

教研集会の全体テーマおよび分科会のテーマと趣旨

全体テーマ

「深刻化・固定化する日本の階層格差～国公立大学教職員はどう向き合えばよいのか」

A 分科会（9月9日 午後4時～9月10日 12時）

A1：高等教育政策 ～「大学改革」圧力による歪みに対抗しあるべき大学像を考える～

安倍政権の下で、大学改革が迫られています。

その掛け声は、グローバル化への対応であり、背景として少子化、産業構造の変化、イノベーション創出の必要性等が叫ばれています。そうした中で、人文社会科学系の学部等の縮小問題、国立大学の3類型化と指定国立大学法人制度、卓越大学院、卓越研究員制度の創設などが急速に進められています。そうした「改革」を阻むものとして大学自治が攻撃され、「ガバナンス改革」が押し進められました。

さらには、実践的職業教育を行うための新たな高等教育機関を2019年度にも開設するとして、その法整備が進められようとする状況です。

これらの「改革」は、大学、および大学と社会の関係そのものの変更を求めるものであり、しかも、それが大学の内発的な発展から出たものでなく、国家権力による強権的な改変によるものです。そしてその弊害は、大学運営、教育及び研究の停滞にまで及んでいます。

こうした情勢のもと、・学内の「改革」の実相、・政府の施策と大学運営の関係の分析、・高等教育政策の検討、評価、等を明らかにするためにA1分科会を設置します。

次のような課題のレポートを募集します。

- ・ 学内での「改革」の実態、及びそれに関する実証的評価（たとえば実質的な人文系縮小、国立大学3類型化の問題点、補助金（SGU,COC+）でどんな歪みが現れているか、など）
- ・ 高等教育施策の影響の実態と評価にかかる検討
- ・ 高等教育政策の評価にかかる理論的検討
- ・ その他

A2：特色ある教育実践の構築とその運営体制の維持に関する課題

各大学では、従来からの特色ある授業や、文部科学省の大学政策に促された新たな特色ある授業、改組に伴う新設プロジェクトや新設科目など、魅力ある教育実践は年々豊富になってきています。しかしながら、その運営においては、各大学・部局が直面する課題は多いのではないかと思います。例えば、担当教職員の労働強化、運営を担う非正規教職員の雇用問題、運営資金の確保などの課題が挙げられます。とりわけ、新たな教育実践についてアクティブ・ラーニングや海外実習が盛り込まれており、それらには多額の経費が掛かることも少なくありません。経費の全額あるいは一部を学生に求める場合もあり、経済的負担の重さから履修できない学生も出ています。このように各大学・学部の"看板"になるはずであった取

り組みがもたらす課題について、問題点を構造的に理解し、解決策を模索したいと思います。

レポートについては、次の2本の柱のいずれかに関する内容で、積極的なエントリーをお願いいたします。

- ・ 特色ある教育実践の継続実施が直面する課題
 - 教職員の労働強化
 - 非正規教職員の雇用問題
 - 運営資金の確保
 - 学生の経済的負担の増大
 - 部局間調整
- ・ 新規の教育実践の整理検討に関する学内議論

A 3 : 賃金・労働条件問題

昨年度の A4 分科会「教職員の賃金・労働条件を向上させるたたかいと団体交渉の進め方」に引き続き、大学法人への財政的圧力、改革圧力が強まっている中でどのようにして効果的な労使交渉を行い、要求実現をはかっていくか、事例報告を中心として討論します。

単組での団体交渉の事例（成功例だけでなく、失敗例についても）、できるだけ豊富なナマの資料を活かした報告をお願いします。

なお、特に

- ・ 大学財政・学内予算配分の分析を活かした団交充実、要求前進の事例
- ・ 教職員の声（学内世論）を活かした団交充実、要求前進の事例
- ・ 法的な制度（労働委員会あっせん、情報公開制度、安全衛生委員会制度、過半数代表者制度など）を活用した団交充実、要求前進の事例

...のような事例がある場合はぜひ積極的なレポートエントリーをお願いします。

A 4 : 男女共同参画

国大協は、2016年1月、「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（2016年度～2020年度）—」を取りまとめています。そこでは、「2020年までに、より高い女性教員比率の達成を目指すよう目標値を設定する。」および「学長・理事・副学長については12%以上、大学の意思決定機関等は10%以上、教授は15%以上、准教授は23%以上、課長相当職以上は17%以上と、職階ごとに達成すべき女性が占める割合の目標値を設定する。」とされています。

全大教女性部は、女性教職員の比率アップは重要であるという前提に立っていますが、そればかりが強調されることにより、むしろ女性の就業環境が悪化すること、逆差別という攻撃にさらされることを危惧します。国立大学・高専に所属する私たちにとって大切なのは、各組織のなかで男性も女性も互いに理解し合い、ワーク・ライフ・バランスに根差した男女共同参画を推進していくことです。そのために、現場の実態から検証をしていく必要があります。「男女共同参画」分科会では、例年どおり、(1) 職員・教員の男女構成比、(2) 育児・介護問題、および(3) 各単組における男女共同参画推進に関する取組について実践交流を行います。(1)・(2)は、みなさまに協力いただいている調査の集計・分析をもとに交流します。(3)については、みなさまの現場からのレポートをもとに交流を進めます。

A 5 : 教員養成系大学・学部問題

ほぼすべての県に教職大学院の設置が強制されるという大きな嵐が去り、2016年度は一見、小康状態にあります。しかし総合大学の教育学部は教職大学院設置に伴うポスト抛出により、深刻な打撃を被りました。TALIS（教育と学習の条件に関する国際比較調査、2013年）でも明らかのように、教育現場は教科の専門性に対する強いニーズが存在しています。にもかかわらず教育学部に対しては、学生・教員比率の高さから定員抛出・定員減の圧力が通奏低音のようかけられています。さらに団塊世代の大量退職にともなう「教員採用」バブルは間もなくはじけ、少子化により教員需要は「二度と春の来ない冬の時代」が目前に迫っています。こういう厳しい時代にあっても、専門性豊かな教師・授業に強い教師を養成するにはどうしたらよいのでしょうか。参加者の積極的な討議をよろしくお願いします。

A 6 : 非常勤職員

-- 今年はA分科会です。--

非常勤職員の問題は大学高専等全体にかかる大きな問題です。また「自身の職務に関わる問題も知りたい、職種別分科会にも参加したい」等々の希望も多くありました。そこで今年の非常勤職員分科会はA分科会で開催します。金曜日からの開催となりますが、多くの方の参加をお願いします。

非常勤職員問題の柱は①雇用期限の問題、②賃金・諸手当、休暇等労働条件の問題、③正規職員化について、④仲間づくりの4点です。今回の分科会でも①～③の3点は重要な柱ですので、レポート報告と全大教非常勤職員労働条件調査を活用し、問題の共有・情報交換を行いたいと思います。また、④仲間づくりについても、各単組で取り組まれている「要求運動・組合活動」にスポットを当て、昨年に引き続き交流を深めたいと思います。成果はもちろん大事ですが、組合の活動が見えれば仲間が増えるのではないのでしょうか。単組に持ち帰って活用できる取り組みがあるかもしれません。

毎年、レポート報告と質疑応答に時間を取られ、労働条件調査のまとめやその他の意見交換、議論の時間が短く、運動の方向性や方法などを確認することが出来ていません。そこで、今年は、レポートが提出された時点で全大教交流ルーム等に公開し、あらかじめ読んで頂けるようにと考えております。レポートについては早目のご用意をお願いいたします。活発な議論で充実した分科会にしたいと考えておりますのでみなさんのご協力をお願いいたします。

B 分科会（9月10日 午後3時～9月11日 午前11時15分）

B 1 : 組合の拡大と強化—大きく、強く、楽しい組合をめざして—

大学改革や労働条件についての課題が山積するなか、組合に期待される役割はいっそう大きくなっています。なお続くと予想される厳しい状況に対峙するためには、質・量ともに組合の力を大きくしなければなりません。しかし、多くの単組で組合員の減少が続いており、このままでは要求の実現に向けた力強い活動はおろか、組合の維持すら困難な事態に陥る可能性が生じます。組織の拡大・強化はいま総力を挙げて取り組むべき最優先の課題です。

組織の拡大が進まない要因は様々ですが、よく言われるものとして、「組合の存在を知らない」、「組合員になってもメリットを感じない」、「組合員になると組合費や組合役員などの負担がある」といったことが挙げられます。これらの点を克服することが必要です。

確かに、組合活動による労働条件改善の成果は組合員以外も享受できることが多く、いわゆるフリーライダーは一見、短期的には個人にとってもっとも合理的な選択に映ります。しかし、普段は気にもとめない今ある労働条件や教育研究環境も、そこで働く教職員が組織（組合）となって存在し、使用者側に無視できない要求を挙げ続けてきたからこそ実現できたものなのです。また、形としては見えにくいですが、職場生活を豊かにするうえで欠かせない「豊かな人間関係づくりの場」も、組合が提供できるものの1つです。

その組合がなくなってしまうと、労働条件や教育研究環境に関する問題について使用者の動きに歯止めをかける組織がなくなり、人間関係づくりの機会も限られた狭い範囲でしかもつことができなくなります。フリーライダーのように短期的な個人のメリットを追い求めることは、結局のところその個人も含めた多くの教職員に取り返しのつかないデメリットを生じさせることにつながります。

まだ組合に入っていないひとり一人に、組合の大切さを伝え、協力（組合加入）を呼びかける。組合の存続の危機が生じているいま、改めて日々の地道な行動が必要です。また、組合組織を強化するためには、「新規組合員を募集する」と同時に「現在居る組合員を繋ぎ止め、組合活動に興味を持ってもらう」ことが重要です。

本分科会では、様々な活動を通じた組合加入促進の取り組みや役員体制確保のための工夫などについて、単組の経験を交流し、今後の取り組みへのヒントを得たいと考えています。

例えば、

- ・ 要求活動やレクリエーション活動、福利厚生活動などを通じた組合加入の呼びかけ
- ・ 新採用看護師や教職員へのオリエンテーション（組合紹介）
- ・ 組合加入キャンペーン期間の設定や、広報・声かけの際の工夫
- ・ 「組織拡大推進委員会」を組織した、声かけ目標を決めた、などの加入促進の目標や体制
- ・ 継続的な活動のための役員体制の工夫

などについて積極的なレポートをお願いします（上記例のほかでも大歓迎）。

成功例はもちろん、失敗例や活動にあたっての悩みなども歓迎します。

B2：教員の待遇・労働条件と教育研究環境

現在、全大教教員部では教員アンケートを実施しています。教研集会ではそのアンケートのまとめを行い、教員の待遇・労働条件・教育研究環境の状況を明らかにする予定です。その結果をもとに現在の教員を巡る問題を皆様と議論していきたいと考えています。今回初めてウェブを用いたアンケートを行いました。そのことに関するご意見も伺いたいと思います。

各大学の状況等に基づいたレポートを募集します。今年は以下のような話題を考えておりますが、他の話題でも構いません。どしどしレポートをお寄せください。

- ・ 教育研究環境の悪化の実態（例えば研究費削減問題、人事凍結問題など）
- ・ いわゆるセンター教員の権利の問題（業務の中での研究の位置づけ、研究費、教授会にメンバーシップがないことによる大学運営へのコミット、情報の格差問題）
- ・ 改組・改革、「グローバル化」などによる教育研究環境・職場環境の変化
- ・ テニユア・トラック制の課題、問題点（テニユア・トラックに乗ったあとのテニユア獲得の評価に関わる諸懸念、テニユア職を留保しておく非効率性、任期制の根本的課

題と通底する課題など)

- ・ 任期付教員・非常勤講師の課題と連携・組織化

B3：事務職員（全大教事務職員交流集会～事務職員の組織率向上と運動充実のために～）

2013年に行った全国事務職員アンケート（48校約2000人が回答、うち約8割が未組合員）では、法人化や大学改革で激変する大学・高専職場でよりよい仕事をするために能力開発の機会充実や志望・適性に合ったキャリアパス拡大を望みながら、旧態依然とした業務執行体制や人員減・業務増による過重労働などに悩まされている、法人化後約10年を経た事務職員の状況が浮かび上がりました。

全国3万人の事務職員のおかれたこうした状況の改善のためには、組合組織率の向上と、事務職員の職場の課題を反映した組合運動の充実が今こそ重要です。

また、大学の組織運営に深くかかわる事務職員が組合運動で積極的に役割を果たすことは、組合運動全体の活性化や要求前進にも大いに役立ちます。

一方で、組合員が高齢化し減少している、組合員がそもそもいないために組織化の足掛かりがない、組合員が少数であるために活動のモチベーション維持が難しいなど、事務職員の組織化や運動充実には、多くの単組で課題を抱えています。

そこで今回、全大教事務職員部では、(1)事務職員の組合員の全国的なつながりを作り、相互の交流を通じて活動の高揚をはかる (2)単組の事務職員の運動の現状や組合員拡大の取り組みについて、経験や課題を交流する を目的として、第28回教職員研究集会のB分科会と併せる形で、全国事務職員交流集会を企画しました。

全国の単組から、事務職員（非常勤職員を含みます。）の組合員の方、また、単組で事務職員の運動や組合員拡大に取り組みまわたり、関心を持たれていたりする方の積極的なご参加を期待します。

なお、レポートについては、次の2本の柱のいずれかに関する内容で、積極的なエントリーをお願いいたします。

(1)事務職員の職場の現状や、それを改善するための組合の運動に関する報告

(2)事務職員の組合員拡大の取り組みや、組合活動活性化の取り組みに関する報告

B4：技術職員～昇格改善実現に向けて～

今年度の技術職員の取組は、昨年に引き続き「昇格改善」を中心にし、他に「再雇用」等の雇用に関する話を行う予定です。

組織化が各大学等で進んではいますが、必ずしも昇格改善に結びついているといえないところもあります。

分会会では、各自「改善例、失敗例」の情報を持ち寄り、情報交換を交換して、現状の把握と今後のヒントを得るようにします。

B5：図書館職員

大学における図書館の役割、機能、それらの発揮のための条件整備と、図書館職員の人事、労働条件などについて交流します。レポートの提出、持ち寄りをお願いします。

B 6 : 大学共同利用機関

大学共同利用機関の組合における、教職員の賃金・労働条件改善の取り組みを中心に、組合組織の拡大・強化、予算や研究条件整備などについて交流します。

B 7 : 附属学校

教研集会では、2つの小分科会を予定しています。

第1小分科会では、学校環境や労働条件についてのレポートと情報交換を行います。各附属学校園における各種手当や代休などの情報を集約し、2010年に作成した一覧表を順次改訂していきます。また、非常勤職員としての事務職員・給食調理員・スクールバス運転手などの雇用状態や、給食問題(自校式から外注へ)についても、情報を集められればと思います。附属学校園教職員の労働条件を緩和・向上させるため、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。

第2小分科会では、学校づくり・教育実践のレポートと情報交換を行います。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。