

全大教新聞

2022年6月10日

第396号

【発行所】

全国大学高専教職員組合
(略称：全大教)



[PDF版 (全面カラー)]
http://zendaikyō.or.jp/?page_id=107

[電話] 03-6802-4250

[HP] <http://zendaikyō.or.jp/>

[所在地] 〒110-0012
東京都台東区泉
2-20-15 都築ビル2階

* 組合員の購読料は
組合費に含まれて
います (一部30円)

今月の紙面

- 2 高専機構本部と団体交渉を実施 (4月17日、5月11日) 大学自治確立に向けた学校教育法再改正案 (3者共同) 検討会を開催 (5月23日)
- 3 論壇「コロナ禍における学生のメンタルヘルス」 早稲田大学教育・総合科学学術院教授 早稲田大学保健センター所長 (兼任) 堀正士
- 3 職場のQ&A (46) 国家公務員の退職手当と私たち

- 4 単組からのレポート
・ 苫小牧工業高専教職員組合 「活動報告と(私)の願い」
・ 群馬大学教職員組合昭和田地区支部 「変わらないうちに、変えること」
・ 大阪府大学教職員組合
「大学統合の意義をめぐって」

「似て非なる」日本版大学ファンドがもたらすもの 「国際卓越研究大学法」の成立に当たって

「附帯決議」に盛り込まれた内容の実質化を含め、研究保障、運営費交付金等の充実に向けて引き続き努力を行います

この間の全大教の取り組み

1月に見解を発表し、記者会見を実施。2月以降、国会議員との懇談会や個別要請を行い、全大教の見解に理解を求め、慎重かつ十分な審議を要請。国際卓越研究大学法は5月18日に成立。附帯決議では大学自治の堅持や研究の多様性の確保、基盤的経費の確実な措置などが盛り込まれた。全大教は同法成立にあたっての声明を5月24日発表。

10兆円大学ファンドの運用益(上限3千億円)を数大学に集中することで「世界に伍する研究大学」造りを目指す「国際卓越研究大学法」が国会で成立しました。今後、①年3%の事業規模の成長、②大学独自の基金の拡充、③以上を実現する大学ガバナンスの構築(合議体の設置)の条件を満たした準備が候補大学で進められます。同法の目的は、国立大学法人化以降の運営費交付金の実質削減で苦しむ国立大学をはじめとする大学の研究力後退の危機打開であり、国会審議ではファンド運用益で海外トップ大学との資金力の差を埋めることが必要だとの答弁が繰り返されました。

しかし同法の仕組みは、モデルとされた海外大学基金の「換骨奪胎」の結果、真逆の効果をもたらしかねないものとなつていきます。例えばオックスフォード大が大学基金の目的を「アカデミック・フリーダム」を守ることとするように、海外大学基金は「稼げない研究教育」を支えるために活用されています。「アメリカの大学における基金の活用」(2007年11月)によれば、

「1. 教員の授業負担の軽減、2. 非常勤/パートタイム教員の削減、3. 教員給与の引上げ、4. 教員の研究に対する援助の充実、5. より多くの強化」など活用されている大学基金が、日本では基盤的経費の充実ではなく「儲かる研究」への集中をいっそう促進する手段となつていきます。ハーバード大の500億ドル超の大学基金が、1万数千の人文社会科学系や基礎研究そして学生支援向けの意志を持った寄付のプールであるように、海外大学基金では「事業性のない」研究教育分野への寄付が多くを占めています。経済的理由で学びが断念されないよう奨学金等の学生支援が重視され、こうした環境で巣立った卒業生が成功した暁に寄付するという資金循環が築き上げられています。ところが日本では、財政投融資か

らの借金で賄われており、支援対象大学は自前の基金構築などで「卒業」が迫られる仕組みとなつていきます。数百億の支援で始めた「事業」を3%成長させつつ、自前の収入増加や基金設置で代替することは極めて困難であり、「稼げない研究」への傾斜や学費値上げによる事業成長追求が懸念される仕組みです。

国際卓越研究大学には、「事業成長3%」達成のために学長選出や経営方針の決定権限を持つ「合議体」設置が求められるほか、認定や事業計画の許可には首相を長とするCSTIの意見を聴くこととされ、学問の自由を守る大学自治への政治的介入が制度化されています。大学の使命は、教育研究に従事する教職員がその能力を遺憾なく発揮できる環境と教育の機会均等や学問の自由と大学の自治の保障によって十全に果たせるのであり、そのためにも財政投融資資金という公的資金を活用した運用益を幅広い大学の教育研究に活用されるべきこと、そして何よりも国立大学法人にあっては運営費交付金、私立大学にあっては経常費補助金の増額による基盤的経費の充実が不可欠であると考えます。

(中央執行委員長 鳥畑与一)

附属学校

働き方に関する学習会

学内全体の課題として 課題共有した取り組みを

5月28日



5月28日(土)にオンラインで開催しました。全国から、附属学校教員のみならず大学教職員、高専教員など、さまざまな職種から計12単組29人の方にご参加いただきました。

附属学校では、1年単位の變形労働時間制が適用され、運用を積極的に進めることで残業代の削減を大学側から要望されている中で、日々のコロ

ナ対応や研究業務などの学校種でも多忙を極めており、休憩時間を取ることも難しい状況が報告されました。

また、教職調整額4%の支給に加えて、労使協定で位置付けた内容に限定した超過勤務手当が支給されている状況も交流しました。

高専からは、1年単位の變形労働時間制の運用の濃淡は学校によって異なること、教職調整額は適用外であるものの、超過勤務手当の支給要件の幅はかなり広いこと、一方で公立高校教員と年収ベースで30万以上低く、業務内容に賃金が見合っていないことがわかりました。研究費も削減されており、「真水が減って塩水が増えている」実情も知ることができました。

「働き方に関する学習会」講師の早津裕貴先生

今回は、参加者から活発に意見が交わされましたが、大学の組合組織が附属学校とどう連携していくのか、取り組みの難しさを感じている単組も少なくありませんでした。通告や訴訟等の前に組合がまず実態を把握すること、学内全体の課題としてこの問題を共有する取り組みの必要性を確認しました。今後も継続した取り組みを進めていきたいと思えます。

(中央執行委員 黒川陽司)

(平沢大)からは、労働法の観点から、36協定の限定列挙以外の労働は「自主的、自発的なもの」といった捻れた労働概念を許さない姿勢が大事であることや、36協定に列挙された事由にかかわらず、労働が存在すれば時間外割増手当が生じることがわかりました。しかし、実際は大学の予算の都合で支給が非常に厳しい状態であり、やはり労使間でしっかりと話すことが大切であることを確かめました。また、労働基準監督署への通告もその後のことも見据えた取り組みが必要であることも学びました。