

全大教新聞

2022年9月10日

第399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://zendaikyo.or.jp/?page_id=107
【電話】03-6802-4250
【HP】<http://zendaikyo.or.jp/>
【所在地】〒110-0012
東京都台東区竜泉
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 【特集】職場の声をかたちに
・名古屋大「近年の休暇の改善について」
・静岡大「信頼関係を大切にしながら交渉を継続」
・金沢大「二丁の把握と問題点の共有」
・論壇「沿岸の水産資源と漁業を守れ」
・北海道大学水産科学研究教授 松石隆
- 3 職場のQ&A ④ 雇止め基礎知識

- 4 単組からのレポート
・秋田大学「大変さを共有する中から
職場改善の力が生まれるのでは」
・鳥羽商船高専
「職場環境の改善に向けて」
・岡山大学
「対面活動の再開を待ち望みつ」

パブリック コメント

大学設置基準等の 一部を改正する省令案

文部科学省は、10月1日施行予定の「大学設置基準等省令改正案」のパブコメを7月8日に募集(8月6日締切)しました。

この省令改正案は、中央教育審議会大学分科会質保証システム部会「新たな時代を見据えた質保証システムの改善・充実について(審議まとめ)」(3月18日)を踏まえて、「共通となる最低基準性を担保しつつ大学教育の多様性・先進性を向上させる」目的とされますが、高専や大学院などの設置基準改正も含まれ、高等教育全体の質保証に大きな影響を与える内容となっております。全大

教中央執行委員会ならびに高専協議会はパブコメ提出を行いました。



大学設置基準とは

「学校教育法」で定められた大学の目的(83条)達成のため、文部

科学大臣が設置者に求める「設備、編制その他に関する設置基準」を定めるものであり、大学設置者はこの基準を最低限満たすことが法的義務(3条)となっています。

国会審議での議決を要しない省令ですが、その改正についてはパブコメ等を通じた大学関係者の声を「十分に考慮」することが求められています(行政手続法39条と42条)。

今回の省令改正案の内容

- ①自己点検・評価の実施の総則理念部分での明確化
- ②教員組織と事務組織を教育研究実施組織に統合
- ③専任教員の基幹教員への変更
- ④単位数の算定方法の柔軟化
- ⑤必要な施設及び設備等の柔軟化
- ⑥先導的取組みに対して設置基準適用を免除する特例制度創設

等、大学教育の質保証システム全体の変容をもたらすものとなっています。

全大教中執は 次の観点から パブコメで意見を表明

第1は、省令改正案は、教育の質保証を大学側の自己評価と点検の強化で進めようとしているが、学生の経済的学習環境の悪化、教職員削減と多忙化の改善策を欠いたままでは、現場の「評価疲れ」を招き、質保証に逆行しかねないという懸念です。

第2は、現在、別々に置かれている教員組織と事務組織を教育研究実施組織に統合することは、それぞれの機能をかえって弱めかねない点です。「学校教育法」上で設置が義務付けられているのは教授会ですが、学問の自由に立脚して教育を行う大学において教授会の役割が重要で

す。「事務職員等も参画し教育研究活動を行うことを明確化」するための組織統合が教授会の役割後退や教育研究と事務の境界の曖昧化(教員および事務職員

の負担増加)につながるのではと懸念され、両組織の役割の違いの尊重と、それぞれの充実の上での協働こそが質保証につながるという意見表明を行いました。

第3は、大学設置基準上必要な教員数が専任教員から基幹教員に変更され、複数の学部や大学で授業を兼任する非常勤教員(それぞれ8単位以上の授業担当)も4分の1まで基幹教員に算入できることで、教員数の削減や非常勤教員依存が進み、教員の身分の不安定化や質保証が損なわれる懸念に基づいて、専任教員を維持することの意見表明を行いました。すでに一部私学では設置基準上必要な教員数削減を見越して採用人事変更が進んでいるとされます。

このほか「先導的な取組」を行う大学には、「授業科目の自らの開設の原則」、「単位互換や遠隔授業の60単位上限」などの設置基準の適用除外を認める「教育課程等に係る特例制度」創設も重大です。遠隔授業による学部と大学をまたいだ講義の展開がコスト削減の手段に利用されかねないことも懸念されます。大学設置基準の改正が各大学に及ぼす影響について注視し、懸念事項について文部科学省や各大学等へのはたらきかけを行うことが重要です。

(中央執行委員長 鳥畑与一)

国公立大学、国公立高専、 大学共同利用機関の 労働条件の改善にむけて

人事院は8月8日、初任給を大卒3,000円、高卒4,000円(30歳代前半まで調整)を引き上げ、国家公務員の勤勉手当を0.10月分引き上げる報告を行いました。

昨年は期末手当を年間0.15月分引き下げたので、若干の回復となっていますが、

期末手当と勤勉手当の比率が評価分に偏重してきています。国立大学等(国公立大学、国公立高専、大学共同利用機関)では、人事院勧告、国家公務員の給与水準は考慮事項の一つとされていますが、そもそも国立大学等の職員給与の水準は国家公務員の水準に届かず、地域手当も低く抑えられている大学(事業所)もあります。食料品やエネルギー価格の上昇がつき生活物価が高騰し続けるなか、少なくとも国家公務員と同じようにボーナスの引き上げを要求しましょう。

昨年、期末手当を引き下げた人事院勧告がありました。給与と法の改定時期や労使交渉を踏まえて、昨年12月期の引き下げを見送らせ、今年6月期においても、ほとんどの国立大学等において国家公務員と同様の調整を実施させませんでした。

引き続き、対国家公務員比ラスパイレース指数の改善や私立大学との差の解消、生活物価の高騰、感染拡大が続く新型コロナウイルス対応へ報いるという視点からも、ボーナスの引き上げにとどまらず労働条件全般の改善を目指して交渉に取り組ましましょう。

また、給与に関する報告では、テレワークへの取り組み

(賃労部長 宮本政明)

2022 人事院勧告

期末手当と勤勉手当の比率が評価分に偏重してきています。

として、光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点からテレワークを行う場合に支給する新たな手当について具体的に検討するとしています。国立大学等のいくつかでは在宅勤務手当などが設けられていますので、手当の新設を求めて取り組みましょう。

一方で、人事管理に関する報告では、フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を速やかに措置し、テレワークや勤務間インターバル確保の方策、更なる柔軟な勤務時間制度等について本年度内を目途に結論を得るべく検討をすすめる、ともあります。使用者側に都合の良い勤務形態や勤務時間制度の導入へすすむ恐れもあり注意が必要です。

国家公務員は来年度から段階的に定年を引き上げますが、柔軟な対応が必要としつつも定数管理が行われるようです。国立大学等は高齢者雇用安定法が適用され65歳までの雇用延長が義務となっています。雇用延長の労働条件に決まりはありませんが、人事院の調査では民間企業の90%以上で再雇用等はフルタイム勤務となっています。原則として再雇用者全員がフルタイム勤務となるよう取り組みましょう。