

全大教第 30 回教職員研究集会 各分科会趣旨

(※) 9 月 11 日 (土) 10 : 00 ~ 12 : 00 は全体集会があります。

(目次)

9 月 11 日 (土) (※)

13:00~15:00	【A1】シンポジウム: 高等教育政策と大学ガバナンスの現状と課題…	2
15:30~17:30	【A2】教育実践 ~コロナ禍をどう教育現場は乗り越えたか? アフターコロナのオンライン授業はどうあるべきなのか? ~……	2
	【A3】労働条件 ~在宅勤務の現状と課題~……	2
	【A4】ダイバーシティとハラスメント……	3
	【A5】教員養成系大学・学部課題……	3
	【A6】組合員の拡大……	4

9 月 12 日 (日)

10:00~12:30	【B1】教員……	4
	【B2】事務職員……	5
	【B3】技術職員……	5
	【B4】非常勤職員……	5
	【B5】病院……	6
13:30~16:00	【B6】附属学校……	6
	【B7】大学共同利用機関……	7
	【B8】女性……	7
	【B9】青年……	7
	【B10】高専……	8

【A1】 高等教育「シンポジウム：高等教育政策と大学ガバナンスの現状と課題」

近年、日本の大学では学長選考過程で混乱が生じたり、学長のトップダウン的な権限行使で学内が混乱するなどの事態が頻発しています。この背景には、国立大学法人法や学校教育法の改正などを通じて、学長・執行部への権限集中、教職員が参加する意向投票の廃止や無視、そして教授会自治の形骸化などが進んできたことがあります。

他方、2020年には「国立大学法人の戦略的経営実現に向けた検討会議」の最終とりまとめや、国大協の「第4期中期目標期間へ向けた国立大学法人の在り方にかかる検討課題について（中間まとめ）」が公表され、さらに、2021年には法人法の改正が行われました。

この分科会では、高等教育政策、とりわけ大学のガバナンスなどが現在抱える問題と、政府が目指す「改革」の方向性、そして教職員が取り組むべき課題について考えます。

今回は高等教育に関わる多様な当事者をお迎えし、シンポジウム形式で分科会を開催します。各パネラーからご報告を頂いた後、参加者のみなさんと質疑や意見交換を行う予定です（今回は単組報告の募集は行いません）。

【A2】 教育実践 ～コロナ禍をどう教育現場は乗り越えたか？ アフターコロナのオンライン授業はどうあるべきなのか？～

昨年春、コロナ感染拡大下、私たちは突然のオンライン授業への移行を余儀なくされました。貧困な通信環境やオンライン授業のための設備不足のなかで殆どの教育現場ではオンデマンド型の動画配信を中心とした授業での対応を強いられました。動画を見て課題を出すだけの授業の集中、図書館等大学施設からの排除、クラブ活動などの課外活動の禁止等で学生・父兄の不満も高まりました。文科省はその声を受けて対面授業中心の授業展開を大学に求めましたが、今春以降のコロナ感染拡大で再び大学の現場は揺れ動いています。

この間のオンライン授業の実践は、その可能性と限界を明らかにしてきました。オンライン授業と対面型授業は対立的な存在ではなく、両者を組み合わせたハイブリッド型の授業がアフターコロナの授業のあり方として浮かびあがって来ました。その可能性を実現するためにはインフラ整備と教育支援スタッフの充実が必要であることも明らかになって来ました。それはオンライン授業を大学再編や合理化の手段として利用することが間違っていることも示しています。

本分科会では、コロナ感染下での教育実践を通じて積み上げて来た経験を交流することでアフターコロナのオンライン授業を活用した大学授業のあり方や、学生への教育・生活支援などの取り組みを検討し、その実現のために何が必要かを明らかにしようとする試みの場です。

【A3】 労働条件～在宅勤務の現状と課題～

新型コロナの影響により大学・高専等の職場でも緊急に在宅勤務が迫られました。人員も予算も決して十分ではないなか、未経験の状況に臨機応変に対応することで教育研究業務を維持してきました。全大教が昨年実施した「新型コロナウイルス感染症への対応下での労働実態・教育研究アンケート」では、多くの法人で在宅勤務が実施された一方で、業務遂行上の課題も挙げられています。本分科会では、新型コロナ以降の新しい働き方への関心が高まる中、特に在宅勤務制

度について、運用上の留意点や各法人の制度について情報交換・経験交流を行います。情報交換・経験交流のためのレポートとして、全大教中央執行委員会から在宅勤務制度一般に関する留意点についてのレポートを予定しているほか、単組のみなさんからは在宅勤務に関する制度や取り組みなどのレポートをお願いします。

【A4】ダイバーシティとハラスメント

この分科会では、大学におけるダイバーシティ、そしてハラスメントという二つのテーマをとりあげます。

ダイバーシティの方では、大学における、例えばジェンダー・セクシュアリティに関する問題、国籍・人種・国際化に関する問題、障がい者に関する問題について、組合が取り扱った事例等についての交流を行います。また、ハラスメントの方では、組合に持ち込まれたハラスメント相談や組合が関係した事例等についての交流を行います。

これらの問題に詳しい外部コメンテータをお招きし、みなさまがお持ちのさまざまな疑問と一緒に考えていきます。積極的なレポート報告をお願いします。これらの事例ではプライベートな事柄も含まれると思います。レポート提出の際にはプライベートな内容は文書に残さない、あるいはフェイクを入れる等、個人が特定されないような配慮をよろしくをお願いします。

【A5】教員養成系大学・学部問題

2018年の全大教第29回教研集会開催の分科会案内では、「金沢大・福井大・富山大の三大学の教育学部が統合して共同教育課程を設けるらしい、という記事が出ましたが、あれは誤報です」、「他にも宇都宮大学と群馬大学が連携について協議しているらしいとか、うわさは絶えません」と記されましたが、この間に、宇都宮大学・群馬大学の間で共同教育学部が設置されました。金沢大学・富山大学間で共同教育課程を設置するという話も複数報道され、現実味を帯びています。近年、教員養成系大学・学部では急速に地殻変動が起きています。

政府の教育改革（特に初等中等教育）では、「教師の資質・能力の向上」が必ず話題に上り、「教員養成大学・学部や教職大学院、国立大学附属学校は、このような普通の授業改善に取り組む教師のネットワークの中核としての役割を果たしていくことが求められる」（中央教育審議会答申第228号、2021年1月、p.31）と教員養成系大学・学部に対する要望は小さくありません。しかし、新たな政策に対応するための経費は教員養成系大学・学部には配分されることはありません。小学生が公費で1人1台端末をもつようになって、その指導者養成にあたる教員養成系大学・学部学生には公費による端末整備は行われていません。

教員養成系大学・学部は、文部科学省の高等教育政策だけでなく、教員養成政策にも対応せねばならず、二重に対応を迫られています。近年の高等教育政策は、結果として、教員養成系大学・学部の解体あるいは大幅な規模縮小という事態をうみだしています。

こうした事態に対抗していくには、まずは各教員養成系大学・学部でおこっている問題や困難を具体的に把握するとともに連帯していくことが必要です。当日は、宇都宮大学・群馬大学共同教育学部の現状や設置経緯について『全大教新聞』には書かれなかったことも詳細に報告されます。各大学からの積極的な参加、報告をお待ちしています。

【A6】組合員の拡大

全大教加盟の単組では、近年組合員の減少が続き、組合を安定して運営するための経済的基盤が揺らいできている単組が多くみられるようになりました。また、組合執行部に新たな人材が集まらず、一部の組合員に負担が偏ったり、活動がマンネリ化したりと、思うような組合活動が難しくなっている現状も見受けられます。全大教にとっても、加盟各単組にとっても、組合員の拡大は喫緊の課題となっています。ところが、各単組で様々な取り組みを行っているにもかかわらず、大幅な拡大は望めないばかりか、組合員の退職による自然減を埋めるのが精いっぱい、全大教傘下の組合員の総数は漸減しているのが実情です。

このような状況から抜け出すためには、組合員減少の根本的理由を解明し、組合活動を抜本的に見直す必要があるかもしれません。

- ・何故、(若手) 職員の組合離れが起きているのか？組合はなぜ嫌われるのか？
- ・未組合員が組合に加入しない、一番の理由は何なのか？
- ・組合が取り組むべき、最も重要な課題は何なのか？反対に、やってはいけない活動は何なのか？
- ・低組織率でも、組合が生き残る道はあるか？

これらの課題について、皆さんのお考えを募集します。教研集会の場で、本音で議論しましょう。

【B1】教員

1) 趣旨

従前の大学への運営費交付金の継続的削減に加え、現況の新型コロナウイルスの影響を受けて、大学教員の「働き方」が大幅に変更を強いられ、教育・研究活動を維持することがますます厳しい状態になっています。そこから、教員部では、①大学改革・労働法制改変に伴う賃金・労働条件の問題のみならず、②教育・研究活動の問題や教員の働き方の問題について、教員部メンバーを中心に会場全体でのディスカッションを行います。

2) 議論の柱

①大学改革・労働法制改変に伴う賃金・労働条件の問題

【教員の賃金・労働条件の改善】大学改革による多様な雇用形態（特に、任期制・年俸制の導入等）や「働き方改革」に伴う賃金・労働条件の変更、これまでにない雇用形態の創出について、特に、若手・中堅層の多くの部分を占める不安定雇用の実態について。

【非常勤講師の賃金・労働条件の改善】非常勤講師の賃金・労働条件について、特に、コロナ禍を理由に雇い止めを容易にする運用や業務委託契約などの脱法的な取扱いについて。

②教育・研究活動の問題や教員の働き方の問題

【自由な研究時間の確保】2019年度に行った教員アンケート結果に基づいて、教員の賃金・労働条件や教育・研究条件（特に、勤務時間における自由な研究時間の割合）について。

【教育・労働環境の問題】全大教が行った「新型コロナウイルス感染症への対応下での労働実態・教育研究状況アンケート」の結果に基づいて、教育問題や教員の働き方の問題等について。

【教員人事の問題】教員の定年延長について、また、今後実施予定の「人事抑制アンケート(仮)」に基づいて、その問題点について。

【B2】事務職員

幹部職員への文科省現役出向、過重労働や非正規雇用の増大、ローテーション人事によるキャリア形成不安やモチベーション低下、あるいはハラスメント、メンタルヘルス問題など、多くの課題を抱えていながら、組合への組織化がなかなか進まず、個に分断されて声を上げたくともなかなか上げられないというのが、多くの事務職員にとっての職場の現状ではないでしょうか。

本分科会では、2020年度に実施した単組の事務職員組織・運動状況調査（第2回）の結果を参照しながら、事務職員の職場の全国的に共通な課題と個別的な状況・悩みについて、まずは分科会参加者からの声に基づき共有していきたいと思います。

その上で、職場アンケートや労働相談対応などを通じた事務職員の声の吸い上げなど未組合員への働きかけを含めた事務職員の要求運動、組合員拡大についての各単組の課題や経験を交流したいと思います。

初のオンライン教研を活かし、事務職員の組合員の方の積極的な参加をお願いいたします。また、事務職員への働きかけに取り組みされていたり、関心を持たれている単組役員（経験者）の皆さんの参加もお待ちしております。

【B3】技術職員

キーワード：「上位ポストの獲得を含む、昇格・昇格」「新採用確保を含む組織の年齢構成」「コロナ禍での労働環境」

昇格改善には上位級の獲得や昇格基準の明確化・改正が必要です。いくつかの大学では技術職員組織の改組や、全学一元化の動きがあります。技術職員の組織化・再編は透明性と合意を尊重して行い、上位ポストの獲得や昇格基準の明確化を求め昇格改善を図る必要があります。また年齢構成に偏りがあり、課題を抱えている技術職員組織においてはその打開策を検討する必要があります。そして2020年度は新型コロナウイルス感染症により技術職員の業務においても様々な影響がありました。

本分科会においては、毎年実施している昇格・手当支給等実態調査のデータや提出されたレポートを元に各単組間の交流・情報共有を進め、処遇改善にどうつなげるかについて議論を深めます。

【B4】非常勤職員

全大教非常勤職員部では2020年4月に施行されたパートタイム・有期雇用労働法による、①同一労働同一賃金への対応状況と②2020年4月後の労働条件についての調査も行いました。同一労働同一賃金への対応状況については、何もなかったとの回答が約53%(回答のあった45単組中24単組)となりました。2020年4月以降の労働条件について、労働条件が変わった大学は回答のあった39大学中20大学あり、主に改善された労働条件は、特別休暇(病気、看護、介護等)の有給化でした。非正規職員の労働条件改善は社会的なテーマとも言えます。大学の職場も同じく、今や非常勤職員は教育・研究・医療を支える欠かせない存在となっています。

初めてのオンライン開催となる教研集会の本分科会では、気軽に参加いただけるように、「無期転換ビフォーアフター」、「こんな『不合理な待遇格差』あります」、「労働条件調査結果を見て一言」、「組合活動について」など、単組からのレポートと全大教非常勤職員労働条件調査をもとに情報交換と交流を行います。

【B5】病院

新型コロナウイルス感染症拡大から1年半以上が経過しました。今、医療現場では、感染拡大に伴う労働環境の変化や感染リスクなどを理由とした看護師などの離職率のアップ（看護協会）や、特定機能病院を対象とした調査では、コロナ患者以外の手術延期や救急患者受け入れ制限など、通常診療との両立が困難となっている実態も報告されています（共同通信）。

これまで労働環境の厳しさなどを背景に、医師不足・看護師不足から医療崩壊が始まると大きな社会問題となってきました。今回の新型コロナウイルス感染症は、まさにその部分を直撃する形となり、今、全国で医療崩壊が現実のものとなっています。

こうした中、コロナ患者への対応などでは、同じ国立大学病院でも、地域における感染状況や医療提供体制などによってその担う役割の違いは見られますが、コロナ禍にあっても私たちの運動の基本である「安全・安心な医療、安心して働き続けられる大学病院を」の実現をどう図っていくのかが求められています。

この間、不十分さは残しつつも、コロナ禍における現場の状況などを交流し、出された意見等を踏まえ、文科省等への要望を行ってきましたが、教研集会で初めてとなる病院分科会の時間を活用し、現場の状況を全国の仲間と共有する機会の一つにしたいと考えます。

また、今秋、医療三単産合同による「看護労働実態調査」が実施されます。コロナ禍における調査であるとともに（コロナ禍における要求はもちろん）、コロナ後（コロナの経験・教訓を活かした）の労働環境改善に資する調査となります。今回の分科会が調査成功に向けた意思統一の機会になればと考えます。

【B6】附属学校

◆本分科会では、コロナ禍での教育条件や労働環境など各附属学校園で課題となっている事柄を中心に議論します。限られた時間ですが教育実践レポートを1本予定しています。附属学校園における日々の教育実践や整備すべき教育環境などについて、活発な意見交換や討議を進め、附属学校園に今求められている役割を明らかにし、附属学校園の教育をどう発展させるべきなのかを考えていきます。

◆附属学校間の情報交換を密に行って情報を集約し、各種手当の一覧表を2010年以降順次改訂しています。超過勤務手当や特殊勤務手当などの各種手当や労使協定等の労働条件の情報を共有することで、大学本部との交渉に役立てられると考えられます。団体交渉では客観的に自校と他大学の水準を比較できる資料が意味を持ちます。適切な賃金水準がどうあるべきなのかを考えていかなければ、附属学校園に優秀な人を獲得することができず、教育研究などの使命を果たすのがますます困難になってきます。全大教本部と附属学校を有する各大学単組が連携して、附属学校園教職員の労働条件を知り課題を共有しながら日常業務の見直しによる教職員の負担軽減や非常勤教職員の待遇改善などを目指します。

◆分科会では教育関連情勢の分析もすすめます。Society5.0に向けたGIGAスクール構想がコロナ禍によって前倒しされたことで教育現場にどう影響を及ぼしているのか情報交換を進めます。また、改正国立大学法人法が成立したことで、国立大学運営そのものへの影響、附属学校園への影響も探ります。特に法人統合については当該大学同士が対等な関係ではない状況で就業規則や労働条件、賃金を整えなければならぬ課題も出てきており、当該大学附属学校を中心に情報を得たいと考えます。2019年に文部科学省が策定した「人事給与マネジメント改革」の影響により、

各大学で人事評価制度改革がすすんでいます。従来の勤務評定より、個人の能力開発に繋げる目的として双方向（労使）の意味ある評価として導入しようとしている新人事評価制度は、既に先行導入大学からは不安の声も出てきています。昇給等給与面や雇用への影響、評価の内容・基準など根本的には学校現場にそぐわず、職場の分断にもつながりかねません。全国の附属学校ですめられようとしている校長専任化（公募）等の状況も踏まえながら、諸問題・課題を自分たちのこととして捉え、考えていけるような議論を深めていきます。

【B7】 大学共同利用機関

共同利用機関部会は、国立天文台、国立国語研究所、高エネルギー加速器研究機構の三機関の組合が参加し、共同利用機関に特有の課題について情報交換と議論を行ってきました。これまでは地区別単組代表者会議の機会を利用して、短時間の会合を持ってきましたが、Covid-19の影響で会議がリモートとなり、共同利用機関の組合だけで、特有の課題について議論する場を持っていませんでした。今回は、教研集会の場を利用して分科会を設け、共同利用機関部会の交流を行いましょう。また、これをきっかけに、より密接に情報共有ができるような場（メーリングリスト等）を設けることを検討しましょう。

【B8】 女性

女性部では男女共同参画に関するアンケートとして、女性教職員比率について調査を重ねてきましたが、2011年の「国立大学における男女共同参画推進について アクションプラン」を発表して以降、国大協は役員を含む女性教職員比率の調査をおこなうようになってきました。全大教女性部のアンケートはその歴史的役割を終え、新たな課題に取り組む必要性が出てきました。

この国大協アンケートによれば、2020年5月1日現在の女性教員比率は17.7%であり、これは2011年アクションプランにおいて、2015年の達成目標とされた数値とほぼ同じです。しかしこの5年間の達成遅れの原因について、最新の2021年アクションプランにおいて必ずしも分析がおこなわれているわけではありません。また、2011年アクションプランにおいては「(5)女性に多い非常勤講師の待遇の改善の促進等」として、常勤化や研究ネットワーク形成などの具体的な改善策への踏み込んだ言及のあった2011年アクションプランに対し、2016年アクションプラン以降は「女性教員・研究者・女子学生の拡大」のための取り組みのひとつとして「本務を持たない女性非常勤講師の積極的な常勤化」と述べるにとどまるなど、後退しているような箇所もあります。

このような国大協アクションプランに対する批判的検討は、ひとつの例であり、見回せば私たちの職場には、批判的に検討したり、見直しをすべき、さまざまな事象が存在しているのではないでしょうか。今年の女性部分科会では、今後の女性部が取り組むべき問題についての、皆様の忌憚のないご意見や素朴な疑問を伺う会にしたいと考えています。今年度は特にレポートという形式では募集せず、参加者からのその場での自由で積極的な発言を、お願いしたく思っています。

【B9】 青年

過去に青年部として教研集会において自由セッションを開催したことがありますが、今回初めて職種別分科会の1つとして開催することになりました。

大学・高専、そして職種、分野の垣根を超えた若手教職員（概ね40歳以下）がオンライン上に

集い、各々が現状抱えている課題や悩みを職場の上司や同僚への忖度なく発言して頂き、参加者の方々からの情報提供、提言によってそれらの解決、改善のヒントが見つかるような議論の場にしたいと考えております。また青年部委員につきましても、今年度に部長交代やメンバーが一新されるなどフレッシュな構成となり、今回の教研集会での交流も参考に今後の活動もこれから再構築していく状況です。議論のテーマについては、例えば「コロナ禍における若手の業務状況」、「私たち世代のワーク・ライフ・バランス」、「こんな職場になったらいいなあ」などについて交流できればと考えておりますが、現時点では設定せず、当日を含めて参加者の皆さまからご意見を伺いながら進めていきたいと考えております。皆さま、ぜひご参加下さい。

【B10】高専

中学卒業後の5年間に一貫して専門教育を行う日本オリジナルの教育システムは、優秀な人材育成機関として国内から高い評価を得ている。しかし国立高専における内情は、独立行政法人として定められている効率化計数により、教職員の雇用や学校運営に最も直結する、基盤的な運営費交付金が法人化時（平成16年）に612億円であったのに対し、令和3年度には537億円と約12%減少し、その一方で特別教育研究経費に関連した「高専の高度化、海外展開、地域貢献」だけでなく、従来からある「教育・研究、学生のメンタルケア、学生寮、部活動」などの業務を積極的に実施していかなければならない状況にあり、ここ数年教職員の多忙化は加速を続けている。

国立大学や国家公務員との待遇格差改善も殆どなく、人員削減まで課され、まさに人的資源の面で、高等教育機関としての安定的な基盤が破壊されていると言わざるを得ない。

「高専教育の将来問題」、「高専教職員の労働条件」など高専における諸問題について、広く意見・情報交換を行います。また、コロナ対応について労働環境における懸念事項なども話題にできればと考えています。