



組合ニュース

ぐんだいたいタウン

Ⅱ-43号 2006. 11. 24 発行

群馬大学教職員組合 [電話] 027-220-7863 [fax] 027-234-4140

[e-mail] kumiai@showa.gunma-u.ac.jp

★ このニュースは、組合費と支援者からの募金とで作られています。★



大地を背中に感じる

青空のもと開かれた「山西哲郎の健康づくり教室」のひとつま（11月3日荒牧キャンパスで／記事8面）

特集：新方式の学長選び

近づく学長選考「意向聴取投票」でも、それって何？ … 2-4

8月7日の団体交渉の合意事項をお知らせします…………… 5

全大教の教研集会に参加しました…………… 6-7

「山西哲郎の健康づくり教室」に参加して…………… 8

近づく学長選考「意向聴取投票」 でも、それって何？

この秋、群馬大学法人化後はじめての学長選考が行われます。2期目をめざす鈴木現学長。「対立候補はいないのかな？」「4年前は無投票だったけど、今度はちゃんと選挙をやってほしいな」など、いろいろな期待があると思います。前は鈴木現学長以外に候補者がなく無投票でしたね。

実は、すでに選考の日程が公表されています。11月30日に意向聴取投票の公示、12月14日に投票と開票。その日のうちに、次期学長候補者が決まる予定です。

「そうか、今回は学長選挙があるんだ！」「他に、誰が出ているのかな？」……と思った人がいたら、大間違い。12月に行われるのは「学長選挙」ではなく、「意向聴取投票」。他の候補者はといえば、確かにいたのだけれど… 結果的にいません。「えっ、??？」

ほとんどの教職員が新しい学長選考規程の実態を知らないまま、目下の学長選考のプロセスが進んでいます。法人化後、何が変わったのか、何が問題なのか。Qさんの疑問に、Aさんが答えます。

●教員の選挙による学長選びはなくなった！

Q：学長は教員の選挙で選ぶんですよね？

A：それが違うんですよ。たしかに法人化前は、専任教員（助手を含む）の投票で過半数を獲得した当選者を学長候補者として選出していました。一次投票で該当者がいない場合には、上位2人の決選投票で選出しました。でも、法人化後は選挙制度がなくなって、学長選考会議が学長候補者を決定することになったんです。

Q：その「学長選考会議」って、誰がメンバーなんですか？

A：経営協議会から選出された4人、教育研究評議会から選出された4人、理事2人の合計10人です。

Q：経営協議会委員と理事は学長指名でしょ？ とすると、次の学長を決める学長選考会議10人のうち6人は、現学長の指名した人ってこと？

A：そういうことになりますね。

●「意向聴取投票」って、いったい…

Q：もしかして、私たち教職員の声は、学長選出に反映されない？

A：本学の学長選考規程をみると、学長選考会議は学長候補者の決定にあたって、候補者の「適否について」教職員の「意向聴取投票」を実施し、その結果を「参考にする」となっています。

Q：じゃあ、その「意向聴取投票」っていうのが実質的な学長選挙なんですね？

A：残念ながら、そうではないんですよ。これまでのやり方と比べると助手が投票資格を失ったうえ、投票は「適任でない者」に「×」をつける方式です。そして、学長選考会議はその結果を「参考にする」だけです。

Q：でも、当然、「×」の一番少ない人が学長になりますよね？

A：それが何とも言えません。そもそも各候補者の「×」の票数は公表されません。誰が一番「×」が少なかったのか私たち教職員にはわからない、というしくみです。

●教職員の「意向」は「聴取」されるだけ

Q：つまり、意向聴取投票をやるだけやっておいて、その結果は公表されない。

A：いいえ、公表されることはされます。ただ、「学長候補者として適任でないとして有効投票数の過半数を超えた者〇人」とだけ、公表されます。

Q：えっ？ でも、票数は公表されないんですよね？

A：そう、票数は公表せず、投票の対象者の中で「×」が過半数の人が何人だったかという人数だけ公表するのです。おまけに、この場合にも候補者の氏名は公表されませんから、誰が過半数の「×」を得たのか、教職員は知ることができません。

Q：... ということは、候補者が一人ということにでもならない限り、個々の候補者について「×」が過半数かどうか教えてもらえないんですね？

A：候補者が一人だからといって、教職員の「意向」がわかるとは限りませんよ。本学の規程には、候補者が一人の場合には「意向聴取を実施しないことができる」と書いてあるんです。今回、投票が実施されるかどうか危ぶまれましたが、組合の緊急申し入れに応じるかたちで、学長選考会議は投票実施を決定しました。

Q：ともかく、「×」が過半数の人は学長になれないわけですね？

A：これまた何とも言えません。少なくともそのような決まりはないんですよ。

Q：だとすると、意向聴取投票を通じて教職員の意向がどう学長選考に反映されるんだか、さっぱりわからないのですが？

A：... 学長選考会議が投票結果を「参考にする」ことになっている、としか言いようがありませんね。

●対立候補が出にくい構造

Q：ところで、候補者の推薦についてですが、法人化前みたいに、教職員の側から候補者を立てることはできるのですか？

A：評議員以外はできません。法人化前は10人の専任教員の推薦さえあれば自由に候補者を立てることができましたが、今の規程では経営協議会と評議会（教育研究評議会）がそれぞれ3人以内の候補者を推薦できるだけです。

Q：評議会はどのように候補者を推薦するんですか？

A：評議員が自ら立候補するか、誰か他の候補者を推薦するか、どちらかです。候補者が3人を超える場合、評議会は合議で（6人以上の場合は投票の後）3人以内を選びます。

Q：わかりました。評議員の推薦があれば、教職員の側からも候補者を立てることもできるわけですね？

A：そう簡単ではありません。実は評議会から推薦されるためには、候補者一人ひとりについて評議員の投票が行われ、その過半数の賛成票を獲得しなければなりません。

Q：ええっ、意向聴取投票では過半数の「×」があっても学長になれるかもしれないのに、評議会でも過半数の賛成票を得ないと候補者にもなれないんですか？

A：その通りです。しかも、評議会でも過半数の票を得ても、次に学長選考会議において、「学長適任者」かどうかの「資格審査」が待っています。学長選考会議のメンバーの顔ぶれについては、さっきお話ししましたよね。その学長選考会議で「資格有り」と認められて初めてその候補者は「学長適任者」となり、意向聴取投票に出られるのです。

Q : そういうしくみだと、現職の学長でないと、あるいは現職の支援がないと、学長候補者として意向聴取投票に出るのも難しいんじゃないですか？

A : 評議会や学長選考会議の対応したいという面はありますが、制度的にはその可能性は否定できませんね。

●教職員の意向を聴く前に落とされたもう一人の候補者

Q : 今回、「結果的に、現学長以外に候補者がいない」というのはどういうことですか？

A : 評議会では、現学長の他に、もう一人の本学教授が二人の評議員から候補者として推薦されました。けれども、評議会での投票の結果は、賛成7、反対6、白票2。白票も有効票なので「賛成が過半数に達しない」ということで、評議会から候補者として推薦されませんでした。結果として、満票の現学長のみが推薦されたわけです。

Q : わずか6人の評議員の反対で、今回の学長選考のもう一人の候補者がいなくなってしまった！ そんなことってあるんですか？

A : そうです。あるのです。

●他の国立大とかけ離れた群大のしくみ

Q : そんなしくみ、いつ、誰が作ったんですか？

A : 去年の12月1日付けで、学長選考会議がこの学長選考規程を制定しました。教授会はおろか、評議会でも一度の審議もされませんでした。

Q : 他の国立大学法人も同じようなしくみですか？

A : 国立大学法人法の下で、学長選考会議が学長候補者を決定するという点では同じですが、意向聴取投票の実施の仕方は大学によって異なります。多くの大学ではかつての群馬大学のような「学長選挙」を実施しています。それどころか、投票資格を常勤職員すべてにまで拡大して、教職員の意向を広く反映させる工夫をしている大学もありますよ。群大の規程は異例ですね。

Q : 要するに、群大は、教職員の考えをちゃんと聞こうとしていない。

A : そう。そこで組合は、意向聴取投票が意味のあるものになるよう、学長に4項目の提案をしました。①「学長適任者が一人の場合であっても、意向聴取投票を実施すること」、②「意向聴取の投票は『適任ではない者』に『×』を付ける方式ではなく、『適任者』の氏名を記載する方式に改めること」、③「投票結果は全員の氏名と票数を公表すること」、④「投票の実施に当たっては、学長適任者（候補者）の選考理由や本人の所信などを早めに公表し、立会演説会を行い、直接候補者の意見を聞く機会をもうけること」というものです。

Q : 常識的な線ですね。これなら学長も受け入れたでしょう？

A : いえいえ、学長はこの提案を拒否しました。「みなさんの考え方は町中の選挙をそのまま大学に持ち込んでいる。投票だけが民主主義ではない」、「民間の会社で社長を投票で決めているところはない」、「日本の大学がダメなのは直接選挙のせいだ」。これが学長の回答です。

Q : 「投票だけが民主主義ではない」って、じゃあ、学長選考会議が決めるのも民主主義なんですか？ それに「民間の会社で」って言うけど、大学は会社で学長は社長なんですか？

A : 私に言われても…。ただ、もしかしたら、法人化によって国立大学は「会社」になってしまったのかもしれないよ。たとえば公立の小・中・高校は、公立のままで既に「会社」化しつつあります。教員免許を持たない民間人校長もいますし、「職員会議は学校の意思を決定する機関ではなく学校＝校長の意思を他の職員に伝達する機関だ」というのが教育行政の立場です。いずれにしても、大学のあり方について、学長の考え方と私たちの考え方との間には、あまりにも大きなギャップがありますね。

8月7日の団体交渉の合意事項をお知らせします

前号でご報告したように、8月7日に団体交渉を行いました。今回の団体交渉の合意事項が、組合と大学当局との間で以下の通り文書化されましたので、お知らせします。

団体交渉における合意事項

平成18年8月7日(月)に事務局中会議室で行われた団体交渉において、次の事項が群馬大学教職員組合（以下「組合」という。）と国立大学法人群馬大学（以下「大学」という。）により合意されたので、団体交渉に関する労働協約第6条の定めに基づき、この文章を2通作成し、組合と大学が各1通を保管することとする。

『合意事項』

(地域手当)

1. 大学及び組合は、前橋、桐生両地区の3%以上の支給について今後も交渉を続ける。

(ラスパイレス指数)

2. 大学は、群馬大学のラスパイレス指数が低位である原因を分析する。

(財務状況資料)

3. 大学は、組合に対して可能な範囲で財務資料を提供する。

(教員評価)

4. 今年度試行する教員評価での部局長が行う教員評価の全学共通及び部局の基準作成に当たっては、各部局教授会等での議論を踏まえて行う。

(附属学校教員給与)

5. 大学は、19年度早期に附属学校教員の給与水準を群馬県公立学校教員の給与水準まで改善する。
6. 大学は、附属幼稚園教員の義務教育等教員特別手当について、小・中学校教員に準じた支給が可能かどうか検討する。

(超過勤務)

7. 大学は、事務系職員を対象とした時間外労働の事前申請方式の趣旨徹底を図る。
8. 大学は、時間外勤務を命じた全ての場合について、割増賃金を支払うことを組合と再確認した。
9. 大学は、病院等の特殊な勤務形態の職員については、早急に業務内容等を分析し、最適な方式を導入する。

(定員削減)

10. 大学としては、現在の定員削減計画以外の計画はない。
11. 大学は、今後、新たに削減計画を策定する必要がある場合には、組合と協議する。

(日日雇用職員)

12. 大学は、雇用期限延長については、対象となる職員の範囲等も含めて、さらに検討を続ける。

平成18年10月31日

国立大学法人群馬大学長

鈴木 守

群馬大学教職員組合中央執行委員長

山西 哲郎

全大教の教研集会に参加しました

9月22日から24日にかけての3日間、全大教（全国大学高専教職員組合）の第18回教職員研究集会が一橋大学で開催されました。群馬大学教職員組合からは、山西委員長をはじめとする6名が参加し、全国の大学関係者から各大学の状況を聞き、意見を交換し、大学と組合にかかわる様々な問題を学んできました。参加者からのレポートを通じて、みなさんに集会の様子をご紹介します。

Report 01

幾年かぶりに国立駅を降りると、緑豊かな街路樹がさわやかに目に入ってきました。一橋大学までの道をたくさんの市民と学生と交錯しながら、自然の緑の風のなかに文化と社会の風を感じ、すっかりこの町が気に入ってしまいました。昨年の教研集会の名古屋大学でもそうでしたが、この集会が行われる全国の各大学のキャンパスで、いつもすがすがしさを感じるものです。

まず、第1日の開会集会での**一橋大学長の杉山武彦氏の挨拶**は、法人化の中でこの大学のリベラルな学風を維持し活かしていくために、懸命に努力するとともに教職員に呼びかけているという内容で、リーダーの意気込みでいっぱいでした。現在、民主的に行われていないわが大学の学長選考で困惑しているだけに、正しい風をなおさら激しく感じました。そして杉山氏は、この集会で大学とは何かを考えながら全大教で論議を深めることを期待していると、堂々と参加者に問いかけられました。

次は、東京大学名誉教授の**石井紫郎氏の記念講演**でした。石井氏は、「**国立大学の法人化と研究教育**」をテーマにして、国の技術開発における大学の研究のあり方に問題があると訴えられ、国家予算が科学研究なのか、技術開発なのかはっきりしないとされました。そして、**佐賀大の張韓模氏の熱気にあふれた組合拡大の話**と続きました。この集会の始まりで得た数々の言葉が、参加者自身の活性化とお互いの交流の促進となって、2日目からの分科会が一段と充実することを強く予感しました。

始めに民主的風と言葉あり。こうして教研集会は幕を開けました。（委員長 山西哲郎）

Report 02

初日に行われた特別報告は、**佐賀大教職員組合の前書記長である張韓模（チャン・ハンモ）先生による佐賀大学での拡大活動報告**でした。佐賀大の教職員組合では、張先生が精力的に勧誘活動を展開した

結果、114名の教職員の新規加入につながったという報告がなされました。張先生を中心とした拡大活動は、特に目新しいものではありませんが、とにかく足を運んで話を聞く、その2点に尽きるという印象がありました。事務職員向けの勧誘はかなり手こずったとのことですが、それでも事務局前でビラ配りをしたり、一人一人の都合を聞いて会って話をするなどして、21名の加入があったとの報告がありました。

翌日の23日は、**分科会「法人制度下における労働関係と組合の役割」**の方に出させていただきます。初日の基調報告でも触れられていましたが、職員のメンタルヘルス不調者が増えている、ということが指摘されていました。京都大学の場合、人事課で把握しているだけでも、教員を除く常勤職員約2200人のうち180人くらいの不調者があり、管理職の早期退職者や、自殺者も年々増えているとのこと。不調の原因となる業務多忙化の例として、たった10人の給与係がTA、RAなども含め15000人の京大教職員の給与を担当していて、毎月2週間はその日のうちには帰れないなど、厳しい労働環境に置かれていることが報告されました。労働安全衛生法において今年の4月から、超過勤務時間が月に100時間を超えるような場合には産業医などの医師に「面接指導」を受けさせることが義務化されていますが、京都大学のような労働安全衛生の取り組みでは先端を行っているとされている大学でも、職員のメンタルヘルスにはなかなか手が回らないのが実情だとのこと。京都大学の場合、「面接指導」の申し出の基準となる超過勤務時間数が「45時間」となっているようですが、今のところ申し出自体がなく、「面接指導」を受けた者はまだ皆無だということです。メンタルヘルス不調の問題は全国共通であって、改めて労使双方が頭を痛めている実態が浮き彫りになった感じです。

23日後半以降は、**分科会「過半数を目指す組織作りと組合のあり方」**に出席させていただきましたが、各大学の組合において、組合員を集めるためにだいぶ苦勞されている様子がうかがわれました。全大教の方針もあり、キャンペーン期間を設けるといふところが多く見られましたが、キャンペーンの内容と



張韓模氏の特別報告

しては、図書券などの景品を渡すほか、組合費を期間限定で値下げしたり、勧誘者・加入者ともども金一封を送るなど、という3種類のパターンが多いようです。ただ、全般的に言えるのは、事務職員の勧誘にはどこも苦勞しているということで、事務局には勧誘の取っかかりとなる組合員がほとんどいないのが、全国共通の悩みのようです。

(中央執行委員・桐生支部書記長 横尾享弘)

Report 03

佐賀大学の張韓模氏による組合拡大運動の報告は、期待に違わず中身の濃いものでした。毎週開かれる対策会議、すべての教職員への声かけ、横断幕やパンフの作成…。熱のこもった語り口から、その苦闘ぶりがリアルに伝わってきました。中でも事務局の職員が20人以上も加入したことには感動すら覚えました。どう説得すれば入ってくれるのかと不思議に思いましたが、特別な秘策はなく、地道に声をかけ続けていった結果ということでした。

その後の分科会では、「**法人制度下における労働関係と組合の役割**」という分科会に参加しました。京都大学、山形大学、金沢大学、山口大学など多数の大学から報告があり、給与改定問題をはじめ安全衛生、裁量労働制、再雇用制度など多岐にわたる議論が展開されました。山形大学では教員の裁量労働制に関する労使協定の締結を取って拒否するという戦術を採ることで、より適正な労務管理のあり方を大学側に求める運動を展開していました。京都大学では安全衛生、とりわけメンタルヘルス対策に組合が力を入れていて、これは群大でも優先的にやってほしいなあと思いました。

こうして「うちもなんとかしたい」という思いを強くして現場に舞い戻り、今は若手の職員にどうい

う声かけをしたら加入してもらえるかなあと模索する日々を過ごしています。(事務職員 T)

Report 04

23～24日に、「**図書館職員**」分科会に参加しました。他の参加者は大規模大学の人が多く、群馬大学と比べて良い意味でも悪い意味でも進んでいるなあという印象を受けました。

23日は名古屋大学からの報告がありました。同大学では、事務部門への派遣職員導入が進められていて、導入理由としては人件費5%削減のほか「人事担当部署も人手不足であり、派遣職員の方が諸手続等を簡略できる」との説明だそうです。ただし、労働者派遣法では「派遣期間の制限を越えて同一業務に派遣労働者を使用しようとする場合は、派遣先に対し、派遣労働者への雇用契約の申し込み義務を課す」こととなっており、3年後が疑問です。現場は派遣のメリットを感じられず、労働条件が悪くなっただけの印象があるそうです。また、先行他社で入札→契約価格下落→派遣者の熟練度低下という例があり、今後派遣職員の問題にも取り組んでいきたいとのことでした。

24日は東京大学の状況が報告されました。昇格改善のため専門職員ポストが設けられ、図書館の様子を見て他の事務部門にも適用したいようだとのことでした。並行して「事務職員等の人事・組織・業務の改善プラン」により、職員の“キャリア形成と能力開発”“フラット化と柔軟化”が説かれ、図書館職員についてはある程度経験を積んだ後「専門職員コース」と「マネジメントコース」への振り分けが検討されているそうです。やはり人件費5%削減の影響で部局図書室の統廃合が進んでおり、教員はともかく大学院生への影響(サービス低下)が懸念されるとの話でした。

その他、事務組織改編(課係制からグループ・チーム制へ)、妊産婦への就業上の配慮や育休代替要員、機関リポジトリなどが話題にあがり、状況報告や意見交換を行いました。(桐生支部 柴内香織)

「山西哲郎の健康づくり教室」に参加して

◀◀ リレー・エッセー「わたしのオフタイム」番外編 ▶▶

山崎雄介（教育学部）



11月3日、快晴。実行委員の集合時刻（8:30）にあわせ、8時過ぎ荒牧キャンパス到着... はしたものの、集合場所の「ゲストハウス」がわからずしばし構内を散策。考えてみれば、着任して2年半、G C棟より南へは行ったことがなかったなあと感慨にふけりつつグラウンド近辺を徘徊、ようやくゲストハウス発見。するうち実行委員も集まり準備を開始。ここで、料理班を除くメンバーは、トラック整備も兼ねて早くも一汗流しました。

さて、ようやく開始時刻が近づき、事前に少々心配された参加者不足もなく、ご家族連れも含め約50名の大所帯となりました。今回は山西研究室の院生の方の協力で、受付横で「健康チェック」も行われ、そちらも盛況でした。

さて、いよいよ教室開始。まずトラック外の階段での体ほぐしから始まり、裸足になってトラック内側の芝生に移動、横になってのストレッチ、運動。詳細は、私の記憶力&文章力では再現できないので、荒牧支部サイト <http://kumiai.si.gunma-u.ac.jp/kenko.html> をごらんいただくとして、参加者の反響が大きかったのは、「横になっ状態から手を使わず起きる」「仰向けに寝転がって、上に伸ばした手足の先をブラブラする『ゴキブリ体操』』といったあたりでしょうか。

教室の後半はウォーキング&ジョギング。2人一組で「同じ速度で片方はウォーキング、他方はジョギング」「片方が目をつぶりジョギング、他方はウォーキングしながら誘導」などさまざまなメニューをこなしましたが、それとともに、事後のマッサージが個人的にはありがたかったです。私自身はあまり根を詰めて仕事はしないのでそうあちこち凝らないのですが、カミさんによくマッサージを要求されるので、今回仕入れたネタでそのうち、と考えています（仕事の関係でウィークデイは別居なのでなかなか機会なし）。



最後はお待ち兼ね、芋煮とおにぎりの昼食。前者は昭和支部メンバーを中心とした料理班の力作（参考レシピは <http://www.be.asahi.com/20061028/W23/20061013TBEH0001A.html>）、後者は生協のご協力により、まだほんのり温かみが残っており、参加者一同、国分太一ばりのおいしい笑顔でおかわり連発でした。

どう考えても使ったカロリー以上に食っちゃったなあという問題はありつつ、また近々こういう企画をと痛感した1日でした（次回は料理班で?）。



おにぎりをほおぼる筆者