

NEWSLETTER

2016年7月11日 No. 570

三重大学教職員組合発行

直通 : 059-231-4447 (内線 2169)

Email : KYF03351@nifty.ne.jp

URL : http://homepage2.nifty.com/mie-union/

三重大学教職員組合勉強会報告

全大教書記長・長山泰秀氏「大学を取り巻く情勢と組合活動」



大学の多忙化に掉さして後回しになりがちな組合活動ですが、それを少しでも実効あるものにするヒントを求めて、2016年6月22日勉強会を開催しました。講師の長山泰秀氏は京大農学部のご出身、森林生態学、造林学がご専門で2010年に全大教の専従の副委員長になられる前は島根大学助手をされていました。人間より長く生きる木を研究対象にされ、かつ、国立大学に自由時間があつた時代をご存知でもあり、文科省の大学選別、管理教育に対する、人を育てるといった観点からの危機感、批判にも、説得力がありました。組合活動についても、話をして仲間を作る、育てるは大学がまさに行っていることだと。以下に、当日のお話を要約いたします。

三重大学教職員組合中央執行委員長・小田敦子

1. 私たちはどういう時代に生きているのか、なにに巻き込まれているのか。

1.1. 現在の個別国立大学法人で起こっている事態

1) 教育面: 管理強化。教員自身の評価で、教育ができなくなる。

ミッションに基づき、育てる人材を明確化する「改組」や授業内容、「アクティブ・ラーニング」、「反転授業」などの授業方法に共通する、フィールド重視・ディシプリン軽視の教育。そのような教育の損失は計り知れない。

文科省は3つのポリシーの徹底をはかり、志願者募集の段階から管理的に教育を体系化することを求める。学生の学ぶ意識の低さを強調し、大学教育の仕組みと方法、内容に、責任を転嫁している。「教育改革」を求め、「社会に役に立つ人材」を求める流れ。

「専門職業大学」の創設による大学の複線化は安倍首相の思いつき発言で始まった。(私の感想: その後、しっかり、大学の機能強化の3類型化と歩調があつてくるのが、印象的だった。) 高大接続で試験を2種類にするという案も、実質上、複線化につながりかねない。

2) 研究面について: 学内格差の拡大

- ・ 業績主義に基づく、短期の業績評価、個人評価への反映を通しその強化、

講師のご紹介



長山泰秀 (ながやまやすひで) 氏

現職 : 全国大学高専教職員組合 (全大教) 書記長

1990年 島根大学生物資源科学部助手

2005年 全大教中央執行委員 (非専従)

2009年 全大教中央執行副委員長 (非専従)

2010年 全大教中央執行副委員長 (専従)

2011年 全大教書記長

現在に至る

専門 : 森林生態学、造林学

- ・ 教育組織と教員組織の分離によって、研究組織の大ぐり化の圧力がこの1・2年強まっている。
- ・ 教員人事の不安定化(経営問題に起因し研究業績と関連しない昇任凍結、後任者人事凍結など)、
- ・ クロスアポイントメント制度の進行の中で、処遇面での不透明さへの危惧等に加え、大学の教育・研究の空洞化、カリキュラムの責任体制の不明確化、帰属意識の希薄化による民主的運営の危機、等の危惧があり、慎重な対応必要。教員は本来、フルタイムで働いて、学生と時間・空間を分かちあうもの。
- ・ 基盤研究費の激減、外部資金導入が否応なく迫られ。学内の格差拡大進む。外部資金導入困難な分野への縮小等圧力、
- ・ 「ミッション」にもとづく教育・研究が重視される中で、より「実学的」で、社会への貢献が強調され、基礎的研究がますます軽視される流れ、
- ・ 「地域貢献」枠の大学での研究機能の維持、発展が困難になる恐れ。



3) 大学運営、経営

- ・ 学長、役員会への権限集中、教授会の形骸化、
- ・ 学長選考、学部長選考の方法の変更、学内の意思の軽視が進行、
- ・ 法改正により経営協議会の学外委員比率を高めることとなった、
- ・ 監事権限強化、
- ・ ひきつづき、理事の重要ポストに文部科学省からの異動官職ポスト。文部科学省の政策意思の反映あるいはそれを忖度した大学運営の方向、

4) 教職員の処遇: リストラ政策に向かっている。

- ・ 一般の教職員は引き続き人事院勧告「準拠」(給与改定について)で、見劣りする給与水準が改善されない、
- ・ 運営費交付金の削減が続き、その枠内で「大学改革」が求められ、人件費抑制政策。教員の人事凍結、昇任凍結、一般職員の採用抑制と非正規化が進行し、多忙化とストレス強化、

5) 労使関係: 法人化後12年経過したが、労使関係の実質化は難しい

- ・ 法人執行部の人事構成、能力に限界あり、発想が高級官僚的で、労働者が法で保護されているという認識が欠如している、
- ・ 賃金について法人が主体的に決定できる状況ではない(国家公務員俸給表横並び、退職金が運営費交付金により措置される制度)中で、団体交渉が十全に機能するとは言いがたい状況、
- ・ 独自の手当、地域手当、等について交渉の余地があり、その活用が当面できることとして重要。

6) 国立大学・大学をめぐる進行している現実

- ・ 国立大学をこれまで以上に管理し、そこで果実を生み出させ、それを経済成長のエンジンとしたい政府
- ・ 政府は、法人制度に規定されていない「ミッションの再定義」や「重点支援」を一方的に作り出し、それを駆使して政策目標の達成に邁進
- ・ 「大学改革」が思うように進まない現状にしぶれを切らした政府は、大学とは別の「専門職業大学」を立てることで、職業教育を現行の大学から引き剥がした上で、その圧力で大学にも改革を迫る。





2. 組合の果たす役割の再整理と組合運営

組合員を増やしたいというのは永遠の課題である。現在のように新規採用教職員が増えない時代には、これまで組合員でなかった人たちに、いよいよ組合に入る必要性を、組合運動自体の窮状も訴えて、説得していく必要がある

組合が共感を得るために、提案し実現させることのできる組合であることを示し、存在意義を明確にしなければならない。

(1) 団体交渉の活用でできること

- ・ 賃金条件(本俸、手当)、休日・休暇、昇格改善等
賃金、或いは賃金の増額に代わるものを獲得する。

昇格改善は生涯賃金に関わるので、技術職員には特に重要。昇給できていない人がいないか、周囲も注意する。

(2) 労使協調でできること

- ・ 安全衛生委員会、過半数代表者を通じた、時間外労働の抑制や、労働安全衛生課題(職場環境改善等)、ハラスメント等の防止と対策など。委員との連携を通じ組合の意見を反映することや、これらの課題について、団体交渉にこだわらず大学側と懇談を継続するなど。

(3) 非正規職員の課題の解決と組織化

- ・ 非正規職員を組合に迎え入れ、一緒に課題を解決する方向性を明確に打ち出す。
- ・ 正規職員側も、大学の業務を回すためには、現状では非正規職員の存在が不可欠、その職務能力の向上をもって大学に貢献してもらうことが重要との認識を共有し、そのために必要な対策を要求。

(4) 組合の力を引き出すために:「数は力」

執行部の継続性、役員の補充、新陳代謝 (大分大学の成功例)
組合財政を冷静に分析し、継続性のある運営を図る
組合員の加入の促進

(5) 単組間の連帯、全国組織の活用でできること

近隣単組(名古屋大学など)との連携、連帯
全国組織からの情報の活用。・執行部段階、・組合員段階



(6) 地域の他団体との連携、連帯でできること

大学にとどまらない課題の共有、共同での対処（医労連との連携など）

留意点：他団体との連携は、組合としての組織の合意の下で進める必要。中央執行委員会や総会での確認など、手続きを明確化し、透明性をもって進める。

以上、長山氏のお話のあと、質疑応答の時間をもちました。

Q: クロスアポイントメント制度の制定は大学評価に関わるのか。

A: 文部科学省の意向にそおつという判断が働きやすい状況が作られている。クロスアポイントメント制度の実際の運用は稀な、個別的なケースではないか。問題はいくつもあるので、どの段階で止めるのか、いくつかハードルがあるだろう。

Q: クロスアポイントメント制度は意図的に曖昧にされているのではないか。軍事研究に使われる可能性、人件費がコストとしてしか考えられていない点などが特に問題ではないか。

A: コストという点では、教育と研究の質を確保することを教職員と考えていくのが大学の力だが、大学執行部は文科省の方を向いている。その結果、人文系教員は私立への流出が激しくなっている。

Q: 改組改革の件で、教職大学院は法科大学院の二の舞にならないか。

A: 想定が難しい質問だが、各県設置をめざすという中教審の答申があり、政策的に進めたので、本来は文科省の責任が法科大学院よりは強いが。走り出すからには地元の教育委員会と協力するしかないのでは。

Q: 工学部は技術職員が中心で、教員の組合員を増やすには？

A: 工学部と医学部は組合員を増やすのが難しい。農学部も実務家だが原理的なことが好きで活動家が多い、そこにヒントがあるかもしれない。無駄なことをやってと思わせないことが肝心。技術職員は昇格の評価の仕組みが大きな課題で全大教でもそこは力を入れている。

Q: 団体交渉の時間を制限されるが、全国的な傾向はどうなっているか。

A: 団体交渉を実質的にすることは義務なので、そうでなければ不当労働行為に当たるが、労働委員会に持っていく時には個別的問題としてではなく、包括的に捉えた方が有効かもしれない。団体交渉以外の事務折衝を労働協約できちんと位置付けると、職務として対応することになる。



… * * 三重大学教職員組合はあなたの心強い味方になります。 * * …

困ったことがあれば気軽にご相談下さい。

連絡先 三重大学教職員組合書記局

(教育学部附属教職支援センター建物内 1 階)

TEL 直通 059-231-4447・内線 2169 E-mail KYFO3351@nifty.ne.jp