手当一覧などを活用するのが有効。

【レポート②】「名古屋大学教育学部附属中 / 高等学校について」

名古屋大学教育学部附属中・高等学校 渡邊武志

◆大学教授を校長にすると手当を支払わないといけなくなるので、副校長を校長ポストに置いている。校長は附属学校から推薦するが、教授会で覆されることもある。

◆SSH、SGH等の費用で事務職員を雇用している。

◆専任教員のうち6分の1は名古屋市立中学校からの教員であるが、原則3年で原籍に戻っている。

◆変形労働時間制を採用しているので、夏期休業中は勤務が0時間にはなっているが、実際は部活動に指導があるので出勤している。

◆附属学校協議会が設置されたことで、法人化後は大学との風通しがよくなってきた。

◆大量退職者にもなう退職後の再雇用が2年後に大きな問題となってくる。特任教諭となる。

◆学校図書館が充実している。

◆誰もが組合の必要性を感じられるような組合づくりをどう進めていけばいいのかを課題。

【情報交換】 ～各種手当の一覧をもとに～

2006年に奈良教育大学附属学校園教職員組合が作成した権利手帳も紹介された。再雇用制度についても今後課題となる。

【レポート③】「通常学級にいる特別な教育的ニーズのある子どもたち」

奈良教育大学附属小学校 林喜子

◆入学選考試験を行っていない奈教大付小では、通常学級にも特別な教育的ニーズ（Special Needs Education）のある子が複数人見られる。15年ほど前にはSNE委員会を立ち上げ、TTや通級指導といった支援の形を追求し実現することができた。

◆2年生の子どもたちの中に、TTだけでは指導しきれない姿（授業中でも1対1の教師との関わりがとて強い、授業中に座ってられない、教室から出て行くなど）を見せる子どもたちが複数人おり、通級指導担当教員をはじめ管理職も含めた全教員でその子どもたちの教育的な関わりを模索している。

◆そんな子どもたちのうち3人について、2年生になってからの様子や関わりの中でその子たちや周りの子どもたちをどう理解し働きかけていこうとしているのかを報告された。

〈参加者から〉

●子どもたちの姿は、大変そうだけど子どもたちの本音が出せているのは安心しているからこそその姿であるにとらえ、そのような時間や場所、人との関係づくりを学校の中に保障できることが大事である。

●学級集団という社会化のプロセスの中で自分のできなさに戸惑っている。そういう戸惑いを、自分の気持ちではなく絵本などの登場人物の気持ちとして代弁させるようなとりくみもある。

●その子どもたちの発達の要求がどこにあるのかをデータから包括的に見ていくことが必要。

【話題提供】 「日の丸・君が代問題について 各大学の実施状況」

神戸大学附属特別支援学校 黒川陽司

神戸大附属特別支援学校の組合で日の丸・君が代問題についての学習会が行い、その際に出された資料をもとに、この問題についての各校の現状やとりくみを交流した。

〈参加者から〉

- 神戸大附属特別支援学校では入学式も卒業式も日の丸・君が代はとりくんでいない。「子どもたちにとっての意味」を問うた結果としてそうしている。今後も全教員で丁寧に検討し、歴史的背景を学ぶことを続けていくことが大事。
- 鳥取大附属では幼稚園では扱っていないが、他校は扱っている。
- 舞台の壁面にいろいろな絵を飾って日の丸が目立たないように工夫している公立学校もあれば、日の丸だけでなく留学生全員の母国の国旗も並べているという事例もある。
- 同時多発テロのあった9.11には、アメリカのどの家先にも星条旗が掲げられている映像が流れていた。見ている者に統一することの美しさを感じさせる。でも「おかしい」と言えない空気が覆っていたこともわかっておきたい。
- 音楽を専門とする大学教員の中には教員を目指す学生に対して君が代の歌唱指導などをまず教えるのではなく、歴史的背景を学ぶことから始め、学生がそれについてどう考えるか、絶えず思考停止にならないように工夫している。
- 現在の教育の到達点として日の丸君が代について何も思わない、あって当然という考えをもつ人が多くなっている。教員を目指す学生もこの問題を問題として捉えていない人がほとんどであるのが現状。

* * * * *

今回の分科会には、附属学校教員だけでなく大学教員の参加が多くあり、それぞれの立場からの現状交流や意見に、教育現場や教育労働について多角的にとらえることのできる視点を得ることができた。こういった学びは教研集会ならではだと感じた。

また、教員の多忙化が深刻な問題としてクローズアップされる中で、附属校園どうしが情報交換や交流などを通してつながりをもっておくことは、教育労働者としての視野を広めたり、学校づくりを進める力を高めたりすることに不可欠である。

そう考えると、来年度から教研集会が隔年開催になることが惜まれる。何らかの形でこれまでつくってきたつながりを途絶えさせず、附属学校がより発展していくための場を設けたいと附属学校部会では考えている。来年夏頃に近畿圏の大学附属を会場にして職場や実践の交流の場をつくることを最後に提案し、今年度の附属学校分科会を締めくくった。



C 分科会報告

【C1】平和問題や改憲問題に労働組合はどう関わるべきか

19 単組 26 人 <司会：中富 公一（中央執行委員長、岡山大学）
司会 & 文責：西崎 緑（中央執行副委員長、福岡教育大学）>

昨年度は、安保法制改正問題に労働組合がどうかかわるべきか、各単組の経験を持ち寄って交流が行われました。その中で、組合が賃金などの限定的な労働条件に限って活動すべきという意見が単組内であることや、その一方で安保法制や平和の問題などに組合が積極的にかかわることによって、活動が活性化した単組の事例など、この課題についての単組の状況にさまざまな意見が述べられました。そのほか、別途有志の会をつくったり、有志の会と共同歩調をとったりするなど、組合内の分裂を避けるための工夫を凝らしている単組もあることがわかりました。

今年度は、7月の参議院選挙での結果、与党が衆参両院で3分の2以上の議席を獲得したことをもとに、改憲を念頭に活動する自公政権の動きが活発になっており、その社会状況の中で国立大学・高専の組合が如何に行動すべきか、を議論し、深めていくことが必要なのではないか、という問題認識でC1分科会が設定されたわけです。

冒頭、中富委員長から、10年ほど前から本格的に論議が始まった「改憲論の4類型」として①積極的改正派（石原慎太郎、中曽根康弘）、②安保体制維持派（自民党多数派）、③国連改革派（小沢一郎）、④厳格な法治主義のものでの改憲（自衛隊は違憲、最小限度の自衛）があること、その上で現在の状況として、世界的ナショナリズムの台頭とともに、自民党改憲案が力を持っている社会情勢が確認されました。憲法学の立場から考えると、自民党改憲案は、近代立憲主義が否定されていること、天皇親政への回帰を求めていること、資源を守ることは政府の義務という理屈を展開していること、さらに国民にも憲法を守る義務を課して国民総動員体制を作ろうとしている点

で、民主主義と相容れないと考えるという明確な分析も示されました。また現行憲法と労働組合との関係について考えると、労働組合運動は憲法で保障されているため、憲法は労働者の生活に直結しており、この改憲問題と労働者の生活が関係ない、とはいえないという見解が示されました。

世論調査の結果を見ると、憲法改正に賛成する国民は、その理由として、国防軍の保持（専守防衛）を重視して自衛隊を憲法に明確に位置づけたいと考えており、反対する国民は、暴走する安倍政権への歯止めをかけたい、という理由を挙げているということ、しかし集団的自衛権については、42パーセントの人が反対しているという事実確認もありました。ただし、組合にも集団的自衛権に賛成の人もいるので、どう組合運動をすべきかは、各単組で悩ましい問題として残っていることも確認されました。

こんな大事な問題について（組合のみの問題ではなく）大学で議論できないのは自殺行為ではあるが、具体的にどこで議論するべきかは、難しい問題を含んでいるという意見もありました。教育の中立性という点からは、教壇から一方的に意見を押し付けるのはだめだが、他方で市民としてひらかれた場で大学の教職員も自分の意見を表明する権利があるので、キャンパスでの政治活動については、有志による活動にするのがよいのではないか、という意見も出てきました。

京都大学では、昨年、防衛装備庁が3億円の研究助成を出すことになったところで、一斉メールでその募集が教職員に知らされ、原子炉の教員と工学部の教員が応募したが、学部長が説得したので申請せず、今年の募集にも申請しなかったという事例が提示されました。今年度9月9日には、組合が総長と会見し、1967年6月6日の評議会資料（米軍研究費について研究成果が戦争に利用される危険があるので好ましくない、という申し合わせを行ったことが記録されている。）が、現在も大学の方針として効力を有していることを確認したことが報告されました。同時に、中央執行委員会で議論し、組合としての見解を今、出しておいたほうがよい、ということで、組合から声明を出したという経緯が説明されました。また安保法制反対運動への協力では、

「学者の会」を立ち上げた高山さん等が執行部にいたので、組合中執で問題なく関わる決断ができ、組合活動として「当たり前のこと」として行動したということでした。

こうしたタイムリーな動きを組合が行うことができたのは、以前取り組んだ「総長選挙制度の廃止を許さない取組み」が功を奏したと思う。つまり、普段からの取組みを通して、大学の自治を守ること、大学のことは（構成員が）自分達で決めること、そして決めるときは議論を徹底的にして決めるというやり方を主張し、実行してきた経験が、平和への取組みにも活かされたのだと考えているという意見が出されました。組合活動としては、現場で起きている問題（定員削減でも看護師の増員でも）に対して常に現場の闘いを全組合が支える運動を展開してきたので、「理屈の問題で組合を離れるのか、その人個人の職場での信頼も含めて問われる」という土壌をつくってきた、それが現在の改憲や軍事研究の問題にも生きてくる、だから、組合は、現場の闘いを労働者層と一緒にいつも闘う、という姿勢を貫いていくことが大切ではないか、という意見が出されました。

三重大学からは、昨年の団体交渉で学長から、軍事研究について、「攻めるほうはだめだが守るほうがよいのではないか。（学術会議議長の）大西先生はいい人ですよ。」という発言があったことが報告されました。組合としては、軍事研究については、慎重に考えた上で、組合員の総意で「組合の要求」になることが必要だと考えているという意見が示されました。また10月6日に（ノーベル賞受賞者の）益川氏に来てもらって対談を行うことになっているので、そのような機会を活かしつつ、組合の支部の機関紙を発行して平和運動への世論形成をし、中央執行委員会に支部から挙げていこうと考えているという報告がありました。

徳島大学では、過去に米軍から研究資金をもらっていたことが明らかになったので、今年の4月に組合から質問を出したことが報告されました。学長との懇談会では、「情報公開をしてください。どんな議論があって、どんな返事をしたかを公開してください。」と組合が依頼し、学長の合意をとりつけ

ることができたと報告がありました。組合執行部の中では、平和問題や軍事研究禁止についての共通認識があるということでした。

天文台からは、軍事研究に関して、（1980年代のSDI計画など）長期間議論にかかわらざるをえなかった歴史があるということや、最近では、全大教ニュースにも、軍事研究反対の立場をとる天文台の組合の立場が掲載されており、防衛省からの予算を受け取らないこと、防衛省の研究に応募しないこと、共同利用において軍関係や防衛省関係の人間を受け入れないことを教授会で合意していることが報告されました。天文台のようなところでは、どこで一線を引くかが難しいが、軍事研究はあらゆるものを包括してしまう危険があるため、線引きをすることによって、踏みとどまれるし、引いてはそのことが研究者を守ることにつながると組合でも考えているという報告がありました。

北海道大学では、工学部の教授が今年1名安全保障技術研究推進制度に採択され、旧帝大初の採択ということで話題になったが、学内では、研究推進室で審査会をつくり審査した結果、問題がないということでゴーサインを出したという経緯の説明がありました。しかし、組合としては、審査の過程がわからない、大学としての判断の基準を明らかにしなければならない、研究成果を公表させていかなければならないと考えるので、これらの点を追及していきたいということでした。

山口大学からは、学生の政治意識が保守的になっていることについて問題提起があり、定期試験が終わったらすぐに就職活動のために学生がキャンパスからいなくなることや、就職活動のシーズンになるとスーツを着て大学にくること、安保法制の学習会を開けば、学生が「憲法の制約があるから大丈夫」とか「専守防衛だから大丈夫」だと当然のこのように言うことが報告されました。また、医学部にある高度救命救急センターには、緊急時に自衛隊も入ることができ、緊急事態条項でキャンパスが制圧されることが心配されるという懸念が示されました。3つめに、憲法を動かすには、膨大な法律の体系を動かすことになるが、

研究者サークルがこのことを許してよいのか、組合とともに検討することも必要ではないか、という問題提起もありました。

名古屋では、6月初旬の大学祭で学生の君が代大合唱がおこったという現状もあることがまず報告されました。軍事研究と論文の公表との関係について、工学部では、特許申請の関係で、卒論の内容を公表しない、口外しないというドリルが常態化しているので、軍事研究にも利用される危険性があること、学生自治会の弱体化で学生が政治活動を行うことがなくなっていること（例えば「学費の問題は、政治問題だからぼくらはとりあげない」、と言っていること）が報告されました。今後の課題として、これまで培ってきた「軍事研究を行わない」という伝統をどう引き継いでいくか、学長の交代の時期が来るので心配されるということでした。

金沢大学では、学生だけでなく、教員のほうも平和問題や憲法問題に拒否感がある人がいるので、組合員拡大に妨げになるのでは、という意見が中央執行委員会にも出るくらいの現状であるため、組合では具体的話をしていない、ということが報告されました。

同様に、大分大学からは、若い世代には、平和活動や安保法制の問題は響きにくく、組合活動は賃金や労働条件の問題に絞ったほうがわかりやすいと考えてきた、自分も勉強したからわかるようになってきたとはいえ、そこまで普段の生活で考えてこなかったのが、それがいかに重要なかわからないできたという若い組合員からの意見が出されました。組合への勧誘を考えると、そういう人が入りにくいので、組合に加入してもらってから、平和問題や改憲の問題を学習する機会を提供する方法がよいのではないか、という提案がありました。

東京大学からは、学生・大学院生が集まってやっている会（若者）と有志の会（年配の人）があって、その支援などを行っているという現状が報告されました。大学の組合の特徴として、部局の組合が強いので、様々な意見があること、政治的スローガンをあげるのは苦手ということがあるので、組合全体で積極的に行動を起こしていくことが困難であるという問題も語られ

ました。しかし、表でがんばる人たちのサポートをいろんな形でできるとは思っているの、参議院選挙の後をどうしていくのか、組合の立場を保ちながら持続的に議論にはかかわっていくべきではないかという意見がありました。

農工大からは、安全保障技術研究推進制度にすでに採択された人がいることが報告されました。新聞報道でも明らかになったので、組合は、学長に軍事研究についてどう考えているか、質問をしたが、学長からは「個々の研究による」という回答しかなかったということでした。軍事研究は、内容ではなく、誰からお金をもらっているか、ということが大切で、内容がなんであれ、防衛省からお金をもらっていれば軍事研究になると組合は考えているということでした。ただし、デュアルユースは、切り離して議論すべき問題だとも認識しているようです。

日の丸、君が代問題については、共同通信が全国の国立大学にアンケートをとったとき、学長はそれをすると回答してしまったので、組合からは、イデオロギー問題ではなく、「ガバナンスとして、どこで誰が決めたのか」ということを追及した結果、執行部は、従来通り（国歌斉唱はやらない）と決定した、という経験が語られました。軍事研究についても、議論の過程を公開させることも重要で、個々の単組の段階で、大学の軍学共同反対連絡会を立ち上げることも検討すべきではないか、という意見が出されました。

新潟大学からは、戦争法との関係では、組合ではなく有志の会や九条の会が大学内での運動を進めたこと、安全保障技術研究推進制度には、初年度（2015年度）に学内から応募したいという手が上がり、そのときに軍事研究について、部局長に何か文書をつくったほうがよいのでは、という意見が寄せられて、大学の理念として軍事研究を行わない、ことが決定された、ということが報告されました。

佐賀大学からは、国歌斉唱問題について、組合内部でどうするかまとめきれなかったため、

今までやっていなかったのに、なぜ今年からするようになったか、と質問

状を出し、大学からの答えを教職員に周知したことが報告されました。組合で意見がまとまるまで、情報を出して、組合員に知ってもらうようにする、という方法があることが提示されました。また、一部の大きな声の人が発言すると、組合の意見と見られるので、そうならないように丁寧に説明することも大切だという意見も出されました。



以上の報告や意見交換から、組合活動として平和問題や改憲問題に取り組む場合、声明文を出すこと、全大教、県労連、県国公、その他団体加盟しているところ、有志の会と共闘することや、それらの意見表明を組合機関紙に掲載すること、運動をしている方に呼びかけて授業等の機会に学生に語ってもらうなどの方法があることがわかりました。また、立憲主義が民主主義や法治国家の基本であることを認識し、憲法があるから、表現の自由、学問の自由を盾に軍事研究に反対できることを学内外に訴えて、サイレントマジョリティーを含めた合意形成に努力することも必要であるということも共通認識として持ちました。さらに、大学院生が適性評価の対象となることや、研究室が軍事研究をしている場合に院生の思想信条の自由が奪われたり、研究発表の場を奪われたりするなどの危険があることも共有されました。軍事研究の推進や国旗国歌の強制などの問題に対する今後の単組の具体的闘い方として、農工大のように、イデオロギーの問題ではなく、ガバナンスの問題として追及して、大学の意思決定過程に整合性を持たせることや、正当性を要求することが必要ではないか、と思いました。