

組合ニュース

発行：2016年10月6日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

E-Mail:oitauu@fat.coara.or.jp

全大教教職員研究集会報告

全大教第28回教職員研究会集会在9月9日から11日まで、宇都宮大学において開催され、大分大学からは委員長をはじめ4名が参加しました。

初日には、「新しい階級社会の出現と高等教育の課題」と題し、橋本健二氏（早稲田大学人間科学学術院教授）の記念講演が行われました。テーマ別A6分科会、職種別B7分科会に加え、自由セッションC1分科会が開かれ、各会場ではそれぞれに熱のこもった交流・討論が行われました。

また、今回は教研集会にあわせ、有期雇用教職員の無期雇用転換について早田由布子弁護士（全大教顧問弁護団）による学習会も開催されました。

■ 記念講演「新しい階級社会の出現と高等教育の課題」

開会集会后、橋本健二氏による記念講演が行われました。1980年代以降格差社会が到来し、それが現在取り返しのつかない状況となりつつあることが紹介され、その中で大学はどうすべきかについて話をされました。大部分の社会科学者も含めて10数年前まで「一億総中流」が支配的な「常識」とされ、その中で「格差拡大」が放置されてきたことが大きな要因であるということでした。この格差拡大は貧困問題、社会性の欠如、健康問題、労働時間問題など多くの弊害を招くものであり、格差階級の世代的再生産の問題も指摘されました。

最後に、今後の国立大学の担うべき役割についての提言がありました。

■ 分科会報告 (男女共同参画)

ここでは保育所設置について多くの時間が割かれ、且野原キャンパスに設置が検討されている本学参加者から、設置済みの各大学へ情報を求める

形で議事が進行しました。宇都宮大学では「宇大方式」と呼ばれる手法で、企業主導型ではなく認可型の保育所を低予算で設置したそうです。以下はその概要です。①宇都宮市の待機児童数が多いことで助成を受けた。②経営母体である社会福祉法人を新たに立ち上げた。これにも補助金が出る。③大学との協定により、土地は大学側から無償で貸与されている。④大学内だけではなく、市内に合計3つの保育所を設置した（人の流動性を上げるため）。これに加え他大学の参加者から、企業主導型の保育所は助成が得られるものの、入札となるためクオリティを保つことが難しい実態について説明を受けました。

また産前休暇の調査結果について報告があり、調査済みの31大学・高専の過半数が6週から8週へ延長していることが明らかとなりました。名古屋大学単組からは、団体交渉による産前休暇の延長が大学病院のスタッフから非常に喜ばれた実態が紹介されました。

東京大学では、法人側が「ワーク・ライフバランス支援ハンドブック（本人用）（上司用）」を作成しており、育児・介護・看護休暇などの取得について教職員に周知していることが報告されました。これら他大学から得た貴重な情報を今後の組合活動に活かしていきたいと思えます。

(組合の拡大と強化)

本学参加者が、本単組の取り組みについて報告を行いました。他単組からは委員長、書記長の決定が比較的スムーズに行われ



ている点や組合室の“サロン化”について大変興味を持たれました。組合室に教職員が集まり昼食を取ったりコーヒーを飲みながら雑談・会議を行う光景は、大学によっては大変珍しいようで、我々が恵まれた環境で組合活動をしていることを改めて実感しました。

岡山大学単組からは組合ニュースの充実化について報告があり、鉄道好きの組合員が毎号旅行記を連載しており、「とにかく組合ニュースを読んでくれ!」という熱意が感じられました。三重大学の支部からは、学生向けにブラックバイト対策の冊子配布や学習会開催を行っているとのことでした。

(教員の待遇、労働条件と教育研究環境)

教員の待遇、労働条件および教育研究環境について単組からレポートが出され、活発な意見交換が行われました。文系廃止、年俸制、テニユアラック制度およびクォーター制（四学期制）についての各単組の現状が報告されました。クォーター制については、最近始まった取り組みでもあり、今後の様子を見る必要があるとのことですが、実施している大学では混乱も生じているとのことでした。この制度も含め、最近の大学改革で始まった新たな試みによって教育現場が混乱している大学もあり、タイミングを見て総括する必要があるとの意見もありました。

最後に、全大教が本年実施した教員アンケートについての報告がありました。このアンケートは全大教が4年に一度行っている「定点観測」の意味合いのアンケートで、全大教としてこの結果を元に、大学における教員の労働条件や環境について経年的な変化を読み取ることに活用しているとのことでした。アンケートの取り扱いについて様々な意見が出され、今後、全大教にて集計と解析が行われ、各単組に情報提供される予定とのことでした。

(技術職員)

技術職員分科会では、継続的に昇格・待遇改善の問題に取り組んでいます。

1日目は4大学からのレポート報告とそれに対する質疑応答と意見交換を行い、夜は自主交流会で親交を深めました。2日目は本集会に先駆けて実施させていただいた2016年度技術職員昇格実態調査の結果報告および質疑応答と意見交換を行い、その後は自由討論となりました。

各単組のレポートからは、上位級においては事務職と比べ著しく昇格が遅れている問題、選考採用の技術職員の初任給が低く抑えられている問題が報告され、昇格実態調査からは各単組間でも昇格に大きな差がある事が浮き彫りになり、それらの対処方法について活発な議論が行われました。

今後もこのような意見交換の場を積極的に活用していくこと、法人との交渉においては共有した情報を積極的に利用することが、昇格と待遇改善の近道であることを確認しました。

(事務職員交流集会)

事務職員交流集会が20単組27人の参加により開催されました。まず、事務職員部より本交流集会の趣旨および『「事務職員の組合組織・運動状況調査」のまとめ(速報版)」』の分析について説明がありました。ついで、参加6単組よりレポート報告を受け、各大学での事務職員の組織組織の現状と課題、労働条件等について意見交換を行いました。

大分大学においても、組織率の問題は喫緊の課題であり、事務職員の労働条件の改善には組合員の拡大が必要であり、今後事務職員の組合員を中心にしながら事務の組織率向上・運動充実を進めるためのネットワークづくりをしていくことを確認しました。

■ 学習会 「有期雇用職員の無期雇用転換と雇止め法律問題」

早田由布子弁護士による学習会が開催されました。その中で、2013年4月から施行された改正労働契約法による無期雇用への転換が始まる2018年4月を前に、国立大学等では無期雇用への転換を免れることを目的として、有期雇用教職員（非常勤職員、非常勤講師など）の雇用契約更新を5年未満で打ち切ったり、半年間のクーリング期間を置かせたりする動きが強まっていること、また、こうした動きは、改正労働契約法の趣旨に反して有期雇用教職員の働き続ける権利を不当に奪う脱法行為であるだけでなく、日々の業務遂行を支えている有期雇用教職員

の雇用を打ち切るという点で、大学が社会的使命を果たす上でも大きな損失でもあるという説明がありました。

