

A 分科会報告

【A1】高等教育政策

-- 政府主導の大学改革を超えるために--

31 単組 50 人 <司会：中嶋哲彦（名古屋大学）、光本滋（北海道大学）
文責：岩崎寛希（中央執行副委員長、大嵐商船高専）>

A1 分科会として「高等教育政策-- 政府主導の大学改革を超えるために--」を開いた。

運営費交付金が毎年削減され、競争的資金を求めるがあまり、文科行政を付度せざるを得ない状況が作られている。こうして、全国の大学の教員のうち約半数は非常勤で、常勤の専任教員も約4分の1が「特任」「特命」などの形で任期付き雇用という事態に至っている。こうした状況のもとで、大学の現場は残念ながら疲弊してきている。A1分科会では、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つながることを明らかにし、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は何かを議論し共有したい。議論の柱としては、「若手の成長と育成のために」、「大学改革と組織再編（アンブレラ方式など）」、「大学の財源と財政の在り方（研究費配分や分野間の違い等）」、「高等教育無償化のあるべき姿」、「学問の自由」などを想定して開催した。

1日目は、全体会で提起された基調報告に対しての意見やコメントを参加者に求めた。そこで議論された内容は、

- ①新自由主義的な大学改革に対抗するための「われわれの持つべき明確なビジョンとは何か」という問題が投げかけられ、「大企業に役立つ研究、役立つ人材の育成」ではなく、「市民・国民に役立つ…」ところからビジョンを構築し、大学側から政策提言を出すべきという議論でスタートした。
- ②さらに、高等教育政策が内閣府や経産省・総務省主導で決まるようになり、司令塔がどこなのかわからなくなっている状況が、いつごろからどのよ

うに広がってきたのかの検証について議論し、なぜ独法化されたのかという時点から総括を行うことがそのヒントになる、という意見が出た。

③また、学教法改正に伴い、学長選挙や教授会等において、自らの大学自治を守れなくなってしまった状況について、参加者間で意見交換をした。

続いて私大教連・丹羽委員長による「私立大学のかかえる課題と政策提言」という報告を受けた。その概要を以下、記述する。

安倍政権によって矢継ぎ早に足元が揺らぐような要請が相次いだなか、

①専門職大学が開学する話題、②建学理念に関わらず実践的職業教育に私大を誘導する施策、③定員割れを強調し、私大の選別と撤退を促す話題、④私大の公立化の話題が提供され、私大の文系は研究業績は求められるのか、という質問に対し、「私大の財政は文系は黒字で、理系の赤字を埋めている。文系にはとやかく言われたい」と回答があった。

2日目は、「軍事研究」に関して2件のレポート（岐阜大山口氏・大学自治への影響、三重大前田氏・反対取り組み）があり、持ち込みで首都大東京・小林氏による「校名変更」についてそれぞれ報告がなされた。

岐阜大で2016年に安全保障技術研究（軍事研究）推進制度申請に、職務命令で「経理事務担当者」として参画させられた事例が報告された。「思想信条の自由」に反している業務命令を拒否できるか、という件で防衛当局並びに岐阜大学に情報開示を求めたが、その開示要求は300円の印紙添付で容易に出せるものの、開示された情報はいわゆる「のり弁」状況であったことが紹介された。しかし、その情報を見て懸念される問題が2点。まず、「のり弁」状態であっても、研究者として学生名や住所等が記載されておりそれは開示され、「学生であっても軍事研究に巻き込まれてしまう」ということである。2点目は関西大学等では大学としては「軍事研究に関わらない」と声明しておりながら、研究者レベルではついエントリーしてしまうという点である。

三重大では学内の役員会、教育研究評議会で「軍事研究には応募させない」と早期に確認されたが、この段階で止まっている。出されてきた研究が果た

して軍事研究かどうかの判断については、琉球・名古屋大型と岡山・島根大型に二分されていることが紹介された。本来であれば「科学者コミュニティ内部の自治によって内容が判断され、社会からの負託に応える研究成果である」か否かが判断基準となるべきである。研究資金の出どころによる判断だけではスクリーニングとしては不十分であると提案があった。フロアからは徳島大・今井氏からは、高知大では資金の出どころや協力企業が軍事産業か否か判断している例が紹介された。

首都大からは、「都立大から校名変更され、さらに再変更までの経緯」、「2年ごとに行われてきた学生へのアンケート結果」が紹介された。校名変更については、「公立大でなく私大では?」「専門学校では?」などと世間に対し知名度が低く、学生の就活に不利な状況が重く見られ、教職員についても校名変更は好意的な意見が強いことから、組合としては校名変更を要請した。大学自治という点からは、都知事の判断にゆだね、知事主導と政治介入させたくはなかったが、都立という点からは定款を知事に出させないと話が進まないといった手続き上やむ負えず、知事表明となった。また、校名変更後の移行期の学生ケアや、大学が振り出す書面へのリマーク等きめ細やかな配慮が必要となることが報告された。

この3件について総合的な議論がなされる前に、元宇都宮大学長・田原氏による出版紹介があり、組合・書記長から学長へ就任したという経歴から、組合活動に対し、次のようなアドバイスがあった。「最近、大学関連の案件に対しての閣議決定事項を見た場合、経産省主催の諮問会議の提言を付度ではなく、完全にそのまま閣議にだされ、決定してしまっている。内閣や経産省主導での教育行政への介入は明らかである。しかし、学長としてやってきた提案と、政府の言う内容はよく似ているが、政府案の根幹は「大企業のための研究、大企業をよくする人材育成」である。その「大企業をよくするため」を「大学をよくするため」と置き換え、言われる前に自主的に改革し、市民や地域と連携することが生き残る道である、という総括的な発言に皆で納得させられた。

A 分科会報告

【A2】教育実践 -- 「上からの(残念な)改革」と「現場の工夫」をシェアしよう--

8 単組 8 人<司会：御子柴 廣（中央執行委員、国立天文台）
司会 & 文責：岡田 健一郎（中央執行委員、高知大学）>

1、分科会の趣旨

近年、大学では AP 事業など競争的資金をテコにした「教育改革」が広がっている。新しい授業、成績評価、学部の改組など、その内容は様々だが、多くの時間と労力をかけても形だけの実施に終わり、現場が疲弊するケースが散見される。また 4 学期制のように大学へ混乱をもたらしている事例もある。「上からの教育改革」が広がる中、このような「(残念な)教訓」を共有することは各大学・部局の方針を決める上で重要と思われる。

他方で、人員・予算が減るなか、独自に教育を工夫して成果を上げているケースもある。じっくり時間をかけて教育を考える余裕が失われつつある今だからこそ、このような情報を交換することには意義があると考えられる。

このような問題意識を持って本分科会を開催した。

2、分科会での報告

今回は「上からの(残念な)改革」に関する報告はなく、「現場の工夫」に関する 3 件の報告が行われた。

(1) 日本福祉大学「2008～2018 年、信州における日本福祉大の高大連携」

まず日本福祉大からは、大学の地方事務所を通じた地域連携と高大接続についての報告があった。通常、地方オフィスによる「高大連携」というと、受験生の獲得が第一義的な目標になりがちである。だが日本福祉大(愛知県)が長野県に設置した松本オフィスでは、それにとどまらないユニークな取り組みが行われてきた。

例えば、長野県からの若者の流出が問題になる中、地域連携に関しては「みんなで長野に帰ろう」というキャッチフレーズを掲げて、卒業生の長野へのUターンを支援している。具体的には、社会福祉実習を愛知県ではなく長野県で実施したり、長野県の卒業生を学内ニュースで取り上げるなどしており、Uターン率も上昇している。

高大接続に関しては、高校と学部による共同の地域調査や、高校の福祉施設実習の支援などを行っている。また、高校での進学では、通常前面に出る大学アピールを控え、各学問分野そのものの紹介を中心に行ったりしている。

単なる大学の宣伝を超えたこのような取り組みは、長期的に見ればその大学の評価を高めることにつながるだろう。現在各地で行われている「見栄えのよい」取り組みとは一線を画しているといえる。

(2) 岡山大学「60分4学期制のもとでの現場の工夫」

岡山大からは、60分4学期制のもとで実施された一つの授業を取り上げ、そこで行われた工夫について報告があった。この授業は昼休みを挟んで、週1回、60分間の授業が2コマ連続で行われた。そこで行われた工夫の一部は以下の通りである。

- ・授業テーマは授業日ごとに完結させる
- ・授業開始・終了時刻を厳守する（出欠確認にICカードリーダー利用するなど）
- ・毎授業後にコメントを提出させ、優秀なコメントを次回授業冒頭で紹介する
- ・教養教育であるが、できるだけ最新的话题を取り上げる
- ・ゲストスピーカーの活用

このように細かな工夫が凝らされているが、毎回必ず一つは学生の心を動かすような内容を入れるなど、授業準備に手間暇をかけたことが最大のポイントであると思われる。このような工夫により、難しい時間割であっても緊張感のある授業を展開することができたのではないだろうか。

(3) 愛媛大学「大学教育と平和学」

最後に愛媛大からは、平和学に関する授業の実践報告が行われた。この授業では、学生が高齢者の戦争体験を聞いたりフィールドワークを行ったりした上で、テーマを設定して調査・報告することが主軸となっている。戦争体験者は次第に亡くなっており、その経験を聞く意義は高まっている。学生は戦争や平和に関心がないと思われがちだが、実際には多くの学生がこの授業を受講している。出欠はとらないものの、毎回コメントをとり、時には授業中に歌を歌わせる(!)など、学生を飽きさせない工夫が凝らされている。近年アクティブ・ラーニングが大学でも推奨(強制?)されているが、教員の工夫によってはこのように有意義なものにすることも可能ということがわかる。

3、おわりに

当初は参加予定者が少なめで心配していたが、いずれの報告も充実した内容で、次々に質問が出て時間が全く足りなかった。事前の報告申込みが少なかったこともあり1日目で終了したため、また、司会者の不手際のため、議論が十分に行えなかったことを報告者と参加者のみなさまに深くお詫びしたい。



A 分科会報告

【A3】賃金・労働条件問題

34 単組 46 人 <司会：佐々木康俊（中央執行委員、名古屋大学）
本多将和（中央執行委員、松江高専）
文責：岩崎誠（書記次長、東京海洋大学）>

今回の A 3 分科会では、直近の大きな闘争課題である有期雇用教職員の無期転換を求める取り組みを中心とした教職員の賃金・労働条件にかかわる諸課題について、最新の情勢の共有と、要求実現をはかるための戦術に関する意見交換の両方の面から報告・討論が進められた。

第 1 報告「監事には学長宛の要求書提出とセットで要請書を遠慮なく出そう！」（京都大学 石田氏）では、国立大学法人等の監事の広汎な業務監査権限に着目し、労働契約法の脱法行為である無期転換逃れ目的の雇い止めなど、労働者の要求であると同時に法人の法令遵守の面からも問題のある事案について監事への要請を行うことで、当局への牽制をはかりつつ要求前進につなげる取り組みの有効性が提起された。

無期転換ルール本格発動前に雇用上限（5 年ルール）撤廃へ大きく転換したある国立大学において、直近の監事監査報告書で無期雇用化の適法な運用の観点から他法人でも活用できる重要な指摘（学内での配置転換、無期雇用化に伴う財源の本部による手当など）がなされていること、近年の制度改正で法人役職員には業務に不正行為がある場合報告義務が課されるようになり、違法と考えられる事柄の監事への報告はむしろ教職員として義務と考えられることなど、監事の機能を活用した労働条件改善や組織運営改善の可能性について積極的な意見交換がなされた。

第 2 報告「高知県立大学における有期雇用職員雇止め裁判について」（高知県立大学 中桐氏）では、正職員と変わらない業務実態があり、雇用継続の期待をもたせる使用者側の言動もあったにもかかわらず、無期転換逃れを目的としたと思われる当局側の方針変更で 2016 年に雇い止めが行われ、これを不服とする訴訟を組合支援のもとでたたかっている有期契約職員 2 人の事例について、集会前日（9 月 13 日）に控訴審判決が出される（結果は雇止めの無効を認めない不当判決）という緊迫した情勢の報告があった。また、同大学では本来 5 年を超える雇用を予定していたプロジェクト職員に対する 2018 年 4 月の雇い止めでも裁判が始まっていることの報告があった。

雇い止めから訴訟に至る経緯、他の有期職員に関わる状況、裁判の今後の展望など、質疑では分科会参加者から高い関心が寄せられた。

第 3 報告「無期雇用に向けた取り組み」（名古屋大学 杉本氏）では、選考による無期雇用の「限定職員」への転換という形で全学的な無期雇用化を実現した名古屋大学での取り組みの経過と現状について報告があった。2018 年 4 月時点で 1175 人の契約・パート職員の無期雇用化が実現したが、今後も「限定職員」制度による無期雇用化のハードルを上げさせないこと、「限定職員」制度の導入を理由に既存の正規職員化の制度を後退させないこと、賃金・休暇など引き続き大きい正規職員との格差について待遇改善を求めていくこと、また限定職員が事業縮小などによって整理解雇対象とされた場合の対応など、数多くの運動課題が残っていることが報告された。

東北大学をはじめ、相当数の大学で「無期転換したら、整理解雇はできないので定年まで雇用しなければならない」との理由で雇用更新上限の撤廃を拒んだり、無期雇用化にあたって「定年までの財源の部局における保障」を求めたりするものが今なお多い中で、まず在職者について雇用を打ち切らせず（5 年を超える雇用を実現させ）、その上で次の課題（整理解雇の回避、待遇改善の実現など）にあたっていくことの重要性が質疑、討論の中でも確認された。

しかし一方で、名古屋大学においても2018年以降の新規採用者について個別に「3年」の更新上限を採用条件として設けての雇用が公募人事の半数程度を占めている事実が報告され、安定雇用の実現には使用者（監督的立場の教職員を含む）の意識、法人財政、教育研究に係る補助金制度など根本的な課題への取り組みもあわせて必要と考えられる。

第4報告「東北大学の雇い止めに関する活動」（東北大学 後藤氏）では、東北大学当局が労働契約法による無期転換は拒んだ上で「別途の無期雇用制度」として導入した限定正職員制度により、恣意的な選別による雇い止めが行われている現状が告発され、こうした現状のもとで「10年、20年後も同じ業務があるとは言えない」などと放言するなど不誠実な交渉態度に終始する東北大学当局に対抗するための労働審判、雇止め無効訴訟、不当労働行為救済申し立て、街頭宣伝などの取り組みの状況が報告された。

3月に雇い止めされた当事者がクーリング期間を経過した10月に再採用される際、「再採用の約束をしていない」との念書をとるなど脱法に脱法を塗り重ねるような動きもあり、9月下旬に第1回が開かれる全大教加盟組合と連帯しての新たな団体交渉など、継続的な取り組みでこの問題を終わらせない決意が表明された。

名古屋大学の例では改正労契法施行前から「リセット公募制度」などにより5年を超える雇用継続の実態が広汎にみられたことが「限定職員」制度による無期雇用化方針の決定に大きな影響を与えたところ、法改正前には「協議延長」制度によって大部分の有期職員が就業規則上の雇用上限を超えて勤務を継続していた東北大学でのこのような対応は、有期契約労働者の雇用安定を目的とする改正労契法の施行をきっかけに故意に雇用を不安定化させた点で悪質性がきわめて高いもので、質疑・討論でも多くの支援の声が寄せられた。また、初日の全体集會に引き続き、闘争資金カンパの呼びかけが行われた。

第5報告「2014年以降に導入された国立大学法人の年俸制概要」（全大教森戸氏）では、「新たな年俸制」の拡大を文科省が打ち出している情勢を踏まえ、「国立大学改革プラン」の一環として2014年度政府予算で設けられた「年俸制導入促進費」により各大学で導入された年俸制の現状について、基本年俸表や年俸改定（昇給）の仕組みなど各大学の制度を比較分析する上でのポイントと考えられる事項、事例が報告された。

質疑・討論の中では、教員の採用・昇任人事にポイント制を採用している大学で「年俸制にするとポイントに余裕ができる（採用・昇任人事がしやすい）」との認識が広がっているケースがあるなど、年俸制導入が人件費抑制手段として作用しているとみられる事例が紹介された。今後「年俸制導入促進費」と切り離すことで導入規模の拡大がもくろまれている「新しい年俸制」においても、年俸改定や業績給が抑制されるなどして人件費抑制（低賃金化）につながらないよう制度の設計・運用を注視していく必要があると考えられる。

第6報告「退職金引き下げの代償措置として失効年休積立制度を獲得」（山口大学 鴨崎氏）では、これまで55歳昇給停止の代償措置として銀婚式休暇を導入、配偶者扶養手当の引き下げへの代償措置として二次健診の職務専念義務免除を実現するなど、一つ一つの労働条件の不利益変更を見過ごさず、多くの要求事項を挙げて一つでも代償措置を獲得する取り組みを重ねてきた中で、2017年度末に各大学で強行された退職手当引き下げの代償措置として民間企業で導入事例の多い「失効年休積立制度」の導入の方向で合意にこぎつけたこと、具体的な制度内容について案を提示させ現在折衝中であることが報告された。

質疑応答では、多彩な要求事項を挙げる上でのアイデア出しの過程・方法について質問が寄せられたほか、こうした前進例を共有し大いに活用したいとの発言があり、単組間の情報共有・交流の重要性が実感された。

以上の報告に基づく質疑、討論のほか、次のような事項で参加者からの発

言に基づき活発な情報・取り組みの交流が行われ、問題状況と参加者の関心の多様性を反映した幅広い内容の分科会となった。

- ・改正労契法の施行に伴い、従来からの有期雇用職員には無期転換を認めるが、今後の採用者には雇用上限を付け、無期転換は認めないという対応をとる法人への対応（山口大学、高エネ研、電気通信大学）
- ・非常勤講師の無期転換の実現状況と、無期転換回避などを目的とした違法な「委嘱」「業務委託」扱いや、脱法的な「クーリング」の事例（名古屋大学、室蘭工業大学、島根大学、電気通信大学、東京海洋大学、東京大学、横浜国立大学）
- ・改正大学教員任期法による任期制教員への「10年ルール」の適用があるのか、5年で無期転換が可能なのか争いが生じている事例（横浜国立大学）
- ・事務職員、任期制教員・研究員などのメンタルヘルスの悪化と、組合の取り組み（東京大学、山口大学）



A 分科会報告

【A4】男女共同参画

20 単組 25 人 <司会：金重幾久美（女性部常任委員、山口大学）
司会&文責：笹原恵（女性部長、静岡大学）>

大学や組合における男女共同参画を進めることを目的とした「男女共同参画分科会」には、14日、15日の二日間で25人の参加があった。

一日目は、女性部から、例年実施している「男女共同参画基本データ」の報告が行われた。まず藤山女性部委員（京都大学）から、全大教加盟の106単組中31単組から寄せられたデータを一覧にした資料に基づき、事務職員の女性管理職比率や、産休・配偶者出産休暇・育児休暇の制度および取得状況、また子どもの看護休暇や介護休暇制度などについての説明がなされた。

産前・産後休暇を8週・8週にする大学の増加や非常勤職員の取得者の増加、また代替員制度を活用している大学や配偶者出産休暇制度を活用している大学がみられることなどが報告された。また子どもの看護休暇や介護休暇は回答した全ての大学にあったが、非常勤職員の介護休暇を有給休暇としている大学は少なかった。

女性の事務職員の課長相当職以上の女性比率が高かったのは、国立国語研究所（25%）、山口大（21%）、神戸市外国語大学（17%）、九州工業大学（17%）の順であった。

次に海妻女性部委員（岩手大学）から、当日配付資料（「アンケート調査2018集計と分析」と国大協の資料）に基づき、調査の分析について報告があった。

最初に、国大教が現在掲げているアクションプラン（2016年度～2020年度）において、達成目標とされているデータの紹介がなされた。それは、

- ①女性教員の比率を平成32年度までに現在の比率よりも10ポイントあげ

- ること、
- ②学長や理事、副学長に占める女性比率を12%以上にすること(現状は学長4%、理事6%、副学長11%)、
 - ③教授に占める女性比率を15%以上(同10%)、准教授を23%以上(同16%)にすること、
 - ④事務職員では課長相当職以上を17%以上にすること(同10%)
- などである。

女性部アンケートのデータでは、「課長相当職以上」の女性比率は、国立国語研究所と山口大学で上に挙げた目標値17%を超えるなど、増加傾向が認められるものの、実数をみると、2、3人という回答が多数を占めており、わずか1名の女性管理職の誕生によってでも管理職女性比率は大幅に増加するという、「数字のマジック」が生じている。

また今回の女性部調査には3つの高専から回答を得ているが、いずれも職員数・管理職ポスト数の規模が小さく、管理職女性比率のみならず職員全体の女性比率も低いことが特徴となっている。国大協の調査でも高等専門学校の置かれている状況は把握されておらず、また高等教育機関に対する女性活躍支援は、暗黙裡に大学を想定する傾向があるようである。今後は高専も含めた網羅的な高等教育機関における共同参画の状況の把握が必要であり、そのうえで高専を含めた支援がのぞまれる。

他方で、国大協調査によれば、国からの経費支援が近年、充実したこともあり、女性研究者支援の取り組みを行っている大学が多く、また女性活躍推進法にもとづく一般事業主行動計画策定なども行っているところも多い(86大学中81大学が策定)。いわば各大学が競うように女性研究者支援をしているが、一方で、女性研究者数の増加の裏には非常勤の登用(理事)などがあることもわかっており、その点は注意深く見守る必要がある。

女性部のアンケート調査でも、女性の積極的な登用制度についてさまざまな報告があったが、逆に「後退したこと」「問題点」についてはほとんど回答がなかった。各大学が女性活躍支援を競う状況下で、目新しい支援を次々に

繰り出すことに追われ、教職員の実態から問題点を洗い出し不満をすくいあげる作業がおろそかになっていることが危惧される。今後の女性部調査は、この「問題点の洗い出し」作業をできないか検討するなど調査の仕方を見直すことなどが総括として示された。

この後、出席者の自己紹介や各人の現況や問題意識などが紹介され、翌日のテーマ(セクシュアル・ハラスメントなど)への期待なども聞かれた。

二日目は、「キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワークの最近の動向」(岡山大学、笹倉万里子さん)と、「産前産後休暇、育児休暇中の代替職員の確保について」(有明高専、古賀つかささん)の2つの報告がなされ、フロアも交えた活発な意見交換や質疑応答がなされた。

笹倉報告は、キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワークの設立経緯やメンバー、活動内容、そして全国集会のテーマの変遷等を紹介するとともに、大学におけるセクシュアル・ハラスメント対応の現状(相談体制や専門の相談員を置いている大学の例など)、そして岡山大学職員組合のハラスメント対策についても触れたものであった。岡山大の職組では、大学の対応窓口を紹介するほか、団交の議題とする、組合主催の学習会を開催し情報提供を行うなどの取り組みがなされているということだった。

古賀報告では、かつての勤務校で経験した妊娠・出産時に代替要員の確保の苦勞から、大学や高専で、妊娠や出産に伴う対応マニュアルを整備することや、技術職員の代替者を確保するための人材バンク等の作成などの改善提案がなされた。報告者は代替要員を確保するために、早めに妊娠を職場に報告したものの、早すぎると上司からいわれたことや、公募を依頼しても迅速に対応してもらえず、結果として代替要員も見つからず苦勞したこと等が紹介された。

その他、ライフプラン教育やLGBT等の問題についての意見交換や全体の感想などについても話し合い、女性部としての課題を共有することができた。

A 分科会報告

[A5] 教員養成系大学・学部問題

10 単組 15 人 < 司会：村井 淳志（大学・高等教育研究会委員、金沢大学）
長山 泰秀（書記長、全大教）
司会 & 文責：丸山 剛史（大学・高等教育研究会委員、宇都宮大学） >

今回は、分科会開催を待っていたかのように当日発表・持ち込みレポートが多く、時間調整をしなければならないほどであった。この間、教員養成系大学・学部は、国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議「教員需要の減少期における教員養成・研修機能の強化に向けて——国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書——」（2017年8月。以下、有識者会議報告書）への対応を迫られている。昨秋、文部科学省は教員養成系大学・学部を個別に呼び出し、有識者会議報告書への対応を確認しており、各大学は有識者会議報告書への応答を考えざるを得ない状況にある。あわせて、2016年11月の教育職員免許法改正や「教職課程コアカリキュラム」（2017年11月）等への対応を求める、教職課程の再課程認定にも応じなければならず、各職場で政策対応に追われてきた。

(1) 岩手大からは「地方国立大学の教育学部が生き残るには——岩手大学教育学部の現状——」という題目で報告があった。内容構成は、「1. 教育学部の現状」、「2. 岩手大学教育学部の特徴」、「3. 教職員の現状」、「4. 教育学部教員に明日はあるのか?」。岩大ではいわゆるゼロ免課程廃止に止まらず、北東北3大学におけるクロスアポイントメントで科目を維持することが求められ、これを拒否したところ、地元私立大学との協働が求められたことなど、近年の大学政策の影響を受けていることが報告された。再課程認定対応において、幼稚園教員養成からは「撤退」することにはなったが、「教職大学院の研究・実践の場」として「附属幼稚園は維持」したことは附属幼稚園を存

続させたいと考えている大学には示唆を与えてくれるものと思われる。

(2) 岡山大からは「教育の未来をグローバル経済戦略の餌食にするな! ——教員養成系大学・学部、大学院の現況と今後について——」と題する報告があった。内容構成は次のとおり。「はじめに」、「未来を見据えた改革になっているか」、「教員養成系大学・学部の統廃合を許してはならない」、「岡山大学教育学部の課題と展望」。報告では教職大学院一本化の流れのなかで文科省との粘り強い折衝により「教育科学専攻（修士課程）」新設に成功するなど、着目すべき取り組みがあったことが報告された。これは岡山大が兵庫教育大学大学院連合学校教育学研究科（博士後期課程）の構成大学であったことも幸いしたようであるが、教職大学院以外で「教育」と名の付く専攻・コースが消滅しつつある状況のなかでは着目すべき動きであると思われる。しかし、岡山大では90分*16回（2単位）の2学期制から60分*16回（1単位）の4学期制へと移行し、この対応に苦慮していることなど、課題が少なくないことが報告された。また、報告では「全大教として教員養成系大学・学部、大学院の今後について積極的に提言していく必要がある」という提言があり、分科会として政策提言ができていない現状において、この問題提起は重く受け止める必要がある。

(3) 宇都宮大からは「宇都宮大学・附属幼稚園廃止問題と群馬大学との共同教育学部設置協議」と題する報告があった。内容構成は次のとおり。「1. 附属幼稚園廃止問題」、「2. 群馬大学との共同教育学部設置協議」。宇大では教員数削減を附属学校園にも一律に適用する動きがあり、この動きのなかで附属幼稚園縮小・廃止が検討され、「廃止」だけがマスコミ報道で伝わったことが説明された。最終的に幼稚園廃止は免れたが、その後、群馬大学との間で共同教育学部設置に向けた協議が始まり、現在も検討中であることが報告された。一連の問題は、国立大学の経費削減、特に人件費削減が主な原因であり、学長の判断も事態や状況を左右すること、教員養成系大学・学部の存

統に関しては教育学部と教員養成・教員需給とを結びつけて考えていることが問題であることが指摘された。しかし、教育学部と教員養成・教員需給とを結びつけることが問題であるとの指摘に関しては大学・学部が存在意義ともかわり、見解が分かれた。

(4) 愛知教育大からは「愛知教育大学の状況から教員養成系の「大学」としての理念確立と運動の方向性について」と題する報告があった。内容構成は次のとおり。1) 「大学自治の問題」、2) 「学部」、3) 「大学院改革」、4) 「財政問題」、5) 「『有識者会議報告』批判がもっとも重要?!」、6) 「その他」、7) 「まとめにかえて」。愛教大では、大学憲章を制定するなどした前学長の民主的運営に対して反動とも思える動きがあること、特に職員組合経験をもつ理事であっても組合軽視の傾向にあること、組合員減少もあり、教授会等でも反対意見が出しにくい状況にあること、等の現状が報告された。また、大学院改革では教職大学院への一本化に困惑しつつ、教職大学院に重点化する方向で検討が進んでおり、そのなかで「教科専門も現場実績義務付」、「教職大学院講座解体を学長専断」するなどの事態が起きていることが報告された。こうした状況に対して、報告者は「大学における教育と研究の統一理念（『フンボルト理念』）を改めて確認することが重要」であり、教員養成系大学・学部では「教科専門研究（卒論・修論含め）の、教員養成と教材開発への本質的意義の学問的確認」が必要であることを強調した。さもなければ、「研究位置付け無し」の「人材養成」の場と化すとの懸念も示された。

2日間の分科会では、種々の「改革」に際して「いろいろな意見を出し合ったり、話し合う場はなかったのか」といった大学の民主的な運営に対する疑問が出されるとともに、有識者会議報告書に対して全大教が積極的に提言を行うべきという発言もあり、全大教及び教員養成系大学・学部問題分科会の存在意義が改めて問われ、協議を通じて全大教及び本分科会の活動の重要性が確認された。

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--

19 単組 23 人<司会：栗山敦（中央執行委員、京都大学）
文責：森戸文男（中央執行委員、全大教）>

この分科会には4つのレポートが発表され、その概要は以下の通り。

① 組合活動の理解を深める「組合だより」岡山大学職員組合

— 50回を超えた旅行記の連載とともに振り返って—

「組合だより」は未組合員を含めて教職員全体に2100部をカラー印刷して配布している。組合として「組合だより」の作成に大きな力を入れている。「組合だより」は、組合の取り組みの成果を伝え「頼りになる組合」の雰囲気醸成する役割を果たしている。また情報を伝える重要なツールとして組合ホームページにも「組合だより」を公開している。その中で私は、2012年10月発行の「組合だより」から6年間「ローカル線で行く、フーテン旅行記」を連載してきた。旅行記を連載する意義は、写真やグルメ記事によって「組合だより」を手にとって読んでもらうことであり、この記事は評判も良く手ごたえを感じている。

② 岡山大学の職員組合の考え方と組織

2002年の組合大会で「人権を基軸にした参加型の組合」づくりを基本方針として決め、それまでの「労使対峙型」（要求実現型）に加えて「労使共同型」（参加型）に転換した。組合の7つの柱は、1. 大学の自治の一人 2. 「学問の自由」の擁護者として研究・教育環境づくり 3. 「働く者の権利」擁護者として労働条件改善 4. 「人権委員会」を組織 5. 学習会や文化サークルを組織・支援 6. 憲法を学内で活かす 7. 以上の立場から新しい大学づくりに積極的に参加すること。その課題を行うため、運動の継続のため

B 分科会報告

【B2】教員の待遇・労働条件と教育研究環境

20 単組 25 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）>

充実からはほど遠い教育研究費措置へのノーベル賞受賞日本人科学者からの相次ぐ懸念の表明に対する国家（文部科学省）の黙殺は、沖縄県民の意志への国家（防衛省）の対応と軌を一にしているように思われます。やせ細り続ける高等教育研究機関の教育・研究環境の改善のために私たちは何をなすべきでしょうか。

隔年開催の全大教教研集会で私たちは、4年に一度実施している「教員アンケート」のデータや、集会に参加した教員の勤める大学の現状報告を基に、人事不補充と基盤的研究費削減、有期雇用教員の実態把握とそれに抗する行動等について議論しました。その中からいくつか報告します。

不補充が教育と研究に及ぼす影響や、退職した教員のポストがなくなるケースについて報告がありました。このような事例がありました。定年退職した教員の補充人事に際し、「卓越研究員事業」（40歳未満の研究者を採用）に応募していることを条件と課しましたが、人文社会科学系の人事ということもあり、この事業に応募する若手研究員は極めて限られており、結局応募者は出ませんでした。それを受けて人事手続きを再度行うという無駄な労力を注ぐことになりました。ただ、この件に関し大学執行部を一方的に責めることはできません。中期計画が終了する3年後までに教授の占める割合の大幅削減を義務付けられており、その達成（に近づくため）には、「ほぼ不可能」の現実を承知しつつなお「卓越研究員事業」への応募を採用の条件としたのです。卓越研究員が採用されれば、一定の（大学から見れば決して小さくない）予算が追加措置されるのですから。

一方で、教授のポストを削減し続け、学科の運営に支障を来し、慌てて教

任期を終えた委員長、書記長を副委員長として留まってもらい副委員長を6人体制にした。成果を上げた取り組みを挙げると、学長選での組合主催の立会演説会、大学に「パワハラ委員会」を設置させる、有期雇用職員の無期雇用転換などがある。組合は、広報活動とアンケート活動に力を入れ大学構成員と大学執行部の意思疎通を図る架け橋となっている。

③九州工業大学教職員組合活動報告レポート

組合役員のなり手がなく、役員の多くが一斉に交替するため活動の継続性を保つことがうまくいかない。役員の負担軽減、役員のローテーション化を検討している。また、組合員同士の繋がりをつくるため気軽に参加できる交流会などを行う予定である。

④京都大学職員組合の取り組み紹介

組合員の拡大と京大職組特有の福利厚生活動の紹介があった。この間の福利厚生活動で分かったことは、そもそも組合費と等価の経済的サービスは提供できないし、組合員拡大につながるような過大な期待はしない方が良いということ。そもそも組合はサービス業ではなく消防団のようなものであると理解している。組合自体が独自に提供できないものは少なく、外部の事業者（ろうきん、教職員共済、法律相談など）と提携して行う必要がある。

⑤レポート報告に関わって次の内容の意見交換をおこなった。

○組合役員をローテーションによって全員が入れ替わると、組合活動の継続性が保てないため活動が停滞する。そのため一定数の経験豊かな役員を残すことが大事であり、そうした役員を育成する組織方針を持つことが組合の強化につながる。

○組合新聞（ニュース）は、文字数は少なく問題を解りやすく説明することによって多く教職員に読んでもらえる。文字数の多いニュースは読まれないので、如何に読みやすくするか創意・工夫が求められている。

授採用に踏み切ったという大学の報告もありました。

科研費他の外部資金を獲得できる教員の比率は限られており、減少一途の基盤的研究費で研究室の運営に深刻な影響が出ていることや、基盤的教育費減少による教育活動の質の低下や文化財の保護活動制約などの現実が報告されました。「地方」の大学は深刻さの度合いを強めています。全国各地に残された貴重な文化財を保護しようにも、貧弱な予算やスペースの確保困難からその文化財を守れない現実も知らされました。

孤立する有期雇用教員の実態も報告されました。これらの教員は学内の各種センターに分散して配置されており、その地位の安定に学部や学科といった組織が関与できず、また教職員組合でもうまく対応できていない現実があります。

大学執行部主導の教育改革（例えば「4学期制」）が効果を上げていない実態も紹介されました。大学執行部と教員組織の距離はどんどん広がっています。政財界や財務省の意向を受け、文部科学省は教授会その他教員組織の発言権をほぼ剥奪し、学長や理事会による強力な経営の一層の強化を大学に迫っています。その結果、教員集団には無力感や孤立主義（身を置いている大学という組織への愛着のない）に陥っているように思います。

この窮状をどう打開するか。教研集会基調報告の「提案1」にあった、「大学周辺の地域の市民、労働運動、市民運動、学生など」への働きかけが重要ではないでしょうか。教研集会後、メーリングリストを通じて、「それぞれの大学の現状を広く地域に発信しよう」との呼びかけがあり、それに呼応する教員の輪ができつつあります。このような地道な活動、ゆるやかな連携活動が、いつか大学外の人々の心をとらえ、高等教育研究機関の教育研究充実につながることを念じます。

B 分科会報告

【B3】事務職員（全大教事務職員交流集会）

14 単組 18 人 <司会：高島悟史（事務職員部委員、東京大学）
荒井竜一（事務職員部委員、東京芸術大学）
文責：辻英佑（事務職員部委員、京都大学）>

事務職員分科会は、

- (1) 事務職員の労働条件、
- (2) 「機能強化」「再編」の中での事務職員のあり方、
- (3) 事務職員を組合に組織するにはどうすれば？

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。

現役事務職員の参加者 10 名の他に、教員、定年退職後の再雇用事務職員、組合の書記、図書系職員、事務補佐員の参加者構成となっており、多様な職種による事務職員交流集会であったが、各単組における事務職員の組織率の低さを反映した参加状況となった。

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。

自己紹介後、レポート報告と、それに対する質疑応答の形式で進められた。最初のレポートは、岐阜大学から、軍事研究に関して反対の立場から職制上の係長としてどのように携わったか、とのレポート報告だった。仕事の手法として基本（法令、根拠）を踏まえてからではなく、すぐに答えを求める傾向にあること。教育、研究現場の末端ではあるが、誇りをもって仕事をしたいことが報告された。

次に京都大学から要求事項における監事監査の活用が報告された。監事監査を活用して一歩でも要求項目の実現を図ることで組合運動の可視化、ひい

ては拡大の成功を導くことができるのでは、との提案だった。公益通報者保護法により内部告発者は権利保護されること、2014年～15年に監査規程の改正で、不正については教職員には報告義務があるとの意見が出た。

引き続き、京都大学から「事務職員の職場の状況(派遣職員の増大等)」のレポート報告があった。現場では派遣職員の増大が続いている、との報告に対し、派遣者労働者数の把握、事務職員の職名別、年齢別の男女構成比について質疑応答があった。

この後、参加者の各大学における事務職場について報告、意見交換が行われた。

職場環境や雰囲気が悪いにも関わらず、組合員の拡大に結びつかないこと、超過勤務は早出出勤にも適用されることといった意見が交換された。

山口大学からは持参資料に基づき、直近の状況について報告があった。事務職員の組合員の減少によって、事務職員の要求に関するとりまとめが行いにくい状況となっていると報告があった。

2日目は、大規模大学における新たなキャリアパス制度の導入について報告があった。事務職員に母校出身者が採用されており、若手への処遇改善と併せて検討されている一方、旧来の役職者の処遇を検討しているかは不透明である。この報告を受けて、各大学でも母校出身採用者がいるとの情報提供があった。

最後に、事務職員のやりがいと拡大について意見交換が行われた。

大学の運営に携わるやりがいもある一方、時代の変遷にともなって職場の未組合員、特に若手職員の要求も変わってきており、拡大の特効薬は見出しにくい現況である。事務職員アンケートについては法人化時の質問項目を削除しつつ、回収方法も含め、拡大につながるようなアンケートとするよう意見があった。

B 分科会報告

【B4】技術職員 -- 昇格改善実現に向けて--

20 単組 25 人 <司会：本多将和 (中央執行委員、松江工業高専)
荒岡修 (技術職員部常任委員、高工ネ研)
文責：中田淳一 (技術職員部常任委員、大阪大学) >

今回の技術職員を対象としたB 4分科会の主なテーマは前回(2016年)と同様「技術職員の昇格改善」とし、技術職員の待遇に大きな影響を及ぼすと思われる技術職員の組織化ならびに全学一元化組織の動向も併せ、それぞれの単組が持ち寄った情報交換を行い、それを元に活発な議論が行われた。分科会1日目は冒頭に技術職員部会の服部部長から挨拶の後、2大学よりレポート報告が行われました。2日目は1大学よりレポート報告ならびに毎年実施している「技術組織・職員昇格・資格手当支給等実態調査」に関する調査結果の報告が行われました。

1日目まず名古屋大学からは「技術職員に関わる労働環境の変化」と題して、技術職員組織の改編(組織改革)、技術職員の職階の改編ならびに技術職員のキャリアパスプランについて報告がありました。技術職員組織の改編では、これまで学部毎の組織の集まりであったものが、技術分野毎の組織に改編され、新たな組織ではこれまでに比べ人事異動も容易に可能となることから、コスト削減を見据えた改編ではないかとの意見が出されました。また現行3段階であった技術職員の職階(技術職員・技術専門職員・技術専門員)を5段階(技術職員・副技師・技師・主任技師・首席技師)へと改編され、これまで6級まで2回の選考であったのが3回の選考が必要となることから、将来的にコスト削減を図ったものとの分析が示されました。名古屋大学で現在検討中のキャリアパスプランでは、将来的に技術部長(7級)を見据えたプランとなっているが、若手は人事交流により外部への出向が予定されるな

ど、現状に合っていないとの報告がありました。

次に電気通信大学からは「一般職の事務職・技術職の待遇、50歳以上の上位級に2倍以上の格差 —業務評価・組合役員・賃金、技術者への3つの差別—」と題して、同じ一般職である教室系技術職員と事務職員の上位級数の格差ならびに技術職員の業務評価に関する問題点について報告がありました。

教室系技術職員の上位級（ここでは5・6級を示す）は2017年では事務職員の約17%が上位級であったのに対して技術職員は約14%であり、以前に比べ改善されたが、17%の約8割にとどまり、特に50歳以上では2倍以上の格差があり、早急な改善が必要であると報告されました。技術職員の業務評価においては評価者が技術職員の安全衛生業務を組合の活動の一環であると誤解したり、そのほかにも認識の違いがあり、公正な業務評価が行われずに、その結果賃金に反映されないとの分析が示されました。また技術職員採用時の格付けの問題について、改善状況の報告がありました。

2日目、静岡大学からは「技術部の人事事項の公平化を求める取り組み」と題して、静岡大学技術部における不公正な・不透明な人事に関する問題が報告されました。技術専門員の人事選考においては、本来の技術専門員選考（推薦）基準のルールに従わない不公正な推薦が技術部発足以降行われ、「技術専門員は教育研究支援への貢献が顕著であり、学内規定に定める職務を行うもの」とされ技術部運営委員会で決定もない状態で、技術部の部門長＝技術専門員と勝手に解釈し、職階を元にした推薦が行われていることから、不公平感・不信感を抱き、技術職員のモチベーションが低下しているとの報告がありました。また技術部における技術長・部門長の人事において、人事に関して影響を持つ委員会が特定の組織の技術職員に占められ、そのグループに属していれば昇任・昇格に有利となるような状況が発生しているとの問題が示されました。

これら各単組からのレポートから、職階・昇任と組織体制の問題や人事の不公平性、上位級確保、事務職員との格差や組織化・組織を実際に運用する

際の問題点等が実例とともに明らかとなりました。

2日目最後に全大教技術職員部会が毎年実施している「技術組織・職員昇格・資格手当支給等実態調査」のアンケートの集計結果の報告ならびに討論が行われました。30単組から回答の提出があり、分科会においても当日口頭でのアンケートの回答の追加がありました。実態調査からは、技術職員の昇格・昇級に各単組間で差はありますが、いくつかの大学では、暫定目標の高専並みに近付いているケースもありました。

あわせて1日目分科会終了後には、更なる意見交換を図るべく懇親会を行い、多くの方の参加をいただき、より深い情報交換や「技術職員」とは、など様々な話題で非常に盛り上がりました。

技術職員部では、今後も実態調査や交流ルーム、教研集会・技術職員交流集会を通じて、意見交換や情報交流を深めていきます。来年度は、技術職員交流集会を開催する予定です。皆様の参加をお待ちしております。



B 分科会報告

【B5】非常勤職員

20 単組 30 人 <司会：小野和泉（非常勤職員部委員、佐賀大学）
朝火里津子（非常勤職員部委員、東京大学）
文責：飯田浩美（非常勤職員部委員、名古屋工業大学）>

非正規職員は、社会全体で 4 割を超える状況にあり、無期転換ルールの法制化や正規と非正規との不合理な格差の是正など、非正規職員の労働条件改善は社会的なテーマとも言える。それは大学の職場も同じく、教育・研究を支える欠かせない存在となっている非正規職員の労働条件改善は重要な課題となっている。今回は、①雇用期限撤廃・無期転換の促進、②正規職員化、③賃金・諸手当や休暇等の労働条件改善の課題、④仲間づくりの 4 つの柱で展開することとした。

4 つの課題毎に分かれ、レポート報告後に質疑応答、各職場の課題等をお互いが傾聴し合い、解決に向けて討論する形で進行した。信州大学の学長と非常勤職員との懇談、東京大学は雇用上限とクーリングを撤廃（首都圏非常勤講師組合との共闘等々の成果）、名古屋大学からは、1000 人以上の署名を 2 回集め、試験選考によらず、1175 名の非常勤が無期契約を勝ち取る等の報告があった。三重大学の「研究開発力強化法」、「大学教員任期法」は非常勤職員にとって、10 年雇用という枠から変わらず、複雑で大きな課題となっている。一方、東北大学や北海道大学からは非常勤職員の大量解雇により、大変な混乱を招き、その後の厳しい対応については多くの参加者から関心が寄せられ、無謀な大学当局に対して今も力強く闘い続けているという報告に、参加者全員が心打たれる思いであった。正規職員化、労働条件については、改善の報告は聞かれなかった。仲間づくりについては、無期転換されたことで、組合を出られる方や逆に組合に入られる方がいると報告があった。最後に、全大教として今後も、改正労働契約法の趣旨に反する有期雇用のあり方又は問題点を洗い出し、改善に向けて取り組んでいくことを意思統一した。

B 分科会報告

【B6】大学共同利用機関

3 単組 5 人 <司会：御子柴廣（中央執行委員、国立天文台）
文責：青木 和光（国立天文台）>

大学共同利用機関法人は、全国に 4 機構（人間文化研究機構、自然科学研究機構、高エネルギー加速器研究機構、情報・システム研究機構）あり、そのもとに 19 の研究所、博物館等が設置されている。

大学共同利用機関法人の目的は、「全国の大学の関連研究者（研究者コミュニティ）のニーズに応え、また、広く海外の研究者とも連携を図りながら、学術研究を推進する中核的研究拠点（大学共同利用機関法人ホームページより）」とされている。国立大学法人と同じく、教員は教授・准教授・助教等の職種が置かれているが、大学と違い原則的に教育の義務はない。主に共同利用のための施設整備や運用等のサービス業務と研究業務に従事している。国立大学と共通の課題のほかに、大学共同利用機関法人に特有の課題（実験・観測シフトや、海外勤務に関わる課題等）があり、それらの課題を把握し、各単組の取り組みや成果を共有するため、全大教では大学共同利用機関部会が置かれている。残念ながら、19 の研究所等より全大教に加盟している単組は自然科学研究機構の国立天文台、人間文化研究機構の国立国語研究所、そして高エネルギー加速器研究機構（4 研究所・施設を含む）であり、今後、他の研究所等に広げていくことが課題の一つとなっている。教研集会では、毎回分科会を設けて情報共有と議論を行ってきた。

今回の教研集会における大学共同利用機関分科会では、加盟 3 単組から 5 名が参加し、主に（1）労働条件、（2）職場環境の改善、（3）組合員拡大について情報交換を行った。以下に、議論の内容を紹介する。

1) 労働条件について

労働条件については、有期雇用職員の無期化、賃金・手当関係について報告された。

a. 有期雇用職員の無期化

各機関とも今年3月末での不当な雇止めをある程度食い止め、無期転換への道を開いたものの、原則5年の契約更新の上限が設けられており、また6年目の更新に特別なハードルを設ける等、新労契法の趣旨に反する運用が行われている現状が報告された。

国立天文台では、以前から有期雇用契約は5年を限度とするとの方針があり（自然科学研究機構で共通）、無期化するには所属長からの推薦と、天文台（または機構）の審査が必要となる。昨年度末で5年を超えて長期に雇用されてきた職員の多くが定年制職員に移行できたが、来年度の契約から無期転換権を得る職員が十数名おり、労使双方への注意喚起を図るとともに、職員からの質問に応じている。

国立国語研究所では、規程によりプロジェクト非常勤研究員の任期は5年であり、10年を超えない範囲での職種への公募による移行が可能である。しかし、事務補佐員・技術補佐員の雇用期間は、最長5年に据え置かれている。2015年から内部登用試験により一般職に移行する道が開かれた。国語研からも1名が採用されたが、試験に合格したにもかかわらず採用に至らなかったケースもあり、狭き門となっている。

高エネルギー加速器研究機構では、昨年度末で5年以上の雇用実績のある有期職員の無期化が行われた。しかし、2013年4月以降に採用された有期職員に関しては、最大5年の更新の上限（特例として延長あり）を設ける新たな規程が制定された。組合は、上限の撤廃を求めて機構と交渉を続けている。

b. 賃金・手当関係

国立天文台では、チリ、ハワイ、パサデナ（カリフォルニア）における在

外勤務があり、在外勤務手当関する問題点が報告された。在外勤務手当の基準は、公務員に準じて定められているが、公務員の基準より15%減額されている。また、基準額は現地の物価上昇を反映したものでない等の問題がある。組合では、手当の在り方について問題提起する予定である。退職手当については、昨年度の規程の一部未改訂により不整合が発生し、組合の指摘により追加支給が行われた。今年度に入り、退職手当規程の不利益変更が行われたことから、組合ではこの問題に関して交渉を申し入れている。

国立国語研究所では、非常勤職員給与の硬直的運用の改善を求めている。非常勤職員給与は、勤務経験に応じた段階的なものとなっており、職務経験による昇給は行われていない。また、勤勉手当はフルタイム職員にしか支給されていない。組合は、これらの問題の改善を求めて活動している。

高エネルギー加速器研究機構では、基本的に給与は人事院勧告による公務員の給与に従うことについて、機構と組合で労働協約を結んでいる。国家公務員の給与法が国会で可決された後、機構の規程が改正され4月に遡って実施されるのが通例である。今年の勧告は僅かながらも健全勧告なので、これの完全実施と更なる上積み交渉を行う予定である。退職手当の切り下げは国家公務員に準じて行われており、就業規則の不利益変更にあたることから、代償措置の実行を求めて交渉を続けている。

2) 職場環境の改善について

国立天文台では、観測所やプロジェクトの改廃・縮小に伴う雇用と労働環境の確保・維持が問題となっている。野辺山の宇宙電波観測所の閉鎖は、新聞でも取り上げられた。岡山天体物理観測所の京都大学への移管等、一部の設備について大学への運用の移管が進んでおり、組合では、職員の雇用の確保や労働環境の維持・改善等の課題に取り組んでいる。また、長時間勤務に関して、労使による毎月のチェックを行っており、超過勤務の状況は、以前より改善されてきている。

国立国語研では、VDT (digital display terminal) 健診の再開、防災訓練の

実施、産業医の相談日の柔軟な対応等、職場環境の改善が行われた。

3) 組合員拡大について

国立天文台では、年度初めの職員オリエンテーションの終了後に組合の紹介を行ったり、学習会やイベントを通して組合への勧誘を行っている。組織改組や観測所の改廃・縮小等の続くなか、職員の組合への理解や期待が広がっている。

国立国語研では、組合総会への未組合員のオブザーバー参加（お弁当付き）を呼びかけ、6名が新たに組合に加入した。また、新人歓迎ランチ会を行った。組合活動を認知してもらうために、「業務環境に関するアンケート」を実施し、職員約140名のうち、81名からの回答を得た。アンケート直後には、アンケート結果を検討する昼食会を一週間実施し、多くのかたの参加の機会を確保した。

高エネルギー加速器研究機構では、新人研修の機会に組合紹介を行うほか、毎年5月頃に、「組合員拡大月間」として、組合委員が組合の勧誘資料を持って職場の未組合員に声かけを行っている。また、Jリーグの試合観戦ツアーに、未組合員には無料でチケットを配布する企画を検討している。しかし、退職による組合員減を補うのが精いっぱい、組合員の純増には至っていない。

さらに、全国の大学共同利用機関法人の組合で、全大教に加盟していない組合について、参加を呼び掛けることを検討した。組合のない法人も多いが、組合のある法人について心当たりのあるところから、声かけをしていきたい。

最後に、今後も情報交換や共同の取り組みを続けていくことを確認した。

B 分科会報告

【B7】 附属学校

56 単組 16 人<司会：飯島徹（附属学校部委員、筑波大学附属大塚特別支援学校）
小野はぎ（附属学校部委員、奈良教育大学附属小学校）
文責：黒川陽司（附属学校部長、神戸大学附属特別支援学校）>

【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」

附属学校部部長 神戸大学附属特別支援学校 黒川陽司

昨今の国立大学改革の中で附属学校の在り方が非常に厳しく問われるようになってきた。用途に制限のない純粋な運営費交付金の減額が止まらず、規模の小さな大学をはじめほとんどの大学で運営が非常に厳しくなっており、生き残りをかけてやむなく大学法人統合を進める動きが活発化してきた（名古屋大+岐阜大）（北見工業大+帯広畜産大+小樽商科大）（奈良教育大+奈良女子大）。予算がかかる附属学校運営に「附属学校が大学にとってどんな有益をもたらすのか示すべき」と大学からの圧力に附属学校がさらされている状況は少なくないはずである。とりわけ第3期中期目標下の取り組み内容の総括によって、2022年以降の第4期中期目標で附属学校の存続が問われる事態が迫ってきており、大学自治の下で豊かな教育実践を深められる附属学校の意義を社会、そして大学内に強く発信していくことが今、求められているのではないだろうか。

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3つの方向性を確認した。

- (1) 大学・学部との連携のもと、公立学校にない先導的・実験的などりくみを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
- (3) 教育を取り巻く情勢の動向を注視し、課題や問題点を探りながら子どもたちにとっての教育とは何か、絶えず議論を教員集団で重ねていくこと

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]

◆新学習指導要領の中身をどう読み取るか

○10大特徴

1. とにかくガラが大きい。初発の1947年以来最も重大かつ構造的な縛りの強い改訂である。
2. **教育目標** (資質・能力=キーコンピテンシー) —**教育内容** (指導項目) —**教育方法** (主体的・対話的で深い学び←旧アクティブラーニング) —**教育評価** (パフォーマンス評価) —**教育課程管理** (カリキュラムマネジメント) が示されて、教育全体への拘束的構造を作り出している。
3. **幼児教育** (幼稚園、保育、子ども園) →新たに「育ってほしい10の姿」(・健康な心と体・自立心・協同性・道徳性、規範意識の芽生え・社会生活との関わり・思考力の芽生え・事前との関わり、生命尊重・数量や図形、標識や文字などへの関心、感覚・言葉による伝え合い・豊かな感性と表現)を示す。幼児期にふさわしい独自の教育よりも、小学校教育への連結・従属が強調されている。
4. **小学校教育**→各教科等の特質に応じて、プログラミング教育の導入。英語教育の本格導入。週あたり授業時数増による時間割の過密化 (小1から6時間授業) と編成上の困難を招いている。

5. **中学校教育**→保健体育武道9種目の中に新たに銃剣道の導入。英語による英語授業。英単語数の増大。

6. **高等学校教育**→18年度より通級指導開始。新科目再編に見られる教育内容の変化:情報ツールとしての日本語、英語教育、地理総合・歴史総合にみる「総合の見方」のいびつさ、公民として自国を愛する公共/総合的な学習から総合的な探求へ。

7. **特別支援教育**→幼・小・中・高と系統的なキャリア発達を促すキャリア教育の構築。一般就労(障害者雇用で企業に勤める)=タックスパイヤーを目指し、育てることを目的とした画一的な教育になる懸念。

8. **英語教育**→コミュニケーションスキル面の英語:乳幼児早期塾、小学校1年生からの英語活動、中学校での単語数や文法の過密化/4技能(listening, speaking, reading, writing) 5スキル(聞くこと、話すこと[やりとり]、話すこと[発表]、読むこと、書くこと)/大学共通入試での民間資格試験の利用。

9. **道徳教育**→幼から高までの一貫性:道徳性・規範意識(幼保)、新設「特別の教科:道徳」(小・中)、公共・倫理・特別活動で中核的な指導を(高)

10. **高等学校段階での二大外部テスト導入**で、高等学校教育内部を変質させる恐れが強い。

①高校生のための学びの基礎診断→民間産業がテストし、結果を学校内教育に反映

②大学入学共通テスト→記述式問題を民間産業が採点。英語の4技能5スキルを民間資格試験に丸投げ

どの校種にも共通することは、グローバル社会の中で競い勝ちぬける「人材」を養成することであり、子どもの内面を育て、人格の発達を目指す教育としての捉えにはなっていない。いわば経済発展のための手段に教育が利用される懸念がある。教育現場では「○○スタンダード」(○○は地名などが入る)といった指導方法の枠組みが“スタンダード化”してしまい、教師の

創造性を発揮する機会を奪う状況が浸透しつつある。子どもたちにとっての教育内容とは何か、それが今鋭く問われているのではないだろうか。

◆2021年まで（第3期中期目標最終年度）に・・・

1. 「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する取り組み状況について」 文部科学省 2018.7
2. 「国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書」 文部科学省 2017
3. 「問われる国立大学附属学校の存在意義」 有識者会議

全て文部科学省 HP に議事録等が公開されている。いずれも非常に現場への要求水準が高く、現状の教員規模ではとても対応しきれない。すでに勤務内容の精選や見直しなどにとりかかっている学校が多いが、附属学校の問題は研究校であるがゆえに研究会議を丁寧に進める必要があったり、子どもたちにとっての豊かな教育実践を作り出すための準備や片付け、教材研究に大変な時間がかかったりしているのである。附属校が地域から求められるものが高分、現場の教員はよりよい教育内容を作り出すことに必死である。しかもその教育内容を作り出す人員規模が公立学校と比べて圧倒的に少ないことが問題なのである。（例えば神戸大附属特別支援学校では、正規教員数が教員定数法に則った規模にようやく回復した・・・+4名が、その分非常勤講師枠は削減された。）附属校から働き方改革を発信するならば、①教員定数法の改正によって正規教員を国公立関係なく増やすことができるようにすること②50年前の水準のままになっている教職調整額の見直し、そして勤務時間外労働に対する正当な賃金報酬体系の確立（→文科省が進める勤務時間管理は「在校時間の管理」。やむをえず自宅でこなした仕事は認められていない。）③業務内容の見直しこの3点を附属から発信していくことが何よりも必要ではないだろうか。

◆専門職大学＝就職予備校？

学校教育法が改正されたことで、2019年4月に大学制度の中で新たに設置される“学校”。すでに全国13校の専門学校が鞍替えをして専門職大学に移行申請しており、19年4月に開学予定になっている。しかしながら肝心の実務家教員の確保に課題を抱えている状況であることがわかった。

[労働環境]

◆小中学校教員不足で授業ができないケースが全国で続出

～正規雇用の教員増を～

国公立関係なく、学校で教師の数が足りず、授業に支障が出るという非常事態が各地で起きている。兵庫県を含む26都道府県と9政令指定として、児童生徒の数を基に決める教職定数法の水準に対して少なくとも計600人の不足が生じていることが判明した。宝塚市の中学校では家庭科の正規教員が足りず、5月末に臨時講師が決まるまで授業ができず、ほかの授業に振り替えた。島根県でも同様に中学校で英語の教員が確保できず1ヵ月授業ができなかった。広島県の中学校でも理科と国語の教員が確保できず、授業が滞ったそうだ。教員が足りない根本的原因是、少子化を見越して教員定数を減らしてきたことをにある。加えて小泉内閣の「三位一体改革」の影響も大きく、公立小中学校の教員給与を国が半分負担していたのを3分の1の負担に減らした。その結果全国の自治体は正規採用を抑え、給与の低い非正規雇用の教員枠を増やすようになったそうだ。

・教員のなり手が少なくなった主な要因

→教員免許更新制を導入して約10年、教員免許保持者の中で学校現場で働いていない人は失効している。

→大量に教員採用数を増やしたことで臨時講師として働いていた人が正規採用された。

→「学校はブラックで過酷な労働環境」という情報が溢れ、教職に魅力を感じて目指す人が減っている。

◆防衛装備庁「タイプC」

防衛省傘下の防衛装備庁が募集する研究費助成“安全保障技術研究推進制度”（防衛用途として将来有望な先進的な研究に関する防衛省によるファウンディング制度）。これには15年度3億円→16年度6億円→17年度110億円→18年度300億円もの予算が組まれた。この額は神戸大学+横浜国立大学+奈良教育大学の16年度運営費交付金とほぼ同じ金額。18年度の防衛装備庁の公募は大学が応募しやすい内容になり、小口タイプ（タイプC 上限1000万円単年度）が新設された。他の外部資金制度（科研費など）よりはるかに助成金額が大きく、研究費減に悩む大学研究者にとっては魅力的にとられやすい。簡単な内容記載で申請が通るので、若手研究者の取り込みを狙っていると考えられる。一定の歯止めをかける日本学術会議が軍事研究に一切関わらない、といった声明を出したばかりだが、岡山・大分・桐蔭横浜大学の研究者が申請した研究テーマがタイプCのカテゴリーで新規採択された。直接的に軍事研究には結びつかないと防衛装備庁はアピールしているが、公募元が防衛省管轄である以上基礎研究であっても研究技術が防衛省側に流れることは否定できない。

2018年3月に明治大学で開催された「大学での軍事研究に反対し、学問の自由を考える集い」（全大教後援）では、明治大学、北海道大学、立命館大学、龍谷大学など多くの大学関係者が参加し、政府主導の大学改革の下で大学の自治や学問の自由が国家統制によってないがしろにされかねない現状について活発な論議を深めた。この集いでも話題に上がったのは、大学は研究機関であるとともに高等教育機関であるからいずれこの問題が教育に多大な影響を及ぼす可能性があること。附属学校にとっても問題意識を持っておかねばならない。

○最近の学生の特徴

- ・考えない学生が増えてきている。
- 歴史的背景や真実を知らないまま「なぜ反対するの?みんなやっているのに」
- それがいずれ高校以下の教育にも影響を及ぼす。
- 負の教育連鎖に陥ってしまい、問題の本質が埋もれてしまう。

◆今夏の人事院勧告の分析

国家公務員及び地方公務員（公立学校教員も含む）は人事院勧告でプラス勧告になると追加予算が組まれて100%実施になるが、国立大学法人は年度予算からやりくりして上乘せ分を確保しなければならない。追加予算措置がないのである。運営費交付金年間が約200億規模の総合大学で例えるとボーナス0.1ヵ月分の引き上げに約1億円必要になるそうだ。追加予算措置を国及び財務省に強く求める必要がある。

また、今回の勧告では65歳定年延長の話題が含まれた。今後制度設計が進むと見られているが、61歳になった途端に給与が7割になり、総人件費抑制のために60歳で一旦退職手当を支給し、あとは支給しないといった構造にする可能性が高い。今後学校教員にはどう適用されていくのか注視する必要がある。

〈参加者から〉

- ・学校の教員の仕事内容から時間管理はしにくい。
- ・全体としても教育を豊かにしていこう、という動きにはなっていない。
- ・各大学に要求を上げて限界がある。大卒の運営費交付金そのものの引き上げ要求をみんなであげていくべき。

基調提案後、附属学校部で全国の附属学校の教育環境・労働環境の実態を共有する手がかりとするために今年度実施した「**附属学校教員勤務実態調査**」結果をもとにしながら附属学校の労働条件の実態・課題を共有する討議をすすめた。

- ・附属学校教員勤務実態調査について

調査方法：全大教HPで呼びかけ

期 間：2018年6月～8月

調査項目：

- 1 労使協定（時間外労働および休日労働に関する協定書・・・いわゆる36協

定)は大学と締結していますか?締結している場合、「教員の時間外労働を命じる場合の項目」について教えてください。

2. 勤務時間の記録を行っていますか?行っているならばその方法を教えてください。(タイムカード、自己記録など)

3. 時間外手当は支給されていますか?教職調整額4%以外で支給されているならば、その内容を詳しく教えてください。手当額 や上限時間、支給基準など・・・

4. 教員特殊業務手当(特に泊を伴う行事にかかる業務手当の額、休日部活指導にかかる業務手当の額、それらや他も含めて最近組合の団体交渉等で支給額の変更があれば詳しく教えてください。)

5. 特別休暇制度について、法定休暇(介護や子の看護の特別休暇など)、法定外休暇(リフレッシュ休暇など)含めて、最近組合の団体交渉等で制度の見直しがあれば詳しく教えてください。

6. 病気休暇制度について、教員がなんらかの事情で病気休暇(最大で90日、それ以上は病気休職となります。)を取得した際、代替教員を配置する制度はありますか?

(例えば神戸大学は90日までは常勤教員はつかず、非常勤教員を配置していたり、奈良教育大学なら30日以上診断書が下りれば、常勤教員の配置が認められていたりします。)

7. 教員の勤務状況について、悩んでいることなど自由記述でご意見をください。

(例えば毎日夜遅くまで残っている。業務が多忙すぎる。労基署が是正指

導をした。など)

回答結果:附属を有する56大学中11大学の附属学校から回答を得ることができた。

[調査結果の分析]

※回答一覧表はすでに全大教HP「単組交流広場」「附属学校交流ルーム」で公開しています。ご覧ください。

・回答していただいた附属校の実態はどこも大変厳しい。回答を得られなかった附属でも同様と思われる。附属は限られた人員で運営しているのが公立学校のように手当や人員を十分に確保できないことが多い。

・附属学校での組合組織率の低下が気になる。人事交流主体の附属学校であれば人事交流者が組合員でないと、必然的に組織率は下がってしまう。また独自採用をすすめている学校でも組合員組織率が下がる可能性もある。

・組合を通じてよりよい職場環境をつくっていくことは大切である。労働条件を知り、各大学執行部に対して、大学の組合組織と連携しながら団体交渉の場で附属学校の労働条件整備の要求を上げていかなければならない。

○「附属学校教員勤務実態調査」は今後も継続的に調査していきたい。

・労使協定の問題点について

分科会でも話題に上げたのが各附属校(事業場ごとに)が締結している労使協定について。変形労働時間制についてはすでにどの大学附属校でも導入されて問題にはなっているが、今回は「時間外労働及び休日労働に関する協定書」→36協定について神戸大学附属で結んでいる協定書を参考にしながら学びを深めた。

※（時間外労働及び休日労働を必要とする場合）

第2条の2 大学は、次の各号のいずれかに該当する場合は、附属学校教員に時間外労働及び休日労働を行わせることがある。

- (1) 生徒の実習に関する業務のため必要あるとき
- (2) 学校行事に関する業務のため必要あるとき
- (3) 学生の教育実習の指導に関する業務のため必要あるとき
- (4) 教職員会議に関する業務のため必要あるとき
- (5) 災害その他避けられない事由による緊急の業務処理のため必要あるとき

第2条の2が形骸化している。超勤4項目にプラス教育実習指導に関する項目が追加されているが、あくまでも「大学は、～行わせることがある。」とあり、教員が日々勤務時間外に残って仕事をして管理職が命じない限り第2条の2に該当しない。

現行の超勤5項目については昭和46年の[教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合に関する規定]が根拠となっている。それによると、「原則として勤務時間の割り振りを適正に行い、時間外勤務は命じない。」(3条)とあり、さらに「例外として、残業を命じ得るのは、生徒の実習、学校行事、教育実習の指導、教職員会議、非常災害等やむを得ない場合の5項目のいずれかに該当する場合。」(4条)と規定している。労使協定にある時間外勤務の項目はほぼそれを踏襲していることがわかる。

仮に超過勤務手当が創設されたとしてもあくまで学校で勤務時間外に働いたものにしか対象にならない。事情で平日の夜、土日など自宅等学校外で仕事をするには手当が存在しない。

(包括的に教職調整額4%で補填しているがそれでも十分な額ではない)

※第2条の2をより勤務実態に即した内容にした場合の修正素案（労使が合意すれば修正可能）

- (1) 施設実習その他生徒の実習に関する業務のため必要あるとき

- (2) 修学旅行・合宿・運動会・学習発表会その他学校の行事に関する業務のため必要あるとき

- (3) 学生の教育実習の指導に関する業務のため必要あるとき

- (4) 教職員会議に関する業務のため必要あるとき

- (5) 非常災害その他緊急の措置を必要とする業務のため必要あるとき

- (6) 児童生徒の指導・授業の諸準備・成績処理その他やむを得ない業務処理のため必要あるとき

○過去に公立学校で時間外手当問題で裁判になった判例

そもそも教員が自発的自主的に行ったものは「労働ではない」。

(名古屋地裁判決 1999)

〈参加者からの意見〉

・労働基準監督署に通報すれば今の附属学校の労働状況を改善できるのか？
→この意見に関しては確実な方向性を見出すことはできなかったが、事実労働基準監督署に通報して臨時検査（臨検）が入って是正勧告を受けた附属校がある。是正勧告を受けた大学は何らかの形で対応策を打ち出している。例えば勤務時間管理を進めるために勤務時間管理簿を導入した附属校や、残業代未払いとして億単位の未払金を支払った大学もある。さらに教職調整額4%に付加する形の時間外勤務手当を創設した大学もあることも話題に上がった。しかしここで問題として提起したのは、是正勧告を受けた各附属校で組合が組織されていなかったことで、組合に労働相談をかけるのではなくいきなり労働基準監督署に通報したことである。大学本部との関係性を保つためにも附属学校で組合がない場合であっても大学本体の組合組織にまず相談をかけて対応策を練ることが必要ではないだろうか。また労働基準監督署に是正勧告を受けた場合、勤務時間管理の問題は大きく、勤怠管理システムなどIT化をすすめて管理強化されると教員の研修権がないがしろにされてしまう可能性もあり、管理のあり方は慎重に検討する必要があることも確認

した。

・教員一人一人が自分の働きぶりを把握するためにも、勤務時間の記録は必要。何かあった時に客観的な記録がないと立証できない。

◇職場の情報交換

一日目の分科会の最後に職場の情報交換を行った。内容は以下のとおり。

1. 法人統合問題
2. 非常勤職員 5 年雇用期限問題
3. 部活動について
4. 職場復帰支援プログラムについて
5. 教員特殊業務手当、特別休暇制度問題について
6. その他

十分な時間が取れなかったが、法人統合問題では名古屋大学や奈良教育大学からの情報提供をえた。名古屋大学や奈良教育大学では肅々と 1 法人複数大学構想実現に向けた動きが進んでいる。附属学校がどのような影響を今後受けるのかかなり気がかかりである。特に附属学校を有する大学同士の統合となると、同一校種で重複がある場合はどうなるのか。今後の動向を注視することを確認した。5 年雇用期限問題では、神戸大学から給食調理員の雇用期限問題や福岡教育大学から給食調理員の待遇改善について意見を交わした。また今回は紹介程度で終わってしまったが、教員特殊業務手当および特別休暇制度問題に関係する一覧表を配布した。全国規模で集約したものであり、今後附属学校部に情報提供があった場合随時改定してそれぞれの大学での団体交渉で待遇改善につながる客観的資料として活用してほしいことを参加者に呼びかけた。

◎二日目は教育実践レポートが 2 本報告された。

【レポート①】「新学習指導要領を『考えて』すすめたい実践」

(奈良教育大学附属小学校 小野はぎ)

・こどもの実態に合わせた教育課程づくりを目指す小学校図工の実践。児童たちが図画工作の描画活動を通して変容していく姿がわかった。

・報告者から「図工科で培う力」について提起された。

→図工科で培う学力を、「自分と対象を結び合わせる造形的な力」だと考えてきた。子どもたちの暮らしにつながる物事を題材に選び、自分自身と向き合っけてとりくむことを大事にしている。それが、新たなねがいもち、なかまとともに暮らしをつくることにつながると考えている。

一部のエリートを育てるのではないので、様々なニーズをもつ子どもたちを含めて本校のどの子にも学力をつけることが大切だと考えている。どの子にもという視点を常にもちながら授業づくりをすすめている。

・実際の作品をレポート報告の中で紹介しながらすすめたことでどう変わったのかがわかりやすく、生活に即した題材を提示する大切さを共通確認できた。

・新学習指導要領が持つ教育全体の拘束性の問題が提起され、現場の切実な声も紹介された。

→「教員減。時数減。中学校で美術の先生が美術の授業をしない。」
「造形遊びは物理的な難しさがあり、現実的ではなく、やりきれない。」
「造形遊びで心と体を開放することも大切。それだけに偏ってはいけないが…」

「ICT化がすすみ、電子教科書はパッパッと画面が変わる。考える『間』を与えない。」

「『いい!』という一瞬の感性はすぐに『飽きた!』につながる。愛着を持てる作品を生みだせない。」

- ・「造形遊び」として図画工作の中で展開される方向性には討議の中で様々な意見が交わされた。一種のハプニングアートの要素が教育の現場に入ってきていることで、児童たちは衝動的な表現活動に出会い、楽しむ姿も見られる。しかしそれだけが図画工作の教科でねらう目的ではない。道具や素材に出会いながら、技法も作品制作活動を通して磨いていき、「前よりも上手くなった自分」を感じながら「また次も描きたい」と思える内容作りもまた大切なのではないか、といった意見も交わされた。

【レポート②】「学校時代に大切にしたいこと～高等部生産学習（陶工班）の実践から～」 （神戸大学附属特別支援学校 黒川陽司）

- ・仲間との学び合いのなかで人格形成を目指す特別支援学校での高等部生産学習の実践報告。個々の自分づくりを促し集団づくりをすすめることの大切さが討議された。
- ・陶工班の皿づくりを通して、何のために作る皿なのか目的意識を持ちながら進めたことで、はじめは「自分のために」であったのが、身近な「お母さん、〇〇先生のために」と広がり、友だちの作風の良さを認め合いながら新しい価値ある皿をつくり出していく生徒たちの誇らしい姿が読み取れた。
- ・報告者からは進路指導にも関係する高等部教育のあり方についても提起された。

→生産学習は、「生徒自らが外界（この場合各班の素材→土、食材、粘土、木材）に働きかけて新しいものを作り出す過程を仲間の中で繰り返しながら、自分自身を作りかえていく」ことを大切にしている教育活動であると捉えている。生産学習は教育課程上、公立特別支援学校の作業学習の取り組みと比較することもあるが、卒業後に社会に出て、仕事で役に立つ力をつける職業準備教育という側面ではなく、労働教育として、働く意味・目的を仲間の中で学びながら人格形成、発達をすすめる取り組みであると考えている。近年兵庫県下では就労率向上を目的とした技能検定の取り組みが作業学習の中に入り込み、教育現場での課題も多い。ある地方の特別支援学校の進路指導部長は、県教委に「地域の特性を考慮しない全県一律の検定は生徒たち、そして現場の教員の負担を増やしているからやめて欲しい。」と要望するほど。また神戸市立学校、国立附属の本校では技能検定は導入していない。同一県下で出身学校によって認定された資格（技能検定）があるかないのかで進路が決定してしまうのは公平感がない。さらに技能検定を通して労働を学ぶことは生徒たちにとって深まるものなのか、議論の余地は大いにあると思われる。生徒たちにとっての青年期の豊かな教育とは何か、考える機会だろう。

【卒業後に進路をとる福祉事業所や企業の声】

- ・「先生、やっぱりね、なんぼ手先が器用で作業能力が高くても同僚とのコミュニケーションがとれない子は本当に仕事が長続きしない。一旦離職してから再就職までに本当に時間がかかる。学校時代にコミュニケーションの力をつけてほしい。」（就労移行事業所施設長）
- ・「挨拶、返事、分離礼（先に挨拶を言い、そのあとでお辞儀する礼の仕方）、仕事のスキル・・・そんなのは会社に入ってから育てるものだから、学校にいるときは学校で今しかできないことを友だち（仲間）と経験させてほしい。」（中小企業経営者）

- ・人材育成を目的とするキャリア教育の問題点を再確認し、子どもたちにとっての教育を考え、守り発展させていく必要性を共有した。

◇2日間を通して

2年ぶりとなる全大教教育研究集会が岡山大学で開催されたことでB7附属学校でも全国の附属学校関係者から参加があったことは非常に意義があった。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。しかし大学教員からの参加が今回はゼロであったのが残念であった。今後は事前に内容の周知など積極的に附属学校部としても発信していきたい。

教員の多忙化が深刻な問題としてクローズアップされている。今年度から取り組み始めた「附属学校教員勤務実態調査」の継続的な調査と積極的な発信を今後も進めたい。また教員の労働条件改善のために全国の附属校の「教員特殊業務手当」「特別休暇」などの一覧表を今回も公表したが、各大学の団体交渉等で役立ててもらいたい。各校からの情報提供を反映させながら、各種一覧表を順次改定させていく予定である。

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。

次年度は教育研究集会がない年となる。附属学校部では「附属学校交流集会」を教育委研究集会がない年に隔年で実施しているので、次年度は夏頃に関西圏または中部圏で交流集会を単独で実施したい。

C 分科会報告

【C1】改憲問題と組合運動

17 単組 22 人 <コーディネーター：中富 公一（中央執行委員長、岡山大学）
文責：岩崎 誠（書記次長、東京海洋大学）>

一昨年（2017年）の前回教研集会でC分科会（自由セッション）の一つとして開催された「平和問題や改憲問題に労働組合はどう関わるべきか」の問題意識を引き継ぎ、憲法改正案の国会発議がなされる可能性が具体化する情勢に対して高等教育機関の教職員として、また組合としてどのような姿勢で相対していくのか、活動の交流と意見交換を行う場として本分科会が企画された。

冒頭に情勢の共有として、安倍首相の意向により現在の9条を維持しながら自衛隊の設置を憲法上明記する「加憲」案が自民党で現実的に国会発議が可能な案として検討されており、これに対して9条改憲そのものは是とする立場からも、自衛隊を憲法上設置が明記された機関とすることはその国家機関としての位置づけを過度に高めることにつながるおそれがあるとの懸念や、自衛のための実力保持を合憲とする従来の政府の憲法解釈を明文化する趣旨であればその趣旨に即したより抑制的な改正案が考えられる旨の指摘が出ている状況が報告され、この情勢と大学人が果たすべき役割に関して、次のような質疑と意見交換が行われた。

- 安倍首相は「自衛隊違憲論をなくしたい」と言うが、9条2項の戦力不保持規定が残る限り憲法上の疑義は必ず残る。改憲を行うこと自体が目的化した無意味な改憲論議ではないか。
- そのような改憲案でも、成立すれば安保法制を違憲とする主張の根拠が弱められるなど、一定の意味は持ってしまうのではないか。
- 日本会議系の論者などは、一度目は実質的な変化を伴わない改憲で国民の抵抗感を薄れさせ、第二段階で本格的な改憲（緊急事態条項など）を行う計画を公言しており、警戒を怠るべきではない。

- 自衛隊が憲法上明記されることで、将来的な徴兵制や、学校現場への自衛隊の募集活動受け入れの義務化などにつながることを心配している。
- 文言上で市民への強制を伴うようなものでなくても、国旗国歌法成立後の学校現場の状況を省みれば「法律(憲法)で定められている」ことでの心理的拘束感は否定できないのでは。
- 日米間の密約を含めた安保体制の問題にも触れて、改憲によって自衛隊が有事の際に実際にどのような機能を果たすようになるおそれがあるのか、リアルに示していくべきでは。
- 9条は自衛隊がアメリカの戦争に従軍させられる事態を防ぐ効果や、それを通じてアメリカの東アジアにおける軍事行動を抑制的にする効果はあったと思う。一方で、日米安保体制との「二重の法体系」のもとでそれが可能になってきたという現実もある。
- もし9条を改定して自衛隊や自衛力を位置付けるのであれば、内閣の自衛隊に対する権限(文民統制)や有事の人権保障など、相応の国家権力に対する制約規定も明記すべき。それがなく9条の2だけを追加しようとする議論には不信感がある。
- 9条の他に、東日本大震災などから緊急事態条項の必要性を言う議論も出ている。しかし、被災地の自治体からは緊急事態条項による国への権力集中には反対の声を聞く。
- 大学人がもっと市民に議論を喚起していく必要があるのではないか。国会や内閣法制局に9条問題の論客が多く、報道機関や言論界の注目度も高かった時代と違い、大学人の果たすべき役割は大きい。
- 最初から改憲阻止を掲げて議論をするのでは、特定の立場の人にしか訴えない議論になる。より適切な改憲案の議論もしていくべきではないか。
- より危険の少ない改憲案の議論は既にあるが、政治や報道機関の現状を考えると、そうした議論もひっくるめて改憲賛成に括られてしまい、意図したような効果を発揮しないという想定も必要。

続いて、各大学での取り組みや状況の交流として、次のような報告があった。

名古屋大

学祭で、平和憲章委員会(院生協議会など共同)の平和憲章記念企画としてアニメ映画「この世界の片隅で」上映会を開催し、年配の方から家族連れ、学生まで多数の参加があった。

組合の運動方針として、先輩たちの遺産として平和憲章を守る活動をしていくことを方針化している。組合員にはおおむね理解されている(しかし、この点の違和感を理由に組合加入しない人も)。

大学当局はこうした学内世論も反映して、人道的などによる場合を除き軍事研究に関わらないことを決定(追記:この決定は9月15日に発表された)。

京都大

京大職組は従来、平和運動に前面から取り組むとはしていなかった。しかし、軍事研究問題をきっかけに、教育・研究に直接結びつく課題として反対を意思統一。山極総長が、学術会議会長として同会議の声明を出すことに寄与した。現状、軍事研究費の応募を禁止する全学方針はないが(人道的な理由で緊急に必要だという例が生じないとは限らないため一律の禁止はしないとの理解)、部局ないし本部で運用上ストップがかかるようになっている。

安保法制反対の運動をきっかけに「自由と平和のための京大有志の会」ができた。組合とは別団体だが、731部隊の研究倫理問題に関する学習会の共催など、可能なところで共同している。

徳島大

学長が「デュアルユースは問題ない」「ドローンなど人道目的にも活用できる」としていたが、組合の会見で、学術会議声明を活かし、プログラムオ

フィサーの関与、最終目的などの点で反論した。

こうした会見内容をメールマガジンにし、全学配信して学内世論を喚起。軍事研究問題への取り組みに組合員から反対意見は出ていない。改憲問題は組合として直接は取り組んでいないが、有志が市民アクションの活動に参加。改憲反対の3000万人署名も学内だけで150筆以上集まった。組合には加入しないが、改憲問題での取り組みは応援するという教職員も。

岩手大

安保法の国会審議時に組合で意見表明のタテカンを出したが、なぜ組合だけが政治的主張のタテカンを出せるのかと学内の一部から批判があった。現状の組合組織率では、組合が大学人の総意を代表しているような印象を与える運動は反発もあると感じた。

憲法の存在理由に対する市民の理解を深めるための学習会など、議論の前提となる土俵を提供する取り組みが必要ではないかと考えている。

国立天文台

天文台でも映画上映会の取り組みを5年ほど前に行った。

軍事研究に関わらない旨の教授会声明後、台長が交代したので組合として軍事研究問題への認識をたずねる質問状を出している（回答が遅れている）。

防衛装備庁や内閣情報調査室の視察が増えるなど、不穏な情勢が常にある。

高エネ研

米国では、スターウォーズ計画で大学に多額の研究費が供給され、加速器関係にも相当な影響があった。KEKで加速器国際会議が開催された際、これらの軍事研究費による成果の発表を断った。相手の反論は「元々行うべき研究だった」「他の軍事費に回るより有効活用ではないか」。

しかし今になってみると、そうした研究費による成果はあまりその後役立っていない。こうした経験から、軍事研究費は純粋な学術研究・基礎研究を歪

めるものという認識を持っている。

ただ、あくまで「大学での軍事研究に反対」であり、軍事技術の研究それ自体に反対しているのではないというスタンスを明示すべきと考えている。

奈良附属

授業で憲法問題を取り上げただけで、生徒の中から「この学校は左翼」のようなレッテル張りをされるような状況がある。そうした現状を打ち破るためにも、名大の上映会のような取り組みを組合で考えていきたい。

最後にまとめとして、学生の間で政治問題に関する意識が非常に薄れている中で、また、自衛隊が果たしている役割や東アジアの国際関係について非常に情緒的な世論作りがされている中で、憲法の存在理由や自衛力・戦力の保持にまつわる問題群について基本的な知識・理解を広げ、改憲の是非を議論する基盤を提供するための大学人の役割、また教職員組合の役割についてあらためて確認した。

その上で、次回の教研集会（2020年9月）までの間には9条改憲の発議に関する国会審議、国民投票など、大きく情勢が変動する可能性があることを踏まえ、今後とも引き続き各大学などでの取り組みの情報交換や意見交換をしていくことを呼びかけて分科会を終えた。



C 分科会報告

【C2】災害に対する大学の対応について

20 単組 26 人 <コーディネーター：大西孝（岡山大学）>

本分科会は、自然災害が相次ぐ中、大学において災害時にいかに対応し、災害そのものによる学生や教職員への危険や混乱を減らすべきか、また、災害が収束した後にボランティア活動などを通して積極的に地域へ貢献できるように大学が動くべきかを討論した。本分科会を企画した時点では、岡山、広島、愛媛県などに甚大な被害をもたらした平成 30 年 7 月豪雨（西日本豪雨）があり、また、近畿地方では大都市を襲った大阪北部地震も発生していた。西日本豪雨については、司会者が所属する岡山大学でもこのような大災害に直面した経験がなく、改善が必要と思われる事象が多数あり、問題提起したものである。さらに教研集会の直前の 9 月初旬には、近畿地方を台風 21 号が襲い、関西空港で多くの利用者が取り残されるとともに、大阪周辺では多くの住宅の屋根が被害を受け、さらに開催の前週には北海道中南部を震源とする平成 30 年北海道胆振東部地震が生じた。これは意図せざるものであり、非常に不幸な事象ではあるが、日本全国、今やどこにいても災害に遭うという意識が必要であることを改めて痛感させられた。これらの災害が続発したためか、C 分科会の教室は多くの参加者が詰めかけた。

まず、岡山大学職員組合の笹倉万里子書記長が、西日本豪雨に対する本学の対応について、岡山大学職員組合の組合だよりをもとに報告した。報告の骨子は次の 2 点である

(1) 災害当日の対応について

西日本豪雨が岡山へ甚大な被害をもたらしたのは 7 月 21 日（土）であった。当日は土曜日のため通常の講義はなかったものの、大学院の入試が一部の部局で行われており、特別警報が当日の朝の時点で発令されていたにもかかわらず、入試の直前に中止が決まり、かなりの数の受験生が登校していた。ま

た、入試対応に当たる教員の多くも出勤しており、特別警報という差し迫った危険が起こればいつあるときに、岡山大学の取った対応には疑問が残るといった内容であった。なお、岡山大学の当局も、今回の事象を含め、特別警報が発令されているときなど、災害時の対応について検討をしているとのことであった。

(2) 災害後のボランティア参加について

災害が収束した後、ボランティアとして地域の復興の役に立ちたいと思う学生や教職員がいるのは自然なことである。これに対して、岡山大学は事前に「ボランティア計画書」を提出してから参加することを全学生および教職員へ通知した。この届の内容は、いつ、どこで、どういった活動に、どういった団体が主催するボランティアに参加するかを事細かく、事前に大学当局へ知らせよというものである。さらに、学生の参加には、保護者の承認の印鑑も必要とされていた。このような制度に対しては、次のような問題点がある。

- ・そもそもボランティアというのは、その時々状況に応じて個人の意思で参加するものであり、事前に事細かなことが決まっているものではない。
- ・ボランティア休暇を取って平日にボランティアに参加するのであれば別だが、土日に教職員が自由意思で参加することをなぜ勤務先に報告する必要があるのか（土日の行動を大学が把握することは好ましいことなのか?）。
- ・このような書式は、ボランティアに行こうとする学生や教職員に無用な負担を与え、積極的のボランティアに参加しようという意思をそぐことにもつながりかねない。
- ・事務方も、災害対応でただでさえ忙しいときに、有効と思えないこういった書類の対応をせねばならず、無駄な仕事を増やしているだけだ。

これらの 2 点に対して、会場からは多数の発言があった。特に会場では、各種の災害に遭遇した苫小牧高専、岩手大学、山形大学、大阪大学、広島大学、愛媛大学、熊本大学などの参加者から積極的な発言が目立った。また、立地する地域が日ごろから地震や台風に対する警戒をしている静岡大学や高知大学からも発言があった。

まず(1)の災害時の大学の対応については、大学によって対応が分かれていることがわかった。例えば、大学によっては気象警報だけでなく、近隣を

C 分科会報告

【C3】 公立大学の直面する諸課題と 高等教育機関としての将来について

-- 公立大学教職員組合の取り組みと運動の交流を目指して --

8 単組 15 人<コーディネーター：上田龍雄（大阪府立大学）
文責：井手 亘（大阪府立大学）>

公立大学は設立団体・設置者である地方公共団体、とりわけ首長の政策的な影響を強く受けることから、個々の公立大学が様々な課題に直面している。財政的な抑圧は言うに及ばず、人事・組織・制度など設置者権限は、これまでも公立大学の教育研究環境と勤務労働条件に直接的に影響を与えてきた。公立大学の法人化が進む中、教職員の勤務労働条件は労働法制の下、労使の交渉によって決定されるようになってきたが、その状況と教職員組合の取り組みはさまざまで、情報を共有し、経験を交流することは重要である。国立大学の指定国立大学法人制度や一法人複数大学（アンブレラ）方式による統合、国立大学の交付金の3類型化の私立大学への拡大など大学改革が進められる中、地方私立大学の公立大学化も行われてきている。国からの直接的な交付金・補助金の対象でない公立大学の将来像も視野に、報告と参加者からの話題提供に関する質疑や意見交換を行い、全大教では少数であるが、公立大学の教職員組合の交流が深められた。

分科会では、全大教時報（Vol.41 No.5 公立大学特集）を資料として、大阪府立大学の山田智貴氏から「大阪府立大学と大阪市立大学の統合問題に関して」の報告と首都大学東京の小林喜平氏より「私立大学から公立大学への移管をどう考えるか」の報告が行われた。

山田氏は「大阪府立大学と大阪市立大学の統合は、教育研究面の改革のためではなく、設置者における二重行政の解消の一つとして提案され、一度、2011年に延期となったものの2018年度の市議会、府議会での議決を経て

走るJRや私鉄各線の運休が休講の一つの指標となっている例が紹介された。こういった対応は、学生や教職員を危険に遭わせるリスクを軽減できるほか、講義中に休講が決まった場合の帰宅困難対策としても有効だと考えられる。大学には、学生の通学手段なども考慮して、気象警報だけでなく、立地条件を加味した対策の策定が必要だという認識で一致した。また当日の職員の出勤や学内での最低限の電源の確保など、事前の想定や大学での準備状況も大学によって差があることがわかった。さらに地震発生後、損傷した機器の修理の見積もりをすぐに出さなければならないなど、事後の対応に忙殺される状況があることも報告された。こういった大学間で異なる対策のうち、参考となると思われる内容は、職員組合で互いに情報を共有して、大学側へ改善を提案することも重要だという意見も出た。

(2)の災害時の大学の対応についても、大学によって対応が分かれていることがわかった。例えば、豪雨で甚大な被害に見舞われた広島大学では、学生や教職員から機材を集めて積極的にボランティアへ行っている状況が報告された。愛媛大学でも、大学でボランティアを募集している状況である。また、東北の山形大学や岩手大学からは、東日本震災後の息長いボランティア活動について報告があった。岡山大学の対応は、これらの大学と比べると大幅に消極的だと言えざるを得ない。積極的にボランティア活動を行っている大学の事例を参考に、大学側へ積極的にボランティアに参加しやすいような取り組みを促す必要があると総括した。

最後に、司会者は学会で訪れていた函館で胆振東部地震に遭い、そのときの体験を紹介した。大規模な災害に出張先で遭遇した場合は、まず勤務先へ一報を入れ（ただし停電や通信の途絶が見込まれるので、以後は不要な連絡は控える旨も伝える）、人の集まる場所で情報収集を行い、場合によってはためらわずに避難所へ行くことも大切だと報告した。また出張の際は、水や菓子パンのような食料を、ある程度持ち歩いておくこと安心であるという教訓も得た。

先にも述べた通り、災害は今や日本のどこでも起こりえる状況である。災害が生じた際に、いかにして学生や教職員の安全を守り、災害の収束後に地域へ貢献できるか、大学は今後、綿密な対策と柔軟な対応を取るべきである。

2019年度からの法人統合が決定した。大阪府立大学では大阪女子大学、大阪府立看護大学との統合を経て大学の将来について議論と改革が積み重ねられてきたが、統合によりこれが一方的に変容された。さらに、この10年余りの間、学生数は微減にとどまる中、運営交付金は7割強に減額され、教員・職員も同等の削減を受け、これまで通りの教育研究活動を維持することが限界に達している。しかし、設置者の議会で行われるこれらの重要な決定に対し、大学やそこで働く教職員の意見は反映されにくく、教育・研究や組織についての本質的な議論がないままにそれが実行されるという公立大学の持つ構造的問題については、これを解決する糸口はなかなか見出し難い。現在、両大学統合についての計画が議論されているが、その骨子は「選択と集中」、「重複分野の解消」という旧態依然とした合理化であり、拙速な統合により両大学の歴史や使命がなごりにされ、学生教育に深刻な影響が及ぶことのようなことはあってはならない。統合にあたっては、学内での議論を深めるとともに、議会において大阪府民、市民のための大学についての十分な議論がなければならない。」と力強く報告した。

続いて、小林氏から、「公立大学は、地方活性化の方針や公から私への行政改革などにより、特に地方において公私協力型や公設民営型による設立が行われてきた。しかし、近年の大学生の大都市集中や地方の経済力の衰退によりこれらの大学では定員割れや偏差値の低下が生じた。これに対し、大学を公立に移管して国からの交付金を得ることで、自宅から通える授業料の安い大学を地元に残すことを目指す地方自治体が増えた。2009年の高知工科大学に始まり、私立大学から公立大学への移管は10数校に上っている。移管のメリットには授業料のほかに、公立大学への進学は高校の実績となるので受験生が増えて偏差値が上がること、経営が安定すること、県外の入学者が増えることで地元の18歳から22歳の青年人口が増加することもある。公立大学への移管は、大学の破綻処理よりも自治体からの要請の側面が強いと考えられる。その一方で、公立化により設置自治体からの5年を限度とした職員派遣が増えることで職員の質の向上が難しくなる恐れがある。もちろん、

18歳人口の減少や、効率化を求めて運営交付金が削られていくことから、公立化しても大学を維持するには投資が必要であり厳しい環境が続くことに変わりはない。労働組合の立場からは、公立化にあたって労働条件の不利益変更が生じないように経営者と交渉することや、私立学校共済からの脱退に伴う福利厚生面の変化への対応が求められる。」との報告があった。

報告の後、質疑と討論が行われ、「大阪府立大学と大阪市立大学の統合」について、運営交付金は大阪府立大学100億円、医学部を含む大阪市立大学は140億円であることや、理事長と学長の権限の分け方が両大学の運営に大きく関わってくること、統合では法人本部がコンソーシアム的な調整機能のみを持ち、両大学が事務や調達を連携し、養成する学生のタイプを分担するなどの方法も考えられるなど、法人統合について活発な議論があった。

また、統合後の教職員の勤務労働条件については、大学間で就業規則が違う場合、労働条件の均衡が許容範囲内であるかが問われることや、公立大学では設置者の権限が強いため、首長が交代すると大きく方針が変わり、組合が対応を迫られることがあるなどの意見が出された。横浜市立大学からは、「中田氏が市長の時に独立法人となるにあたって「新大学については設置者が決める」、「旧大学の組織は新組織に口出しできない」とし、設置者主導で医学部以外の3学部を国際総合科学部1つにまとめただけでなく、5年更新の全教員任期制が導入された。教員は新法人との労働契約の切り替えにあたって任期制と無期雇用が選択できたが、無期雇用を選ぶと昇任やサバティカルはなしというものであった。」との発言があり、横浜市立大学の組合では、教員個人では交渉力が限られることから全教員の切り替えの権利を預かって交渉し、雇い止めの基準を非常に高くしたことで、任期更新の際に解雇となった教員はなかった。その結果、現学長が任期制の効果はなかったとして講師以上の任期制は廃止されることになった。また、国際総合科学部も来年度から元の3学部に戻すことになったことが報告された。

「私立大学から公立大学への移管」についての質疑、討論では、大学の公立化では偏差値が上昇し、県内の自宅から大学に通えたはずの受験生が入学で

きなくなるデメリットも生じていることや、地方公立大学の多くは小規模で、財政的にも大学運営に関しても自立することが困難であり、教職員組合の活動も同様に小規模で、財政的にも厳しい状況であることが紹介され、公立大学が抱える多様な課題が浮き彫りとなりました。

横浜市立大学からは退職手当の切り下げの取り組みについての報告があり、また、高知県立大学から契約職員等の雇用問題についての取り組みの紹介があり、活発な意見交換がおこなわれました。

最後に、司会者から分科会には公立大学だけではなく国立大学の関係者も参加して情報交換と議論を行うことができました。今後もこのような分科会等を通じて公立大学に関する課題について議論を行っていききたいという発言があり、参加者の拍手の中、分科会を終了した。



C 分科会報告

【C4】女性部交流会

11 単組 11 人<コーディネーター：海妻径子（岩手大学）
文責：笹原恵（静岡大学）>

女性部は2016年まで構成単組の女性部からなる組織であり、総会を開催する必要があったが、現在は、単組の女性部だけではなく、女性の問題や男女共同参画に関心をもつ組合員どうしの交流を深めるための組織となっている。これまでの「総会」とは模様替えをして、女性部交流会を企画した。A分科会の男女共同参画分科会参加者も含め、昼食を食べながら、各大学の女性部の活動など身近な問題について話し合った。主な話題は次の通りである。

女性部はどのような活動をしているのか： ランチミーティングを開催するほか、ストレッチ教室やワインと音楽を楽しむ会、利き酒の会、学長候補者の本音を聞くという講演会の企画などさまざまな活動が紹介された。弁護士に話をしてもらい、エンディングノートの書き方を学ぶ会を開催したところ、多くの人が集まり好評であったという例も紹介された。差し替えのできるノートを買い、親の介護や自身が介護されるような立場になったら…など今後のライフプランについて学ぶことができたそうである。また高専と大学の女性教員により、女性研究者どうしのネットワークをつくり共同研究などを進めているという話もあった。単組毎に工夫をこらした交流が行われていることがわかり大変参考になった。

改革経費がらみでの組織問題・任期付き女性教員の問題： 改革経費を獲得するために組織改変が何回も行われ、そのたびに任期付き教員を雇用し、その多くが女性であるという話題もでた。運営支援組織であるため、任期付き教員は、職名は教員でも研究職ではなく、研究時間や研究室も確保されていなかったり、任期が更新されずに職を失ったりしている問題も大学間で共通

C 分科会報告

【C5】みんなでハッピーになろう！ 『非常勤職員の労働条件調査』交流会

18 単組 25 人<司会 & 文責：中島真夕（都城高専）>

非常勤職員の問題は無期転換や雇い止めだけではなく、長年改善しない正規職員との待遇格差も大きな問題である。政府が進めている「働き方改革」関連法には雇用形態に関わらない均等待遇、同一労働同一賃金導入の指針が示されている。また、平成 24 年施行の改正労働契約法でも無期労働契約への転換（18 条）や雇い止め法理の法定（19 条）以外に、「不合理な労働条件の禁止（20 条）」が設けられている。これらは、正規職員との不合理な待遇差の解消を目指すものであるが、大学高専ではほとんど進んでいない状況がある。整備されつつある同一労働同一賃金のガイドライン案を元に、長年改善されていない待遇面の早期改善に向け全大教として取り組む必要がある。

全大教非常勤職員部が行っている労働条件調査は毎年実施しており、各単組での待遇改善要求活動に活用していただくことや全国大学高専の非常勤職員の労働条件と組合運動を把握するために分析、検討を行っている。その調査結果は、全大教ホームページ（組合員限定ページ）「資料ルーム」内「賃金労働関係／06 非常勤職員」のフォルダに掲載されている。教研集会や交流集会等での資料としても配布しているが、各単組レポート報告や質疑応答で時間が足りず、結果を踏まえた意見交換ができていなかったため、今回 C 分科会を設定し、意見交換を行うに至る。

昨年度の労働条件調査の結果（待遇面）を踏まえ、自己紹介を兼ねて、各単組の取り組みや変更点、労働条件調査への意見を聴取する形で進化した。

ほとんどの大学で賃金や休暇等の待遇面の改善が進まず、同じ非常勤職員の間でも様々な雇用形態により労働条件に差があることも待遇改善が進まない要因である。待遇面については、県の標準賃金まで改善したいという大学

していた。とはいうものの、一方では、これらの女性教員数は、大学の女性教員の向上に役立てられ男女共同参画の推進のように語られたり、あるいは科研費獲得をする母数に入れられたりと都合がいいように使われている側面もある。またこのような組織は、書類上では、改革経費が切れた後も大学独自で継続することになっているが、結局はできず、時限つき予算によって形を変え続けている。そのたびに女性の任期付き教員が仕事を失い、現場では、経費を獲得するための申請、そして評価と疲弊しているなどの問題が生じている。

女性教員の校務分担の話： 女性教員の比率が低いのに、係が回ってくるといって悩んでいるという話もでた。学生委員、セクシュアル・ハラスメント対策委員、相談員など特定の委員に女性を入れることになっている学部・大学もあり、少数であるにもかかわらず女性教員の校務分担の負担が重いことがある。このような分担だと断ることもできず大変だという声もきかれた。

セクシュアル・ハラスメント対策の話： A 分科会でとりあげたセクシュアル・ハラスメント対策についても、相談を受ける専任の教員を雇用するという話や、ハラスメントが起こった際、当事者を含む学部のメンバーは調査委員会委員には含めないという他大学の例なども参考にしたいという声があがった。

書記の重要性： 単組の書記は女性が多く、その重要性についての話題も多く出された。大学の組合は書記でもっている場合が多く、要である書記の退職が組合の危機につながる、書記の裁量でしている仕事が多く、それがなかなか評価されない、組合費との関連もあるが、賃金など待遇が悪いといった話題もでた。また書記の仕事は、ある意味で、個人の努力や資質でやっている側面が強く、引き継ぐことができない・難しい点が指摘された。

このほか、就業継続の問題や産休育休の代替要員の問題、結婚や出産を前提とするライフプラン教育の問題性など、さまざまな話題が出され、日ごろの悩みや思いなどをシェアすることができた。

がある一方で、県の標準賃金より高いのでそれ以上の交渉が難航している大学もある。東北大学では限定正職員で週3日勤務の年俸制が導入されていることに参加者から驚きの声があがった。また、名古屋大学の限定職員は賃金の固定で統一のはずが低い人がいるとの報告もあった。

休暇については、夏季一斉休業は年休取得となっているところでは、年休か無給かの取得方法は個人で選択できるようにしている大学もあり、週30時間以上はリフレッシュ休暇があるという大学もある。また、大阪教育大学から来年5月1日の新天皇即位にかかる休日の増加で実質減収が懸念されるとの意見があがり、早期取り組みへの問題意識を共有した。

そして、多くの単組が無期転換の団体交渉を行っており、厳しい状況が続いている。恒常的に必要としている部署で、新しい人を採用するのになぜ雇い止めにするのか、憤る声が多数あった。全大教は中央省庁や地方の状況を把握していく必要があるとの意見が出た。

最後に、無期転換、雇い止めの取り組みが優先され、賃金、休暇等の改善については休止状態である単組もあるが、待遇改善運動の停滞は更なる悪化に繋がる恐れもあるため、注意が必要である。同一労働同一賃金のガイドライン案を参考にしながら、待遇改善の要求運動に取り組みやすくするために、今後も労働条件調査を毎年実施し、様々な問題の意見交換ができるよう取り組みしていきたい。



第29回教研集会レポート【冊子配布版：目次】

■ダウンロード URL

https://zendaikyo.or.jp/?action=cabinet_action_main_download&block_id=910&room_id=32&cabinet_id=20&file_id=6419&upload_id=18779

<A分科会>

【A1】高等教育政策 -- 政府主導の大学改革を超えるために--

「軍事研究と大学自治」岐阜大学 山口

「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

【A3】賃金・労働条件問題

「監事には学長宛の要求書提出とセットで要請書を遠慮なく出そう!」京都大学 石田

「高知県立大学における有期雇用職員雇止め裁判について」高知県立大学 中桐

「無期雇用に向けた取り組み (B5にも報告)」名古屋大学契約パート職員部会

【A4】男女共同参画

「産前産後休暇、育児休暇中の代替職員の確保について」有明高専 古賀

【A5】教員養成系大学・学部問題

「地方国立大学の教育学部が生き残るには一岩手大学教育学部の現状―」岩手大学 菊地

<B分科会>

【B2】教員の待遇・労働条件と教育研究環境

「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

「京都大学における基盤的研究費の例」京都大学 高山佳奈子

「島根大学における教員の教育、研究費の実態調査」島根大学 小林、久保、西崎、亀井

【B3】事務職員 (全大教事務職員交流集会)

「職務命令・守秘義務からの解放」岐阜大学 山口

「事務職員の職場の状況 (派遣職員の増大等)」京都大学 辻

【B4】技術職員 -- 昇格改善実現に向けて--

「名古屋大学技術職員に関わる労働環境の変化」名古屋大学 児島

【B5】非常勤職員

「労働契約法改正18条・5年問題についてのとりくみ、その後」三重大学 前田

「臨時職員 (アルバイト) の待遇改善の取り組み」首都大学 小林

「東京大学有期雇用教職員の雇止め撤廃実現まで」東京大学 東

「今私は・・・」東京大学 朝火

第 29 回教研集会レポート【当日持ち込み：目次】

■ダウンロード URL

https://zendai-kyo.or.jp/?action=cabinet_action_main_download&block_id=910&room_id=32&cabinet_id=20&file_id=6433&upload_id=18816

【全体配布】国立大学法人福岡教育大学は、東京高裁判決を真摯に受けとめ、直ちに有害無益の争訟を中止して大学運営を刷新せよ

【A 1】高等教育政策 -- 政府主導の大学改革を超えるために--

「私立大学のかかえる課題と政策提言」

「東京都立大学への校名変更問題」

【A 2】教育実践 -- 「上からの（残念な）改革」と「現場の工夫」をシェアしよう--

「松本オフィス通信」

【A 3】賃金・労働条件問題

「東北大学の雇い止めに関する活動」

「監事には学長宛の要求書提出とセットで要請書を遠慮なく出そう！」

「2014 年以降に導入された国立大学法人の年俸制概要」

【A 4】男女共同参画

「アンケート調査 2018 集計と分析」

「男女共同参画基本データ調査 2018」

「国立大学における男女共同参画推進の」実施に関する第 14 回追跡調査について」

「産前産後休暇、育児休暇中の代替職員の確保について」

「キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワークの最近の動向」

【A 5】教員養成系大学・学部問題

「愛知教育大学大学院の移行イメージ」

「教員養成系学部の現状」

「教育の未来をグローバル経済戦略の餌食にするな！」

「資料 1：教員需要の減少期における教員養成・研修機能の強化に向けて」

「資料 2：国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する取組状況について」

【B 1】組合の拡大と強化 -- 大きく、強く、楽しい組合をめざして--

「九州工業大学教職員組合活動報告レポート」

「京大職組の取り組み紹介」

「組合活動への理解を深める「組合だより」」

「岡山大学の教員組合の考え方と組織」

【B 2】教員の待遇・労働条件と教育研究環境

「有期雇用教員アンケートまとめ」

「60 分授業・4 学期制に関するアンケート結果報告」

「有期雇用の常勤職員の無期転換に関するお願い」

「大分大学の基盤研究経費について」

【B 3】事務職員（全大教事務職員交流集会）

「山口大学教職員組合-- 参考資料--」

「2018 年問題を考える（非正規職員の人事政策 派遣職員の直接雇用化に向けて）」

「事務職員アンケート」

【B 4】技術職員

「一般職の事務職・技術職の待遇、50 才以上の上位級に 2 倍以上の格差 業務評価・組合役員・賃金、技術者への 3 つの差別」

「技術職員資格手当支給実態（手当別）」

「技術部の人事事項の公平化を求める取り組み」

「2018 技術組織・職員昇格・資格手当支給等実態調査」

【B 5】非常勤職員

「各国立大学法人及び大学共同利用機関法人における無期転換ルールへの対応状況に関する調査」

「2017 全大教非常勤職員労働条件等調査結果」

「国立大学法人における有期雇用職員数について」

「東北大学の雇い止めに関する活動」

「信州大学における事務系非常勤職員の無期化の現状」

「労働契約法改正 18 条・5 年問題についてのとりくみ、その後」

【B 6】大学共同利用機関

「国立国語研究所職員組合の現状と取り組み」

「年齢別・職種別・男女別分布表」

【B 7】附属学校

「労働条件の改善と教育実践を踏まえた附属学校の意義」

「附属学校教員の働き方改革とは？～附属学校教員勤務実態調査結果から～」

「附属学校教員の各種手当・教職調整額・超過勤務手当」

「生産学習陶工班“手びねりのオリジナル皿づくり”から、仲間とともにすすめる自分づくりを考える」

「附属学校分科会【学校づくり・教育実践】レポート」

「附属小給食調理員の労働条件改善に櫻井学長は即刻取り組んでください！！」

「労働条件の改善と教育実践を踏まえた附属学校の意義」

「平成 30 年度新規採択研究課題について」

「男女共同参画基本データ（2017 年度）」

【C 1】改憲問題と組合運動

「日本国憲法 9 条改正問題」

【C 5】みんなでハッピーになろう！『非常勤職員の労働条件調査』交流会

「無期雇用転換の申込み」

◇ 参加組合一覧、57 単組 190 人 ◇

北海道大学 2	富山大学 1	九州大学 1
室蘭工業大学 (※) 1	福井大学 1	福岡教育大学 1
北見工業大学 1	金沢大学 (※) 1	九州工業大学 2
弘前大学 2	静岡大学 4	大分大学 2
岩手大学 3	三重大学 2	琉球大学附属病院 1
秋田大学 1	岐阜大学 1	苫小牧高専 1
山形大学 2	名古屋大学 7	松江高専 (※) 1
東北大学 2	名古屋工業大学 4	有明高専 1
福島大学 2	愛知教育大学 1	宇部高専 1
茨城大学(農) 2	滋賀県立大学 1	都城高専 3
宇都宮大学 (※) 1	京都大学 5	
高工ネ研 (※) 2	和歌山大学 1	【未加盟単組】
群馬大学 1	奈良教大附属 4	横浜国立大学 1
信州大学 2	奈良教育大学 1	名古屋市立大学 2
新潟大学 1	大阪大学 2	広島大学 1
東京大学 4	大阪教育大学 1	長崎大学 1
東京芸術大学 1	大阪府大教 6	
天文台 2	神戸大学 6	【取材・他団体・一般】
国語研 1	島根大学 4	9
電気通信大学(※) 2	岡山大学 25	
東京海洋大学 1	山口大学 5	【来賓・講演】 6
首都大学東京 1	香川大学 1	
横浜市立大学 1	徳島大学 1	【運営委員(司会等)・
	愛媛大学 2	中執・書記】 36
	高知大学 2	
	高知県立大学 1	

(※) 運営または中執委員等のみ参加のため単組&人数に含んでおりません