

不二速報



発行日 2006年10月16日
第4号(2006年度教職員研究集会報告号)

2006年度教職員研究集会の報告

2006年度の教職員研究集会が、9月25日(月)11時00分～13時30分にかけて行われました。今年度は昨年度に引き続き、9月に開催しました。開催への準備期間などを考えますと、なかなか十分な時間が取れず、特に情宣に関しては不十分でありました。また今年度は、時間を少し午前中に移す試みを行いましたが、集客に関する効果は不明でした。結果として、参加者は東西合わせて45名でありました。

内容といたしましては、第一部に名古屋大学から和田肇氏を招き、法人化後に変革してきた(あるいは変わっていない)様々な事柄について、明瞭にご解説とお考えを頂戴しました。ご専門の労働法のお立場、前の全大教の代表を勤められたお立場、大学の運営に携わってこられたお立場、それぞれの視点からの話で、有意義な講演会となりました。詳細は、ご講演のまとめのほうをご覧ください。

第二部では、初の試みとしてグループディスカッションを行いました。「助教・助手問題から考える我々のこれから」と「今、私たちの職場で抱えている問題について話そう」の2つのテーマを取り上げ、TV会議を用いて、参加者間の情報交換を行いました。これは、昨年の教研後出されていた「他職種や立場の教職員の実情について相互にもっと知るべきだ」という感想をもとにおこなった企画です。教研の場に限らず、このような試みは繰り返されるべき機会という認識を強く持ちました。

第一部、第二部を通し寄せられたご感想やご意見は、おおむね好評いただいたと判断いたしますが、好評だったからこそより多くの参加者を集めたかったというご意見もいただき、全く同感であります。また、より大学運営に教職員の声を反映させていくべきとの意見も複数いただき、中執も含めて、今後の活動に反映させていきたいと思っております。

◆第1部 講演「我々と大学の関係を考える～教職員の評価システムと給与から～」

講師 和田 肇氏(名古屋大学教授・労働法 元全大教委員長)

和田先生からは、労働法の専門家、元全大教の委員長、またその後は評議員等の立場で大学の運営に関わっておられる立場として、非常に興味深い有意義なご講演をいただきました。主な論点は以下の4点でした。報告者の主観のもとにまとめさせていただきます。

1. 勤務条件のしくみ

国立大学法人化に伴って、われわれ教職員は労働基準法の適用を受ける「労働者」となる等、外見上制度は変わったが、中身は思ったほど変わらなかった。その理由としては、まず「官僚(国立)意識」から脱却できていないことが挙げられた。これは大学当

静岡大学教職員組合
静岡：
〒422-8529
静岡市駿河区大谷 836

TEL/FAX:
054(236)0173(直)
054(237)1111(代)
2790(内線)

E-mail
suu@jade.dti.ne.jp

浜松：
〒432-8561
浜松市城北三丁目 5-1

TEL/FAX:
053(475)9035(直)
3910(内線)

E-mail
suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp

目次：

教研集会報告	1～4
組合からのお知らせ	4

局はもちろんだが、文部科学省にもその意識があり、大学をコントロールしようとする姿勢が変わっていない事実が指摘された。また、例えば退職金の問題があり、大学が依然として公務員時代の制度を残しており、いくつかの縛りのなかで主体的な自治を発揮できていないことも指摘された。財政に関しては、運営費交付金、外部資金の獲得だけでは、行き詰まりが予見されており、独自の財政基盤を築いていくことの必要性が主張された。このままでは、例えば研究資料の購入すらままならなくなり、知的財産の蓄積という、大学の一機能が失われかねないとの危惧が述べられた。

2. 評価制度や賃金問題

評価制度については、基本的な考え方として「評価制度そのものは間違いではない」という前提が述べられた。その上で評価方法やその妥当性に問題点があると指摘された。民間に倣おうとする評価については、すでに民間も評価については失敗し撤退してきているという事実を踏まえる必要性を説かれた。何を誰がどのように評価するのかという点についての議論が不足しており、より透明性のある仕組みを構築する必要があると述べられた。

3. 学校教育法の改正

これまでの助教授、助手が教授の下に、自発性を発揮できない研究条件が、特に理系で問題になっている。この点について改善しようとするのがこの改正のねらいであり、その点については、多くの大学で賛同が得られるだろう。問題は、大型プロジェクト研究が遂行しづらくなるという点であるが、そこは工夫できる事案であろう。

4. 大学運営

あくまで個人的な意見といわれたが、実に示唆に富む内容であった。まず現在の認証制度や中間報告、長期目標の成案など、非常に労力を要するこれらのシステムについて、はたしてこれらのシステムが成果を挙げているのかということについて懐疑的な意見を述べられ、早期の見直しの必要性を説かれた。また競争的資金への過度の依存に対して、警告をなされた。例えば COE を獲得して、5年間の研究を行ったとして、その後はどうなるのか？そのような短いスパンでよいのか？といった継続性について疑問をだされた。さらに大学執行部についても触れられ、より長期的なビジョンや大学の在り方について議論すべき組織が、うまく機能していないことを指摘された。

◆第2部 テーマ1 「助教、助手問題から考える我々のこれから」

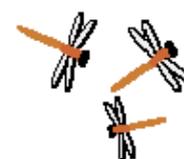
会場： 静岡 共通A301 浜松 総合研究棟 10F 会議室

時間： 12:30～13:45

静岡会場 10名、浜松会場 10名の出席で、学校教育法の一部改正に係わる問題に対する情報交換と質疑を行いました。最初に、執行部から本問題に対する大学の対応と組合執行部の取組について下記の報告がされました。

7月19日の企画・調整会議で学長から、平成19年4月1日から新組織を導入することと助教の給与は教育職基本給表(一)2級を適用することの2点が提案されました。また、任期に関しては原則として関係部局で対応すること、新組織移行後は「助教」の昇任は「准教授」とすること、本学においては「助手」から「准教授」には応募できないことの3点に対する部局の対応を9月の企画・調整会議で報告することが求められました。

これに対して組合では、8月1日に学長に対して「新制度への対応を十分検討する時間を保障すること」を要望しました。さらに、8月1日～9日に現在の助手に対して、任期制、授業担当、学生指導、研究費、大学運営の役割等に関して、また「助教と助手のどちらを希望するか」等について「緊急アンケート調査」を実施しました。アンケート調査では、助教への移行を希望する方や任期制への導入に反対する意見が多く



出されるとともに、助教にふさわしい教育・研究の体制を整えてほしいとの希望が出されました。この結果を踏まえ、8月末に電子工学研究所長、工学部長、創造科学技術大学院長に対して申し入れを行い、さらに9月12日に学長に対して、(1) 新制度となっても現状の給料を下回らないようにすること、(2) 助教にふさわしい待遇（教育・研究体制や俸給）にすること、(3) 任期制には慎重であることの3点を申し入れました。まだ学長からの回答は得られていません。

次に、各部局の対応に関して、電子工学研究所、工学部、情報学部、創造科学技術大学院、農学部、人文学部、理学部の対応が順次報告されました。なお、教育学部には助手がいません。任期制に関して各部局の対応は統一されておらず、任期の付いている助手が助教になった場合に任期をはずすことを検討している部局もあれば、任期を継続してつけることを検討している部局もあります。給与に関しても、新助手に教育職基本給表(一)1級を適用することを検討している学部があります。新助手が准教授へ応募することを認めない方針の部局もあれば、応募を認める方針の部局もあります。現時点では、部局によって対応が大きく異なっている状況です。組合では団体交渉等で学長に上記の3項目を継続して要望していくことにしました。

◆第2部 テーマ2 「今、わたしたちの職場で抱えている問題について話そう」

会場： 静岡 理学部D棟3F中会議室 浜松 工学部TV会議室



時間： 12:30～13:45

コンセプト：事務系職員、技術系職員、常勤、非常勤、有期雇用職員と立場がさまざまであるために、不安や不満もさまざまです。まずはお互いに抱えている問題について話し、相互に知ることが今後の活動にとって必要不可欠と考え、まずは3名の方からコメントをいただき、さらに意見を交わしました。

1) 全国教研・非常勤職員部会参加の報告とコメント：

- 1, 再雇用制度について、有期雇用職員の給与が、全国的に比べても低すぎる。例えば、北大は期限の定めのない職員も有期雇用職員も同じ給与で、京都大では法人化以後のパート職員が900円～1200円と4段階に分かれるが、それでも有期雇用の場合、一律1200円で、これが低いと問題になっているくらいである。
- 2, 退職金について、年度をまたがるので不可能のように言われてきたが、北大では、法人化以後も積み立てている。毎年支払う形式の一時金にすると、受け取る側からすると税金もとられるし、事務も繁雑になるであろう。受け取る側も、事務の立場からも歓迎されるのに、何故この方法を選択しないのか。
- 3, 日給について、日給は $\{ (\text{俸給月額} + \text{調整手当}) \times 12 \text{月} \} \div (52 \text{週} \times 40 \text{時間})$ で計算されていた。法人化以後、労働基準法施行規則19条に則り、式分母(52週×40時間)から、実労働時間ではない祝日・年末年始分の時間数が除外されて当然なのに、有期雇用職員の場合そのままになっているのはおかしいと、全国的に運動を展開しようということになった。
- 4, 法人化以後採用されたパート職員の3年雇用につき、全国的に問題が深刻になってきている。1年間空ければ採用可能という大学もありますが、その場合1年間他の仕事を見つけないといけないという問題がある。5年任期の大学もある。アンケート結果によると、「雇用を更新することがある」という大学もあるが、ほとんどのところが、交渉中。
- 5, 全国で、非常勤職員の正規職員化の動きが進んでいる。九州大学では、長い間の運動の結果として、法人化前の約束どおり、いわゆる「定員化」が1年で5～6人のペースで進んでいる。レポートを出して、試験も行われるが、あくまで成績結果での足切りはしないという発言を引き出しているそうです。他の大学では、純然たる試験で、年齢の高い人たちには難しすぎて、採用が比較的年齢の若いパート職員だけというところもあるようだ。

静岡大学教職員組合公式HPも
ご覧ください。(随時更新中)

<http://www.jade.dti.ne.jp/~suu/>

**働きやすい職場を
実現したいと思いませんか？**

組合員のための組合

あなたも組合に加入しましょう！

**ともに、静岡大学を明るく、
働きやすい職場に
していきましょう！**

ポスターとパンフレットがあります。
必要な方は書記局までお申し出下さい。

新しく着任された方に、
加入のよびかけをお願いします。



【書記局閉局のお知らせ】

10月23日(月)は健康診断のため、静岡書記局を閉局します。

西部書記局も10月23日(月)都合で、閉局します。

ご迷惑をおかけしますが、よろしく
お願いいたします。

2) 全国教研・技術職員部会参加の報告とコメント：

- 京大・室蘭工大などの再雇用はフルタイム(40時間)。静大の30時間は条件が悪い。
- 職務表に技術職員の職名を入れた大学は、給与面で有利となっている。静大もしっかり検討すべきだ。
- 技術部が意見反映の場となり、組合での技術職員部の運動が弱体化している。団体交渉に向けて組合員の意識を高めていく必要がある。
- 信州大から全国工学部長会議で課金制度の紹介があり、静大でも導入の検討がなされている。組合としても問題点を検討すべきだ。

3) 事務職員からのコメント：

- 3年雇用の職員が来年、切り替え時期になる。学長が認めればスムーズに契約更新できるようにすることや、給料のリセットが起きないようにすることなどの要求を至急出す必要がある。(職員と学長の懇談会を開く予定)。
- 職員間の評価を公正にやって欲しい。悪口が出ない様にして欲しい。
- 定員減の計画は昔から有り、減った時に仕事の障害が発生しないなどの配慮が必要。

4) 工学部事務の方からの意見：

- 一度に4名異動したり、職員の採用が遅れたり、学務関係の仕事の引き継ぎに支障が出た。異動の時には、仕事への配慮をして欲しい。

5) その他

- 農・工・電研各1名の技術職員の人員削減計画があり、農学部では、この間の技術職員の退職者がいないので困っている。組合としても、人員削減計画を確認する必要がある。
- 各職種の状況など把握する必要がある。組合員間で仕事内容など理解できていない。

組合からのお知らせ

☆法人化後採用パート職員の方々とのランチミーティング開催☆

静岡・浜松ともに大勢の方にご参加いただきました。労働条件や雇用のことで、貴重なご意見をたくさん伺うことができました。
詳細は次号の速報でご紹介いたします。

★団体交渉を行います★

10月末か11月初めに行きたいと、大学側に申し入れています。
内容は、助教・助手問題、人件費5%削減問題、法人化以後採用のパート職員継続雇用問題、職員の再雇用問題などです。
詳細が決まりましたらまたお知らせしますので、ご出席よろしく
お願いいたします。

