



組合ニュース

ぐんださいタウン

Ⅱ-55号 2010.1.27 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



新春の荒牧キャンパス・教育学部

仲間と連帯しあえる職場を目指して

黒須 俊夫（中央執行委員長／社会情報学部）

明けましておめでとうございます

昨年は、国や本学の「政権交代」に一縷の希望を見いだしたのもつかの間で、新たな政治不況の到来が必至という状況ですが、私たちは、自らの仕事の達成と仲間との連帯という足下の課題を怠りなく遂行してきたと思います。

今年は、本学の第2期中期目標・中期計画の実施第一年度であります。皆さまも実感されておりますように、この6年間に私たちの働く条件や仕事内容が大幅に劣化させられてきただけでなく、働く意欲や将来への展望を失わせるような状況が生み出されてきています。（→2ページにつづきます）

全大教・第21回教研集会に参加しました	2
自転車通勤で変わる生活	5
組合「ぶどう狩り」バスツアーに行きました	6

今年は、こうした実態を明確にしつつ、現場で働く私たちに不利になる「サービス残業」や「パワハラ」といった問題の根絶をはかるだけでなく、まじめに働いた対価が正当に評価される大学、さらには、わたしたちの立場から真に国民のための大学という大学本来の任務の達成のために全力を尽くしていきたいと思えます。

お互いの幸せをお互いが支えあう職場を、そして、全国の仲間と連帯しあえる職場をめざしてがんばりましょう。

全大教・第21回教研集会に参加しました

9月4日から6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21回教職員研究集会が、静岡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、65の大学・高専・共同利用機関から260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。

お伝えするのが遅くなりましたが、以下では、参加者から集会の様子を伝えていただきます。

参考にしたい他大学の取り組み

石川 良樹（書記長／医学系研究科）

9月5、6日と、全大教の集会と名のつく会議に初めて参加しました。個人的に興味の湧く分科会がありませんでしたので、「書記長らしく」「職員の賃金・労働条件改善について」「過半数をめざす組合づくりと組合活動の改善」という分科会に参加することにしました。いずれも数十人規模のコンパクトな会であり、数人の話題提供者の発表に続いて質疑応答を行い、論議を深めるという形式でした。

興味深かったのは、個々の大学が行っている組合員拡大のためのあの手この手。事務系非常勤職員を組合に誘い、常勤登用試験を応援 → 常勤職員へ、という気のながい作戦を着々と実行する名古屋大学。大学職員のメールアドレスを名簿等から拾い集め、せっせと非組合員にメルマガを送りつける徳島大学。1人1枚形式の署名活動で組合を身近に感じてもらい、組合に誘う大阪大学。インパクトのある組合員の顔写真ポスターを使って昼食休憩の時間確保を訴えながら勧誘する京都大学。などなど。群馬

大学仕様にすれば利用できそうなアイデアが盛りだくさんでした。

また、5日の夕方には「人事院勧告の対処法」をメインテーマとした単組代表者会議が開かれ、それにも参加しました。国立大学法人が人事院勧告に準拠する法的根拠が無いことや、労働条件の不利益変更には合理的説明を必要とするという法律の説明があり、各単組の取り組み方も話合われました。9月30日に実施される団体交渉に少しでも役立てればと考えています。

会議が行われた静岡はいつも通過点でしたので、足を踏み入れたのは初めてです。駅前には良く整備されていて都会的、でもちょっと小路に入ると由緒のありそうな住居が並ぶ、私が好きなタイプの街でした。会議が長引き、閉店間際に飛び込んだ飲み屋で食べた生シラスとマグロの心臓、イケました。ぶらりと入った客のいない中華料理屋の酸辣麺、イケました。静岡、再訪したい街のリストに入りました。

メンタルヘルス問題・組織拡大で議論

横尾 享弘（桐生支部副委員長／工学部）

今回の静岡大学での教研集会には、5日、6日の2日間出席させていただいた。私は、A1（法人化6年― 職員の賃金・労働条件改善について）、B1（過半数をめざす組合づくりと組合活動の改善）の2分科会に出席した。私が興味を持った事案は、京都大学からのレポート報告で、教職員のメンタルヘルスの取り組みであった。報告者の京都大学の石田氏は、京都大学吉田事業場の衛生管理者（総務部の課長補佐の事務職員）という立場から、教職員のメンタルヘルスを巡る環境は悪くなっている、京都大学では年間40人くらい面接指導が行われている、組合ができるだけ関わっていく必要がある、そのためにも組合員がもっと衛生管理者資格を取る必要がある、と報告された。ちなみに、石田氏の説明では、京都大学では460名の衛生管理者資格者がおり、120名が各事業場の衛生管理者として指名されているとのことである。

これに対して私から、「このレポート報告中のメンタルヘルスの取り組みは、職員だけのように思われる。特に、面接指導の受診者が40名とあるが、この中に教員は含まれているのか？」といった主旨の質問を行ったところ、「教員は裁量労働時間制が取られており、労働時間の把握が適切にできないため、基準時間の想定には教員は含まれておらず、40名の中には教員は入っていない」との回答があった。この回答に対して、国立天文台の参加者からは、「裁量労働時間制でも、労働時間の把握は義務になっており、うちの場合は、自己申告で報告している。基準を超えると呼び出しがあり、面接指導を受診することになっている」との発言があった。

その他の同分科会中で、職員の賃金の改善についての議論が出たが、ホスト校である静岡大学の出席者から「国公労連などでは、処遇改善要求の一環でモデル賃金を作っている。職員の処遇改善として独

自賃金の要求が必要であるが、各単組に任せるのではなく、モデル賃金を全大教で作る必要があるのではないか」との意見が出された。これに対し、執行部から、検討はしたい、との回答があった。

また、公立大学からとして、名古屋市立大学、大阪府立大の出席者から報告があり、国立大学同様に法人化され、運営費交付金が国立大学と同等かそれ以上に削減され、人員削減によって非正規雇用の職員が増えると共に過重労働が進んでいるとの報告があった。

B分科会については、レポート発表のない技術職員分科会への参加を見合わせ、B1分科会に出席した。その中で、拡大活動の参考になると感じたのは、奈良教育大学の事例である。同大学では、国立大学の組合としては珍しく組織率が100%近いが、単一の組合ではなく、事業場≒職種毎（附属学校、大学教員、事務職員）の組合の連合体で成り立っている、各組合から2名ずつ執行委員を出して合同で団体交渉に臨んでいる、事務職員組合は親睦会から発展した経緯もあって全大教には加盟していない、などの説明があった。国立大学の組合で過半数を組織しているところは少数だが、その理由の一つに、事務職員の組織率が多くの大学で一桁台以下と低迷していることがある。事務職員の組合員の拡大にはほども苦勞しており、そんな中で奈良教育大の事例は他の単組からの関心を引いていた。

全般的な印象としては、私の参加した分科会においては、事務職員の拡大の必要性を取り上げる発言が多かった。また、ここでは紹介しなかったが、事前に全大教に提出されたレポート報告は、非常勤職員問題を取り上げたものが多かった。これらの問題は、今後の群馬大学教職員組合の活動でも、それなりに重要な位置を占めることになる、との印象を持った2日間であった。

教員養成系大学の課題・事務職員の評価について

加藤 文雄（書記）

第21回教職員研究集会の2日目、3日目に参加させていただきましたので、その概要等を報告させて

いただきます。今回初めて参加してみて、各大学の現状、直面する課題等について理解を深めることが

できたと同時に、同じ国立大学でも随分違うなー、ということも実感でき大変有意義な時間を過ごすことができました。

まず2日目の「教員養成系大学・学部問題」分科会ですが、「教員不足による教育研究環境の悪化と免許状更新講習（宮城教育大学）」、「静岡大学教育学部をめぐる現状と課題」、「学生の権利認識の育成（島根大学）」、「学内における教育学部の困難（香川大学）」、「教員養成系大学・学部問題」、以上5本のレポート報告があり、引き続き教員養成系大学が抱える喫緊な課題として、以下の問題について活発な討議が行われました。

1. 教員免許更新制では、今年度、既に講義等を担当された先生方の生の声を聞くとともに、個々の問題は多々あるものの、制度自体が最も問題であるとの共通認識が図られた。今後は、制度の抜本的見直しを公約に掲げた民主党の動向を監視していくことが重要である。
2. 教職大学院では、現職教諭とストレートマスター、学部専任教員の大学院兼担、教科教育主体による大学院運営等について、現状の問題を中心に討議が行われた。
3. 附属学校問題では、「あり方懇」を基本とし統廃合を迫る文部科学省の方針に対して、地域貢献をキーワードとし、生き残りをかけた改革を模索している現状が報告された。
4. 財政面を中心にした学部問題では、財務省のガイドラインに教員養成学部の縮小が明示されたことを受け、今後、文部科学省から課程認定上の定数（六十台）への削減を迫られることや2015年にピークアウトを迎える教員養成系私大からの国立大学定員減の要望が予想されるとの報告があった。今後、さらに外圧が強くなる一方、学内での風あたりにも対応していかなければならない中、ゼロ免課程の展望・活用策の提示、大学院の充実、附属学校の有効活用が必要である。

次に2日目後半と3日目に行われた「事務職員」分科会ですが、私自身が元事務職員であったためか、会場内に身近な感覚が漂い、共有する点も多々あり、とても新鮮な気持ちで参加することができました。

まず2日目は「人事評価制度」について、名古屋大学と島根大学からレポート報告がありました。名

古屋大学ではグループ制の導入により、業務の細分化、たこつぼ現象がさらにすすみ、組織力・集団力が弱体している中で目標を設定することが困難である。個人レベル・集団レベルをどう評価すべきか、個人ごとに違う経験の差を評価にどのように反映させるべきかが問題となっており、組合としては、「複数の者による評価の実施」、「評価結果のフィードバックを明確にする」ことを要求しているとの報告がありました。島根大学では、平成18年12月の試行実施を受け、2度の団体交渉を行い、「試行に対する職員の意見の公表及び匿名で意見提出できるWebサイトの開設」、「Q&A集の学内Web上での公開」、「平成19年6月本格実施の引き延ばし」、「平成20年6月に制度の見直しを実施する」ことを認めさせたそうです。その後、評価制度の大幅な改正が行われましたが、大学側の方針に対し組合が何も意見を言わなかったら当初の制度のままで実施されていることを考えると、改めて組合の力・数の力（事務職員100名加入）を痛感したとの報告がありました。その後意見交換が行われ、能力主義の弊害を感じつつも、評価制度自体の意義は認めるが、今後は、大学における事務職員としての立場・目標等を明確にした上で、個人評価と組織評価をどうリンクさせるかが課題であるとの共通認識が得られました。



3日目はレポート報告を中心に、「工業系単科大学の事務職員の現状について（名古屋工業大学）」として、電子化（カード管理）の徹底普及により、カードなしでは何もできず、採用時・入学時には、該当者へカードを手渡さなければならず、3月末に事務量が集中かつ飽和状態である現状と法人化後の事務量の増大について、資料に基づき説明がありました。「名古屋大学事務職員部会の2008年度の取り組みと今後の課題について」では、昨年から事務職

員部会を再開し、毎週木曜日の昼休みに部会を開いているが、組織拡大については、日常的な接触が重要であり、採用時の勧誘に力を入れていきたいとの報告がありました。「事務職員の昇任・昇格運動の視点と課題（京都大学）」では、京都大学男女共同参画推進アクション・プランの策定を受け、各職名間での男女比率の目標設定とともに、女性職員の採用・昇任の推進状況について説明があり、報告者の体験を基に、京都大学における、これまでの組合活動（特に事務職員関係）の概略について報告がありました。最後に、事務職員の組織拡大に実績のある島根大学から、組織拡大の取組み等について以下のとおり報告がありました。

（組合員増の経緯）法人化直前 30 名 → 法人化直後 60 名 → 現在 100 名
（主な活動）座談会・勉強会等の開催、組合員による勧誘、会報（事務職員向け）の発行
（総説）特に目立った活動をした訳ではないが、地道な活動の継続と法人化後、組織的な入会に成功したことが要因と思われる。

他にも、いろいろなことが話題にありましたが、紙面の都合により省略させていただきます。なお、各レポート報告については分科会レポート集として冊子化されておりますので、興味のある方は組合本部（内線：7863）までご連絡下さい。

◇◆ リレー・エッセイ 「わたしのオフタイム」 2 ◆◇

自転車通勤で変わる生活

匿名希望（桐生支部）

11月某日夕刻、工学部のY氏より電話をいただく。「タウンのエッセイを書いてください」。さすがに二つ返事とはいかず、数秒悩む。今だから正直に書くが、エッセイとは何かを全く理解していなかった。過去のタウンを探してみるものの、エッセイが見つからない。しかたがなしに、考え事をしてみるとなぜかいやなことばかりが頭をよぎる。たとえば、昨今流行り感がある事業仕分など、すべて我々に不利になることばかりである。こんなにいやな思いをさせられても、削減額は3%に満たないようであり、一体全体残りの97%はどこに使われるのか、疑問は募るばかりである。なんでも削減すればよいという風潮はどうやらごく身近にも流れているようで、やや勤務地から遠いところに住む私は、通勤経路の再確認とやらが入ってしまった。

さて、前置きが長くなってしまったが、温存していたネタを披露する。なんのために温存していたかは自分でも明らかではない。2008年8月に生活が変わることが起こった。学生に影響されて自転車を買ってみた。目的は週末のサイクリング…などという甘いものではなく、通勤である。毎年人間ドックで怒られることに辟易していたので、運動時間と通勤時間が共有できることは魅力であった。

学生が結構な値段の自転車を目の前で買うものだから、負けず嫌いの虫がむずむずと体の中を駆け巡り、数日後には学生よりも若干高い（ここが重要）自転車を購入することになった。買うまでは色々とカタログなどを見て検討したが、生まれながらのいい加減な性格である。お店に行ったらその検討はすべて水泡に帰することになり、お店にあったものを購入した。これがよかった。今まで乗ったことがある自転車よりも格段に軽快なのだ。

実は10年以上前にも1度自転車通勤を試みたことがある。その頃は桐生市内の某所に住んでいたのであるが、数度自転車を通ったところで心が折れた。今思えばその時も自分としては立派な自転車を買ったものの、所詮ホームセンターで買えるものだったのだろう、あまり軽快なものではなかった。それと比較して、今回購入したものは軽快そのものである。

かくして、自転車通勤がはじまった。現在の自宅の前橋市内から片道20km以上の道である。おそらく数度は家族に途中まで迎えに来てもらう必要があるだろう。または、学生に送迎を頼むかも知れない。そんなことを考えていたのだが、自転車屋から学校に行ったために、一番初めの通勤は大学から自宅への道のりとなった。なにしろ、帰りつければ風呂に入って夕飯をとり寝ればいい、という思いだけでなんとか走りきった。

余談であるが、その通勤途中の話。一面のハウレンソウ畑を見た。絶景かなと思いつつも、そこは最近のさもしい生活丸出しである。これで一体いくらになるだろう？ などと思う。一株 100 円と計算しても、私の給料の 2 カ月分いくだろうか、とっていたが、学生に「いまどきハウレンソウは 3 株 100 円しないくらいですよ」とたしなめられる。どうやら一面のハウレンソウでは、私の給料の 1 カ月分は怪しいようだ。残念ながら、ハウレンソウがそこにいつ植えられたか私は知らないが、厳しい時代である。

その後の話は途中を大幅に省略してみるが、2010 年 1 月現在まで出張や荒天（自分基準）でない限り、週に数度は自転車で通うことにしている。思えばよく続いているものである。体重も減った。しかし、最近リバウンド気味であるので、新年を迎えたところで再度気持ちを新たに、まだまだ楽しく自転車通勤を続けたいものである。自転車通勤ならば通勤費を削る … なんてこの文章を読んで言われませんように。

【支部活動報告】

組合「ぶどう狩り」バスツアーに行きました



10 月 24 日土曜日、荒牧支部主催の「ぶどう狩り」バスツアーが行われました（42 人が参加）。ツアーの様子は、荒牧支部の機関紙『清流』や荒牧支部のサイト <http://kumiai.si.gunma-u.ac.jp> でもお伝えしています。