



組合ニュース

ぐんだいたいタウン

Ⅱ-50号 2009.1.13 発行

★ このニュースは、組合費と寄付金で作られています。★

群大ノ未来ツクル
新しい現実 新しい挑戦

群馬大学教職員組合 [URL] <http://web.union.gunma-u.ac.jp/>
[電話] 027-220-7863 [fax] 027-234-4140 [e-mail] kumiai@showa.gunma-u.ac.jp



新春の榛名山

社会を変革する最初の年に

中央執行委員長 荒木 詳二

群馬大学教職員組合の皆様、明けましておめでとうございます。本年もよろしくお願いたします。

金融危機と年越し派遣村の記事が連日紙面を賑わす中で2009年が始まりました。思えば派遣切りも金融危機も、新自由主義経済・カジノ型資本主義・弱肉強食型経済の必然的帰結であったように思われます。今や人件費は固定費から流動費になり、景気が悪くなれば真っ先に労働者が首切りにあう時代となりました。今年、こうした企業は栄えて社会は滅びる希望のない社会を、希望に溢れた社会へと変革する最初の一年にしたいものです。

われわれの職場である国立大学そして群馬大学を巡る環境もますます悪化しておりますが、4月からはボトムアップを唱え、大学運営に教職員の声をより一層反映させると約束された高田新学長を迎え、人心一新ということで私たちも心新たに、より良い職場環境作り、より充実した研究・教育条件整備に励みたいと思っています。われわれ群馬大学教職員組合も4月からは新しい書記をお迎えし、再雇用で働かれることになる安藤現書記と書記二人体制でより充実した組合活動を目指します。

組合も大学も世界も新しい血を入れて、みんなが明るく働ける社会を目指して活性化していきたいものです。それは可能でしょうか？ Yes, we can.

声明	学長選考過程を振り返って	2
	全国の働く仲間の声を聞く ― 全大教定期大会のご報告	3
	全大教第20回教研集会に参加しました	4
	組合事務所10月に移転しました	8

声明

学長選考過程を振り返って

2008年11月20日

群馬大学教職員組合中央執行委員会

1

11月17日に学長選考会議が開かれ、同会議は高田邦昭氏を次期学長（公式には「学長候補者」）に選出しました。11月13日には「意向聴取投票」が実施されましたが、投票結果は、有効投票の過半数が×印だった候補者（公式には「学長適任者」）がいなかったことくらいしか公表されませんでした。したがって、学長選考会議の決定に意向調査投票の結果が反映されているのかどうか不明であり、投票した教職員にはすっきりしない思いが残っています。これは、群馬大学教職員にとって、また高田次期学長にとって、不幸な事態といわざるを得ません。学長選考過程の重要な場面での透明性の欠如は大きな問題であることを、あらためて指摘しておきたいと思いません。

2

当組合では、桐生・荒牧・昭和の3キャンパスで3人の候補者（ご都合がつかない場合には代理の方）をお招きして立会演説会を開きました。3会場とも多くの教職員が駆けつけ、また報道機関からも取材に来るなど、高い関心を集めました。内容の面でも、3候補の考えを直接聞くことができ、たいへん有意義な機会となりました。また、10項目にわたる公開質問状を3候補にお届けし、いただいた回答を当組合の機関紙「ぐんだいたウン」号外と当組合のウェブサイトとに掲載しました。3候補が組合からの質問に対し自らの考えを示してくださったことで、教職員に判断材料を提供することができました。ここにあらためて、3候補のご協力に感謝の意を表したいと思えます。なお、組合としては、学長選考過程への教職員の参加を実質化するための力になれたものと自負しています。

3

次期学長に決まった高田氏は、民主的な大学運営に積極的な姿勢を示されています。たとえば、組合からの公開質問状への回答では、「ボトムアップは組織運営の基本のひとつ」であり、「本学においても様々な方が働く現場を重視する必要」があると述べられました。また、立会演説会においても、「大学運営会議と教育研究評議会との二重権力構造を改めるべきではないか」との当組合委員長の問いかけを受けて、高田氏は「法律では教育研究評議会と経営協議会の二つで大学のことを決める形になっていて、大学運営会議は記載されていない」と指摘し、「教育研究評議会には、部局長の先生方、評議員の先生方はじめ、主立った方々がいらっしゃるの、そこで十分いろいろなことを議論する必要がある」という考えを示されました。学長選考方法についても、「公表の点で、きちんと透明性をもって説明責任を果たせるようにすべき」旨を発言されました。来年4月に学長に就任する高田氏がこれらの方針にのっとり大学運営を進めていくことを、組合は望んでいます。また、組合としても、教職員の側から大学運営のあり方や労働環境の改善等について発言し、大学執行部とのあいだで建設的な関係を築いていきたいと考えています。

全国の働く仲間の声を聞く ― 全大教定期大会のご報告

荒木詳二（委員長／社会情報学部）

アスファルト道路も汗を出すような夏の最中の7月26日から二日間の日程で全国大学高専教職員組合(全大教)第40回定期大会が東京水道橋の全水道会館で開かれました。運営交付金の3%減の決定が間近に迫り、少し重苦しい雰囲気の中かで会議が始まりました。

高木委員長は開会挨拶で、法人化後教職員の多忙化・労働条件の悪化の中かで組合の存在がますます重要になってきていること、全大教としては大学運営に大きな支障をもたらしかねない運営費交付金の配分に大きな関心を寄せていること、全国で学長選がますます非民主化していることを強調されました。最後に拡大5カ年計画の2年目にあたる今年まで2年間で2,200名の組合員が加入したこと、さらに熊本電波高専の参加申請があったことが報告されました。（その後熊本電波高専の加入は全回一致で了承されました）

決算報告では、公大連設立を目指す大阪市立大の組合費未払いなどが問題になりましたが、2億4千万円弱の決算を承認し、2008年度予算については、東北大学教職組の財政破綻及びその救済策などについての質疑後約2億1千6百万円の予算案が了承されました。

予算審議に先立つ2008年度方針案では、中執からまず文科省や国会議員への働きかけや「過半数の組合づくり」を目指す組織拡大運動の状況さらに各単組の労働条件改善の成果など2007年の総括がなされました。国立大学・高専をめぐる現状分析については、特に4年間で600億円にのぼる運営交付金削減、教育振興基本計画さらに次期中期目標期間の運営交付金算定ルール等の問題について報告がありました。こうした総括および現状分析のうえで、今年度の運動方針として、

- 1) 「過半数組合づくり」を目指す組合員拡大
- 2) 次期中期計画策定と運営交付金算定ルール、さらに教育振興基本計画の策定のための取り組み
- 3) 労働条件および研究・教育条件の改善への取り組み

などが提起されました。その後質疑及び討論となり、全国の単組代表者からさまざまな報告がなされました。年休取得、中期計画策定やCOE・GPさらに教員免許更新に伴う事務量の急増、教員評価と給与の関係などの深刻な問題が取り上げられました。私も非民主的な学長選や不払い残業や入試手当など群大の抱える問題を報告しました。各単組の力に余る問題も多く、全国規模の取り組みが必要だと思いました。その後今年度の運動方針案は代議員の賛成多数により承認されました。

また全大教による「組合員拡大の手引き」の作成や教員アンケート期間の10月までの延長などが報告された後、

最後に森田書記長より『3%もの運営交付金削減反対、高等教育の危機打開の運動を推進するため「過半数組合づくり」と「社会的応援団形成」に向けて前進しよう』という特別決議が全会一致で了承されました。

こうして単組派遣の代議員及び中執の105名が参加した全大教定期大会は、一部議案の撤回はありましたが、無事終わりました。3割弱の単組の不参加や一部議案に関する激しい執行部批判を見聞きすると、初めて定期大会に参加した私は、意外感とかすかな不安感を覚えましたが、大会は全国の働く仲間の生の声を聞ける貴重な機会でした。また、全大教の運動はどうあるべきか、全大教の執行部は何ができるのか、各単組は何をなすべきか、大いに考えさせる大会でもありました。



荒木委員長

全大教・第20回教研集会に参加しました

9月13日から15日にかけての3日間、全国大学高専教職員組合（全大教）の第20回教職員研究集会が、電気通信大学を会場に開催されました。この集会は全大教が毎年開いているもので、大学をめぐる諸問題を全国の大学関係者が集まって議論する学会のような場です。今回の集会には、72の大学・高専・共同利用機関から231人が参加しました。群馬大学教職員組合のメンバーも3名参加し、レポートの報告や意見交換を行いました。

以下では、参加者から集会の様子を伝えていただきます。

教員養成系大学・学部をめぐる状況

山崎 雄介（前書記長／荒牧支部・教育学部）



教研集会で報告する筆者

昨年に引き続き、全大教教育研究集会の「教員養成系大学・学部問題」分科会に参加してきました。

今年はレポートの集まりが少々寂しく、事前にメール添付ファイルで送られてきた「分科会レポート集」では私のものを含めて2本しかなかったのどなることかと心配だったのですが、当日は、全大教の検討委員会から基調報告的なものが1本、当日持込みレポートが1本あり、計4本でまずまずの数になりました（参加者数は10名強）。レポートの題目は以下の通りです。

1. 教育系大学・学部がかかえる問題とその論点（中間整理）

久田 敏彦（大阪教育大学、全大教「教育系大学・学部の再編・統合問題に関する検討会」）

2. 教員養成系大学・学部問題

杉村 孝夫（福岡教育大学）

3. 教員免許更新制「予備講習」始末 ——（付・教職大学院の現状）——

山崎 雄介（群馬大学）

4. 和歌山大学における教員免許状更新制講習

船越 勝・山崎 由嘉里（和歌山大学）

久田氏の報告は、1990年代後半以降の教育系大学・学部に関する政策動向をあとづけながら、「実践的指導力」の（いささか一面的な）強調とその一つの帰結としての「教職大学院」、再編・統合問題、教員免許更新講習など、教育系大学・学部の負わされている「責め苦」を手際よく浮き彫りにするものでした。とはいえ、今年度議論の中心になったのは、なんとといっても、以降3本のレポートで共通してとりあげられた「教員免許更新制」でした（福教大レポートではその他、学部再編 —— 教員免許取得を卒業要件にしない所謂「ゼロ免コース」から教員養成課程への定員の再配分 —— ，教職大学院設置申

請と既存大学院の改革もとりあげられましたが)。

念のため「更新制」(2007年のいわゆる「教育3法」の「改正」で導入決定)の概要をあらためて挙げておくと、おおむね次のような制度です。

- ① 更新制の目的は、「その時々で教員として必要な資質能力が保持されるよう、定期的に最新の知識技能を身に付けることで、教員が自信と誇りを持って教壇に立ち、社会の尊敬と信頼を得ること」(文科省「教員免許更新制の概要」より)。
- ② 2009年4月1日以降に授与される教員免許状(→現在の大学3年生以下の人たちが取る免許)には10年間の有効期限が記載され、有効期限直前の2年間の間に30時間の「免許状更新講習」を受講・修了(試験あり)しないと免許状は失効する。
- ③ 2009年3月31日以前に授与された免許状の保持者についても、教職に就き続ける(または新たに勤務を開始・再開する)場合には10年に一度更新講習の受講・修了が必要(これをしないと免許状は失効。ただし「取り上げ」ではないので更新講習受講・修了により回復は可能)。
- ④ 受講義務・資格があるのは現職教員と、いったん失効した免許状の保持者で、採用試験合格、講師としての勤務が決定などで教職に従事する予定が明確にある者(免許状は保持しているが勤務実績のない、いわゆる「ペーパーティーチャー」には受講資格はない)。なお、管理職、指導主事等は更新講習受講義務が免除される。
- ⑤ 更新講習は大学等で実施する(開講には文科省への申請・認可が必要)。開講単位は、必修領域(教職についての省察、教育改革の動向など)12時間、選択領域(各教科、領域等に関する内容)18時間だが、すべてである必要はなく、部分開講も可(したがって教職課程をおかない大学・学部等でも、とくに選択領域は開講可能)。

旧制度下での免許補助者については、第1回の更新期限が2011年3月31日と設定され、その時点で55歳・45歳・35歳の人たち(1955年4月2日～56年4月1日生まれとその10歳下、20歳下。ちなみに民法上年齢は誕生日の前日に増えるため、4月1日～3月31日でなく4月2日～4月1日という区切りになります)を対象とした更新講習が来年度から

始まります。これを控え、今年度、更新講習の試行が全国的に行われていますが、その中でも、文科省に別途申請を行い、認可されたものについては、「予備講習」と称され、本番の講習の代替とすることができます(予備講習の受講資格があるのは上記の年齢層の人たち)。今回の教研集会では、予備講習を実施した福教大・群大、試行を実施した和太からのレポートに加え、参加者の職場の状況(大教大、金沢大、宇都宮大、福島大、信州大、高知大など)が交流されました。

もともと更新制という制度自体、安倍「やり逃げ」内閣のもとで、まともな制度設計がないまま発足したため、物理的な実現可能性(1県あたり年間数千人から1万人以上の対象者にもれなく受講させることがそもそも可能なのか)、実効性(10年以上のキャリアを有する教員の資質向上策として「30時間の講義」——選択講座のごく一部では少人数・参加型授業がありうるかもしれないが——がそもそも妥当か)、条件整備(更新講習本実施まで半年という現時点でも国による財政的支援については未定)など、数えきれない不備を抱えた(というより、まともな部分を探すのが困難な)ものでした。

講習を担当する大学にとっては、担当する教員の労働強化(とくに必修領域の担当者は、受講者の圧倒的多数の「お相手」をするため、必然的に開講は増える)とそれによる本来の研究・教育への圧迫、事務職員については不払い労働発生(の温床になる危険がきわめて大きいなど、深刻な労働問題に発展することは必至です(ちなみに、群大の場合もそうですが、基本的に更新講習は学部でなく大学としての事業なので、教育学部以外の教職員にも「被害」が及ぶ可能性は多分にあります)。さらに、いわば失政の「尻拭い」を「自発的」に行うという、大学の自治という観点からも、「更新制」はきわめて問題をはらむものです。

もともと、市民の間に教員不信・バッシングが広がる昨今、これが一定の「支持」を集める可能性も多分にあることは事実であり、分科会での議論でも、「更新制」が教育の質の向上にはけっしてつながらず(むしろ低下につながる)ことを説得的に提示していく必要性が指摘されました。

教職員評価，学長選挙問題に関する分科会

青木武生（会計／昭和地区支部・医学部）

全大教の第20回教研集会の2日目の討論に出席させていただきましたので、その様子を報告させていただきます。1日のみの参加でしたが、全国的な流れをつかむことができました。翻って群馬大でも、いち早く同様の資料や情報をゲットし分析や対策を急がなければと思いました。私が参加したのはA3の「評価と査定昇給」およびB2の「大学の自治・自立的機能」の分科会のうち前半の「学長選挙をめぐる幾つかの大学の動向」の部分です。

評価と査定昇給問題では、背景として、2006年の人事院による給与構造の改革の答申を受けて、2005年の大学業務実績報告に関する大学評価機構による評価で、教職員の人事評価と処遇への反映が求められています。これを背景として、全国一斉に教職員の個人評価と人事評価が始まっていますが、その全国的流れのレポートが5本報告されました。事務職員と技術職員の人事評価は全国的には第二期に入っていて、年度当初に設定し書き込んだシートに従って、グループや個人の目標・課題の達成度が職務遂行度やその能力によって4～5段階で評価されますが、その詳細なフォーマットが東大、新潟大から紹介されました。他大学の特徴として、まず評価者研修（民間の専門機関から講師をよんで）を何回か行っていること、評価者と被評価者が年2回程度の面接を実施してフィードバックを行い、評価を丁寧に行っている大学もあること、などが報告されました（評価とは何かをまず学ぶことが重要で、「眼からうろこ」のことも多いとのことです）。

問題としては、評価者に物理的な負担が大きいことや、2段階評価（たとえば直接の上司による評価と、部局長や事務長による評価）は時として（たとえば図書館職員を学部長が評価する場合）業務の内容が理解されていないためトンチンカンな評価が下されたり、逆の評価がなされることがあり、「労力が多い割にはほとんど意味が無い」とする場合があります。教員の評価シートに関しては個々の論文のインパクトファクターや、学会発表などのいわゆる業績や担当講義数や講義を受けている学生数など（教育・研究分野）を積み上げてポイントを換算するものと、社会貢献、学内貢献のポイントを分野、部局ごとに重みづけを変えろという、群馬大

でも行われている方法がほとんどの大学で行われているようでした。ただ、こういった個人評価を人事評価に利用するにあたって、任期制との関係で利用されてしまう可能性があることや（東大など）、群馬大の教員評価でもあったように、昨年本格運用、あるいは試行された評価の結果、あるキャンパスではAとBに偏っていて評価が良すぎるので、CやDを増やそうなどといった恣意的な運用が論議されていく可能性を否定しきれないようです。また、群馬大においても、評価結果の給与への反映は今のところは「無い」ということになっていますが、「参考にする」とする大学もあり、今後どのようなものになるか心配です。また学生、あるいは専門スタッフによる授業・講義の評価をどのように取り扱うか、に関しても、非常に活発な討論がありました。今回の報告では病院スタッフ（看護師や技師）や技術職員に関する具体的な報告はあまりありませんでしたが、どのような評価をしたら良いのか現場では非常に困っているようでした。

大学の自治・自立的機能の分科会前半の学長選挙問題についてのセッションでは、4本のレポート（電気通信大、鹿児島大、高知大、名古屋大）と口頭の報告2本（九大と山形大）の合計6本の報告がありました。一部を除いて、新聞報道や裁判にまで発展した新潟大の例にあるように、意向調査投票結果が公表されなかったり、公表されても学長選考会議で2～3名の候補者のうち下位のものが選考されたりという、異常な事態が全国で次々と起っているということでした。しかし、鹿児島大学では、圧倒的票差もあり、この問題を語り合う集会や記者会見を組合で何度も行った結果、学長選考会議に、意向調査投票の最高位の候補者を学長として選考させた、という経験が話題として提供されました。群馬大でも以前組合が指摘しましたが、「学長選考会議は意向調査投票等を参考にする」という規定自体を変えさせないと、異常な選考は改善されません。やや暗い雰囲気の中で、「学生や院生、全職員を巻き込んだ投票システムが存在しており、健全な学長選考が行われている」という名古屋大学の例は、ある意味新鮮な報告でした。

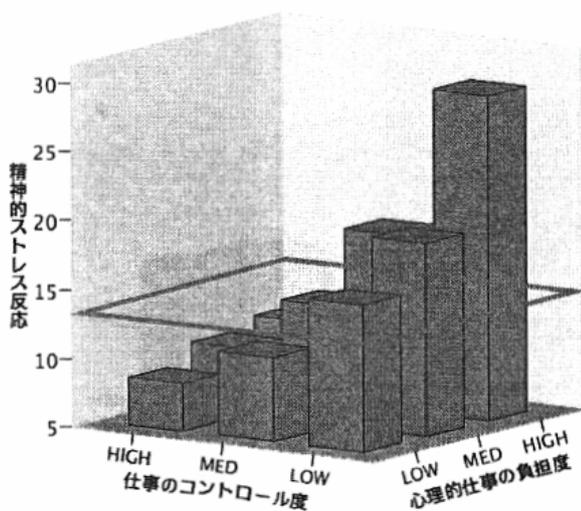
国立大学教職員の過重労働・メンタルヘルス対策

横尾享弘（副委員長／桐生支部・工学部）

教研集会3日間全日程に出席させていただいた。

1日目の話題として、個人的に興味を持った記念講演「国立大学教職員の過重労働・メンタルヘルス対策（東京工業大学産業医 影山任佐氏）」についてお伝えしたい。

国立大学法人では、過重労働・メンタルヘルス対策の取り組みが一般的に遅れているように見受けられるが、東工大では、睡眠・休養時間の確保、過労防止のための運動を、学内の全構成員（教員、事務職員、技術職員、学部4年以上の学生、研究生等）を対象に展開しているとのこと（SRO運動と呼んでいる）。また、職業性ストレスチェックを毎年行い、その結果から、過労防止・メンタルヘルス対応が行われ、一定の成果を出しているようであった。ここでは、2～3の結果を紹介したい。



精神的ストレス反応（事務職員全体）

〔当日配布資料より転載〕

まず、事務職員について、教員に比して精神的ストレス反応が大きく、満足度が低いとの結果が数値データとして現れたことから、仕事のコントロール度を高めて満足度を上げるように、大学として業務全般の見直しを行うようになったとのこと。また、教員については、仕事に対するコントロール度が高いことから、業務が多忙であっても精神的ストレス反応は事務職員や学生に比して低いが、仕事のコントロール度が低く反応が強く出ているケースもある

とのこと。さらに学生についても、教員の研究業務に引きずられて過重な研究・実験が誘導される危険を指摘している。一般的に、教員の教育研究活動や学生の勉学・研究・実験活動に時間的制約を加えるのは逆効果と思われがちだが、その辺を割り切り、一般の職員と同じように扱うことで過重労働からの保護を提案している東工大の取り組みは、是非はともかくとして興味深かった。

2日目前半は、A2分科会（教職員の労働条件・労働環境）に出席したが、私は、この分科会において、昨年度に取り組んだ非常勤職員を対象とする労働条件等のアンケートについてレポート発表させていただいた。これに対して、アンケートの対象者や設問項目について多くの質問・意見が寄せられ、今後同種の調査を行う際の貴重な参考意見となった。関連して、非常勤職員の雇用期限後の雇用確保の状況について議論となったが、人事交流のある高専等の他法人で再雇用したり、あるいは部局を異動させることで、雇用確保を図っている大学が多かった。これは群馬大学も含め、各大学とも事情は似ている。非常勤職員の問題は、B10（非常勤職員）分科会でも多く取り上げられたようであり、教研集会全般を通して最も関心の高かった話題のように思われた。

このほか、再雇用職員の雇用条件について話題となったが、東大、神戸大等のように常勤雇用が中心のところもあれば、信州大、山口大等のように時間雇用が大半のところに分かれているようだ。また、諸手当の話題として、標高4,000mにある国立天文台のハワイ観測所勤務に対して、「超高地勤務手当」というものを要求していることに、個人的には興味を持った。

2日後半～3日目は、B5分科会（技術職員）に出席、技術職員組織による地域貢献事業が大きな話題となった。山形大学、鳥取大学の事例発表があったが、特に鳥取大学は、地元テレビに出演するなど、レポート発表者の女性を中心に大変精力的に取り組んでいる様子がうかがわれた。

他にも、話題が多数あったが、紙面の都合により、省略させていただきたい。

組合事務所10月に移転しました

多くの方にご協力いただき、本組合の事務所が昨年10月に無事移転いたしました。場所は附属病院1階の東側になります。電話番号はかわっておりません。

広くなった新事務所にぜひ遊びに来て下さい。

1月23日(金)午後6時30分より、新事務所開きを行います。スイーツにオードブル、お赤飯のおみやげ付きです。

皆さまお立ち寄り下さい。



桐生支部事務所も移転しています

学生会館の改修工事にとまない、桐生支部の事務所も9月から移転しております。場所は左の図をご覧ください。

電話番号は以前とかわっておりません。