

2019年度 大阪大学箕面地区教職員組合

総会議案書

目 次

第一号議案 2018 年度活動報告

＜継続して注目すべき問題＞ 時間外労働の増加

第二号議案 2018 年度会計決算報告、会計監査報告
2019 年度会計予算案

第三号議案 2019 年度の活動方針

第四号議案 2020 年度以降の過半数代表者選出方法の検討

資料 全大教第 52 回定期大会議案より「私たちが置かれている情勢」



主催 大阪大学箕面地区教職員組合

日時：2019 年 8 月 8 日 18 時から

場所：大阪外国語大学記念会館 2 階会議室

2018 年度の執行部は次のメンバーです。

委員長：今岡良子 副委員長：山泉実 書記長：横井幸子 会計：鈴木広和

執行委員：藤原克美、酒井裕美（2019 年 4 月以降）

以下、活動報告をまとめます。

第一号議案 2018 年度活動報告

（1）箕面地区の過半数代表者選出

10 月 30 日に岡本真理委員長が務めてきた箕面地区の過半数代表者の任期が終了するため、組合の委員長を過半数代表として選出することに同意する署名を集める作業を 9 月から始めました。（庶務との間で、名簿を整理すること、日本語文と英語文の同意書を修正することから始まりました。）

10 月 4 日 教授会の前後に同意書を回収しました。（2 つの教授会で相当数が回収できます。いつも、回収困難な外国人の特任教員の署名は、専攻語の知人にクリアファイルに挟んで教授会の前後にお願いしたところ、クリアファイルに入れて返していただきました。）

10 月 24 日 16 時より A 棟の会議室で労働者の過半数代表者の同意書を確認する作業を行いました。（他地区の過半数代表者との日程調整が最優先）

署名の確認者として、労働者側推薦の吹田地区労働者過半数代表者小野田正利さん、使用者推薦の職員横山雄一さん（箕面地区と関わりを持たない職員）お二人に来ていただき、名簿上存在する署名であるかどうかの確認をしていただきました。

大学が考える労働者数 200 の名簿数の内、大学が有効と考える同意書数 131 で、過半数を超えました。（エコレンジャーの方々からいただけませんでした。）

労働者が考える労働者数 272 の名簿の内、同意書数は 155 で過半数を超えました。

どちらの名簿でも、過半数を超えたことが確認され、11 月 1 日から 10 月 30 日の間、委員長の今岡良子が箕面地区の過半数代表者を務めることになりました。

（2）11 月 24 日 語劇支援

語劇を支援する活動は、阪大との統合後続けて来ました。組合員の教員から申請を受けて実施しています。今年はベトナム語の支援をしました。

（3）3 月 15 日 退職者送別会

中国語の青野先生、ドイツ語の高田先生、デンマーク語の新谷先生に参加していただきました。未組合員の方も参加してくださり、しみじみとした時間となりました。残念ながら、職員の上河原さんはご都合が悪く、歓送することができませんでした。

場所 記念会館2階会議室

お料理は、外大坂下のお店、「味の大東」からお魚の美味しい和食を出前してもらいました。記念品は、パレスチナのオリーブオイル2本 花束

(4) 三六協定締結

毎年、3月は就業規則の改定が行われ、過半数代表者として意見書を書く作業が数回あります。この意見書は、労基署に提出される前に、理事が読むものとなります。意見書は、構成員の意見を盛り込み伝えるツールとして利用しています。

3月18日 過半数代表者三六協定締結

大学側の出席は、鬼澤理事、三上総務部長、山本人事課長、他人事課職員8名。労働者側は和田豊中、小野田吹田、今岡箕面、田中病院の4地区過半数代表とオブザーバー6名でした。

2018年度と同じく、月80時間、年450時間の特別条項を含む2019年度36協定案が、鬼澤理事から提示されました。結果として、昨年度と同じというラインで、締結しました。

この時、問題になったことは、5日という年休取得時季指定の実施方法の問題でした。

大学によると、勤務時間管理システムを利用している常勤教職員の年間取得日数は平均で6.5日であるためクリアしている。事務職員の98%は5日以上取得しているとの印象があり、意識改革が必要なのは主に教員であるとの認識も示しました。

年休取得時季指定の実施方法については、8月の閑散期までに取得することを促す。今後、9月に個別の取得状況をチェックし個別に取得を促す。11月に入ってなお取得計画がない場合には、時季指定を行うという計画を示しました。

(5) 2019年度の労働者側の箕面地区事業場安全衛生委員

箕面地区過半数代表者から次の4人の方々を指名させていただきました。

外国語学部から 今岡良子

言語文化研究科・外国語学部箕面事務室から 長野義治室長補佐

日本語日本文化教育センターから 辻敏彦係長
付属図書館箕面地区図書館 永田敏恭係長

(6) 初のメーデー参加 阪大箕面組合ののぼりを作りました。

5月1日 阪大組合とともにメーデー参加。組合としてメーデーに参加したのは、初めてではないでしょうか。「阪大」「箕面」というのぼりの文字を見て、阪大や外大のOBや箕面市民が声をかけてくださり、一緒に歩きました。阪大組合は退職者も参加し、デモの後の懇親会で意見交換をしました。阪大組合は、通常のレクリエーションには退職者も誘っているのです、それは私たちも真似したいと思いました。

(7) 執行委員選挙準備

6月6日 選挙管理委員の選挙公示。投票期間は、6月13日まで。

6月20日 執行委員辞退公示。公示期間は、6月27日まで

7月4日 執行委員と会計監視委員の選挙の公示。投票期間は、7月11日まで

7月17日 執行委員と会計監視委員の選挙結果の公示

(8) 暑気払い

レクリエーションを行っていなかったのです、急遽、暑気払いの交流会を実施しました。

7月20日 暑気払い 「シルクロード料理 楼蘭」(十三)組合員以外にも、外国人特任教員、阪大組合書記長も参加。中国語、朝鮮語、アラビア語が飛び交うまさにシルクロードの文化交流の時間となりました。お料理の後、ウィグルのダンスを見て、みんなで輪になって踊り、楽しい時間となりました。言文組合は、同じ日に企画があり、ご一緒することができませんでしたが、これからも一緒に企画を実施し、交流を深めたいところです。

レクリエーションとして、どこかに出かける企画も考えて欲しい、という希望がありました。

(9) 言文組合との懇親会

7月24日 言文組合と懇親会 tea party 耐震工事のために一時的に箕面キャンパスに研究室を移しておられる方々の歓迎会の機を逸していました。岡本前委員長を中心にマダムシンコのケーキで tea party を楽しみました。

(10) 阪大組合総会に出席

8月5日 18時30分から吹田キャンパス工学部の講義等で開催された阪大組合総会に出席し、祝辞を述べました。

＜継続して注目すべき問題＞ 時間外労働の増加

総務部人事課より時間外労働を行う見込みの職員について過半数代表者に対して通告がありました。これから新キャンパスへの移設が本格的に始まり、時間外労働がさらに増えることが予想されます。安全衛生委員会には鬼頭理事が出席するので、一人の職員が負担する仕事を減らすように要求していきます。

2月実績で年間360時間越え（2人）

3月29日 限度時間を80時間、又は、平成30年度の限度時間を450時間とする通告。（6人）

4月1日の時点の年間360時間越え（2人）

4月19日の時点の年間360時間越え（9人）

4月22日の時点の年間360時間越え（2人）

4月26日4月の限度時間を80時間、又は、平成31年度の限度時間を450時間とする（6人）

5月31日の時点の月45時間越え（2人）

7月31日（1人）

又、これまで安全衛生委員会では、日本語日本文化教育センターの教職員も事業場と認めてきましたが、今回は、総務部が司令命令系統の観点から同じ事業として認めないにもかかわらず、日本語日本文化教育センターの職員の時間外労働について、箕面地区の過半数代表者に報告されました。

次のページに挿入するのは

第二号議案 2018年度会計決算報告、会計監査報告 別紙

2019年度会計予算案 別紙

ですが、遅くとも総会会場で配布します。

2019 年度総会

第 2 号議案

今年度の決算報告と来年度の予算案

会 計 監 査 報 告

大阪大学箕面地区教職員組合の2018年度収支決算報告（2018年6月1日～2019年5月31日）について、会計帳簿類を厳正に監査しました結果、適正に執行、記載されていきましたので、ここにご報告いたします。

2019年 7 月 17 日

会計監査委員 石黒 暢 

会計監査委員 井上 直子 

2018年度決算報告

自 2018年 6月 1日

至 2019年 5月31日

(単位:円)

収 入			支 出		
科 目	予算額	決算額	科 目	予算額	決算額
前期繰越	3,326,964	3,326,964	納付金	570,000	505,200
組合費	1,600,000	1,583,000	厚生費	500,000	121,907
雑収入	10,000	1,589	慶弔費	30,000	0
預金利息	100	31	旅費・交通費	200,000	0
共済還付金	9,000	8,984	通信費	50,000	31,752
全大教 旅費援助金	40,000	0	支払手数料	100,000	68,320
			顧問料	240,000	240,000
			備品費	100,000	0
			消耗品費	200,000	142,209
			賃借料	100,000	66,743
			研修費	50,000	0
			広報費	20,000	0
			緊急支援準備金	500,000	0
			会議費	10,000	0
			書記給与	600,000	225,700
			予備費	1,716,064	0
			次期繰越		3,518,737
合 計	4,986,064	4,920,568	合 計	4,986,064	4,920,568

2019年度予算案

自 2019年 6月 1日

至 2020年 5月31日

(単位:円)

収 入		支 出	
科 目	予算額	科目	予算額
前期繰越	3,518,737	納付金	550,000
組合費	1,600,000	厚生費	500,000
雑収入	10,000	慶弔費	30,000
預金利息	100	旅費・交通費	200,000
共済還付金	9,000	通信費	50,000
全大教 旅費援助金	40,000	支払手数料	100,000
		顧問料	240,000
		備品費	100,000
		消耗品費	200,000
		賃借料	100,000
		研修費	50,000
		広報費	20,000
		緊急支援準備金	500,000
		会議費	10,000
		書記給与	600,000
		予備費	1,927,837
合 計	5,177,837		5,177,837

2019 年度予算内訳

【 収入の部 】

- 組合費 大学チェックオフで給与支給日に、(株)ICS により月末に、三井住友銀行普通預金に振りこまれる、2019.7 現在 教員 34 名、職員 5 名
- 雑収入 レクレーション等参加費、近畿労働金庫出資配当金等
- 預金利息 三井住友銀行普通預金利息、近畿労働金庫普通預金利息
- 共済還付金 教職員共済より業務委託手数料
- 全大教旅費援助金 全大教主催各種会議出席に対し全大教より旅費援助金交付

【 支出の部 】

- 納付金 全大教組合費（月額 39,600 円）、大阪労働者弁護団会費等諸会費
- 厚生費 総会後懇親会食事代、新年会・忘年会食事代、送別会食事代、レク企画諸費用、ベトナム語劇等支援事業、送別会・退職者記念品代等
- 慶弔費 慶弔金支出規程に基づく慶弔費、弔電代等
- 旅費・交通費 旅費規程に基づく学外出張旅費、団体交渉・労使協定協議・説明会等に関する学内移動交通費、過半数代表者選出同意書確認者交通費
- 通信費 電信電話代、切手代等郵送料等、ドメイン名更新料
- 支払手数料 振込手数料、払込手数料、組合費徴収費用（月額 120 円/1 人(株)ICS)等
- 顧問料 弁護士顧問料（月額 2 万円）
- 備品費 組合事務所用電化製品等
- 消耗品費 各種消耗品、各種事務用品、封筒作成代、コピー用紙等各種用紙、コピー機使用料（月額 11,000 円+α）等
- 賃借料 コピー機リース料、レンタルサーバー費用等
- 研修費 各種学習会等費用
- 広報費 広報資料印刷、参考資料等の書籍費、会議時購入の資料費、
- 緊急支援準備金 組合員が不当処分を受けたときの資金、争訟費用等
- 会議費 定期総会会場費、各種会議に係る飲食代等
- 書記給与 アルバイト書記の給与
- 予備費 予備的费用

2018 年度決算内訳

【 収入の部 】

- 組合費 大学チェックオフで給与支給日に、(株)ICS により月末に、三井住友銀行普通預金に振りこまれる（職種別金額設定）
- 雑収入 近畿労働金庫出資配当金、不明金
- 預金利息 三井住友銀行普通預金利息、近畿労働金庫普通預金利息
- 共済還付金 教職員共済より業務委託手数料
- 全大教旅費援助金 （今年度該当なし）

【 支出の部 】

- 納付金 全大教組合費（月額 39,600 円）、大阪労働者弁護団 2018 年度会費 30,000 円）
- 厚生費 総会後懇親会食事代、歓送会費用・記念品、ベトナム語劇支援事業、退職記念品代
- 慶弔費 支出なし
- 旅費・交通費 支出なし
- 通信費 電話代、ドメイン名更新料、
- 支払手数料 組合費その他諸費用振込手数料
- 顧問料 在間弁護士顧問料
- 備品費 支出なし
- 消耗品費 コピー用紙、各種消耗品、コピー機使用料
- 賃貸料 コピー機リース代、レンタルサーバー費用
- 研修費 支出なし
- 広報費 支出なし
- 緊急支援準備金 支出なし
- 会議費 支出なし
- 書記給与 アルバイト書記の給与
- 予備費 支出なし

第三号議案 2019年度の活動方針 次の活動方針を目指します。

(1) 団体交渉

組合員の要望を広く聞き、それをまとめることから始めます。

(2) 過半数代表者選出手続き

10月3日教授会をピークに準備していきます。

(3) 11月23、24日 語劇支援

組合の活動として、申請を受け付けて、組織拡大につなげます。

(4) 冬のレク 観劇、忘年会、あるいは新年会

(参加希望者が少ない場合は、やめます)

未組合員の教職員、非常勤職員、外国人特任教員、阪大組合や言文組合にも呼びかけ、交流して意見交換する場を作り参加メリットを大きくします。

組合執行部主催以外の組合員主催の懇親会を支援します。

(5) 3月 退職者送別会

阪大組合の送別会にも参加します。

(6) 3月 過半数代表者の協議

構成員の思いを大学に伝えます。

(7) 春のレク 新任教職員の歓迎会、お出かけ

未組合員の教職員、非常勤職員、外国人特任教員、阪大組合や言文組合にも呼びかけ、交流して意見交換する場を作り参加メリットを大きくします。

組合執行部主催以外の組合員主催の懇親会を支援します。

(8) 5月 メーデー参加（阪大組合とともに）

(9) 6月 選挙管理委員の選挙期間

(10) 7月 執行委員と会計監査委員の選挙期間 （新しい執行部決定）

(11) 7月 夏のレク 暑気払い

未組合員の教職員、非常勤職員、外国人特任教員、阪大組合や言文組合にも呼びかけ、交流して意見交換する場を作り参加メリットを大きくします。

組合執行部主催以外の組合員主催の懇親会を支援します。

(12) 8月 総会

第四号議案 2020 年度以降の過半数代表者選出方法の検討

過半数代表者の選出方法をこれまでの同意書による署名方式を続けるか、投票方式に変えるか、検討の上、その結果によっては変更してよいでしょうか？
組合員の皆さんのご意見を聞かせていただきたいと思います。

検討のきっかけ：事業場の移転

2020 年度執行部

執行委員

当選結果 今岡良子、岡本真理、横井幸子、清水政明、藤原克美、原真由子
会計監査委員 松本健二、井上直子

執行部

委員長	藤原 克美
副委員長	今岡 良子
書記長	岡本 真理
書記	古泉 清次
会計	原 真由子

次のページからは資料となり、電子版は別の pdf となります。

全大教第 52 回定期大会議案の 20 ページから 26 ページの（１）「私たちが置かれている情勢」を読んでおきましょう。

I 私たちが置かれている情勢

1 社会全般の情勢

地球温暖化に関し2018年10月開催されたIPCC専門家会議は1.5℃以下への抑制を呼びかける緊急の特別報告を発表しました。日本でも近年、歴史的豪雨が頻発しています。いまや人間社会は、こうした地球温暖化や、プラスチックゴミなどによる環境破壊の進行を食い止め自然と人間のバランスを回復する課題に直面しています。さらに原発依存から脱却し自然エネルギー社会を確立すること、深刻な貧困と病気を世界から追放すること、すべての子どもたちに十分な教育を保障すること、女性への人権侵害を止めさせること、そして不信と憎悪にもとづく戦争・テロを食い止め世界から核兵器を無くし、信頼と連帯にもとづく公正で平和な社会を確立し、持続可能な人間社会を構築していくことが求められています。

他方、現実の国際政治に目を向ければ、自国第一主義を掲げたナショナリズムや民族主義の台頭が顕著となっています。米国トランプ大統領のアメリカ・ファーストはその典型ですが、この自国第一主義のもと、米国と中国との間で、軍事、経済のみならず、科学技術の分野においても覇権争いが激しくなっています。公正で人道的な国際秩序の構築が望まれます。

日本では、「戦後レジームからの脱却」、「アベノミクス」を掲げた安倍内閣が発足して6年半が経とうとしています。前者について言えば、集団的自衛権行使容認の閣議決定を行い立憲主義違反と批判された安倍首相は、2017年の憲法記念日に、憲法9条に自衛隊を明記し2020年に施行すると表明しました。日銀の大胆な金融緩和によって2%のインフレターゲットを達成するとしたアベノミクスですが、その目標が達成されないまま10月から消費税の増税が予定されています。なお2020年には東京オリンピックが予定されています。

2019年5月1日、天皇の代替わりが行われ元号が令和となりました。「令和元年という新たな時代のスタートライン」を強調する安倍首相のもと「新しい時代になったら少しワイルドな憲法審査を」（側近）と改憲が目論まれています。

2014年、内閣人事局を設置し高級官僚の人事権を掌握したこの政権のもとで、法に基づくのではなく、政権への付度に基づいた政治が行われています。森友学園への国有地格安払い下げと財務省の虚偽答弁・公文書改ざん、そして加計学園獣医学部開設をめぐる首相官邸の関与等行政のゆがみと私物化が明白となり不正の追及が行われるなか、2017年10月の臨時国会で審議なしの冒頭解散が行われました。結果として小選挙区制に支えられ長期政権が続くこととなりました。付度による政治の加速化が危惧されます。この問題は、文科省に即してみれば、法に基づき、教育・研究の独立性、中立性を守るべき行政に歪みをもたらす可能性があります。

政権の意向への付度は地方にも波及し、金沢市が市庁舎前広場を「護憲集会」に使うことを許可しなかったり、さいたま市が、慣例を破り、秀句とされた「梅雨空に 「九条守れ」の 女性デモ」の掲載を拒否したりするという事態が起こっています。これらは、公行政が政治的に中立の立場で表現の自由を保障しなければならないという原則を歪めています。こうした風潮のもと、政府によるマスコミ操作も相俟って、政権批判の言論が炎上させられたり、またヘイトスピーチなど偏見に満ちた不寛容の言論が横行したりしています。

組織における権力の一極集中は、日産におけるゴーン会長の例を見るまでもなく、運営の効率化をもたらす反面、権力の腐敗、組織内部の自由の抑圧をもたらします。この問題に対して、人権を守り、権力をチェックする仕組みを確立したのが立憲主義です。先の事例において、最高裁がさいたま市に違憲判断を示したのはこのチェック機能に基づきますが、首相への権限集中とい

う事態に応じたチェック体制の構築が課題となっています。

もちろん、我々大学に働く者全員が、こうした社会や国家の動きに直接に向かい合うことを求められることは、普段は多くありません。これらの動きは、社会に生きる個人への影響に加え、大学に影響を及ぼすことにより、大学を通して我々に影響を及ぼします。他方我々は、それぞれの専門性に基づき、大学における教育・研究・仕事を通してこれらの課題に向き合い、個人の尊厳に基づく豊かな社会づくりに貢献しています。大学における教職員組合は、こうした教職員を結集し相互の交流を活発化するとともに、労働条件、大学環境の改善に取り組み教育・研究の充実に貢献し、また、必要なときには社会に直接発言することもあります。

いま大学では、安倍首相が「明治以来の大学改革に着手」と豪語した政策が実施されています。大学への日の丸・君が代の押しつけ、軍事研究への誘導、グローバル人材育成・イノベーション改革に役立つための大学改革、それにとまなう文系学部・教育学部の縮小・再編、大学の三類型化と運営費交付金の傾斜配分による大学間格差の拡大などです。そのためのガバナンス改革が行われ、教授会権限の縮小・学長権限の強化が進められています。これにより少子化に向けた大学の再編や、研究の選択と集中などが進められています。これらは運営費交付金を減額し競争的資金を増額することで行われ、競争的資金の獲得に向けた競争が激化しています。一部の研究のみが優遇され、安定的な教育・研究資金が不足し教員が疲弊するなかで教育・研究の低下を招いています。他方、全国の大学の教員のうち約半数が非常勤で、常勤の専任教員も約4分の1が「特任」「特命」などの形で任期付き雇用という教員間の格差拡大が進み、後継者の育成に赤信号が灯っています。これら状況のなかで、文科行政を付度せざるを得ない状況が作られてはいますが、学長には、自主性・自律性を堅持し学問を守る姿勢が望まれるところです。

こうして、日本の学問の衰退が懸念されるなか、全大教は「大学を壊すな」のキャンペーンに取り組んでいます。

アベノミクスのもと株価は上昇し、企業収益は過去最高益となり、その利益は増配と内部留保に向けられています。他方、企業は非正規雇用を拡大させ、労働分配率を著しく抑え込んでいます。労働者に支払われる賃金、特に非正規雇用の賃金は大きく上がらないままです。こうした時代に、ある企業がアルバイトに時給1,300円を提示し注目を集めました。政府は働き方改革のなかで、最低賃金の「全国加重平均が1,000円になることを目指す」としています。大学においても、実質賃金の低迷、不安定雇用の拡大を大きく転換させることが求められます。この秋から消費税が8%から10%に上がることが予想されることを鑑みれば、賃上げは切実な課題です。

また職場では、長時間労働の常態化やそれに起因する過労死、マタニティハラスメントなどの女性差別、非正規労働者に対する不合理な待遇差など、労働者が個に分断され、使い捨てられる状況が続いています。政府は働き方改革を打ち出しました。大学においても、問題点については改善を求めつつも賛成できるところは積極的に取り組み、ワークライフバランスを実現することが求められます。しかし、そのためにも業務の見直しを行い、減らせないのであれば人員を増やすことが必要です。

2 高等教育をめぐる情勢

大学教育と大学改革が、安倍政権の政策課題のひとつの中心となっています。そして、政策決定過程での政府部内の役割分担（あるいは主導権）が変化し、大学問題は文部科学省の所管であるという建前は崩れ去り、官邸、あるいは経済産業省が主導する、経済政策に包摂される「人づ

くり」(＝人材育成)政策として展開する、という局面変化が明確に起こっています。このことは、2018年9月に開催した教研集会において、寺脇研氏の講演や中央執行委員会からの基調報告で明確にされ、共有しました。政策決定過程では、CSTI(＝総合科学技術・イノベーション会議)や教育再生実行会議といった、首相が議長を務める、あるいはその肝いりの会議体が、官邸主導の政策を矢継ぎ早に、強引に打ち出しています。

2016年度から5年間の計画期間の第5期科学技術基本計画には、「大学の改革・機能強化」や「企業、大学、公的研究機関の本格的連携とベンチャー企業の創出強化」などが盛り込まれ、目標値として若手教員比率、総論文数と被引用回数トップ10%論文数、セクター(大学、公的機関、企業等)間の研究者移動、民間企業からの共同研究受け入れ額、等をおくこととされています。2018年6月に閣議決定された「統合イノベーション戦略」では、「大学等法人運営の推進」「大学改革等によるイノベーション・エコシステムの創出」の項がたてられ、大学にはイノベーションを生み出すにあたってのいくつもの「壁」(経営、人事、生産性、国際化)が存在しているので、それらを打ち破る必要があるとして、大学連携・再編、年俸制導入拡大等の人事給与マネジメント改革等を打ち出しています。これらのほか、「人づくり革命」をおこなうとして「人生100年構想」を掲げ、その中で高等教育を含む「教育無償化」を打ち出しました。

教育施策あるいはそれと親和性の高い諸施策が、文部科学省を置き去りにして、こうした官邸ないしは経済産業省主導に基づく施策が順次展開されています。

防衛装備庁の安全保障技術研究推進制度は、日本学術会議の声明などを背景に、大学の単独応募には歯止めがかかっていますが、共同研究者として名を連ねるなど、軍事研究への協力を求められ、それに応じる状況が引き続いています。米中の対立関係を背景に、大学での技術研究の海外移転を抑制する動きが一部大学で発生するなど、世界的な経済対立・ブロック化が大学の自由な研究の阻害要因としてはたらく状況が生まれつつあります。

柴山昌彦文部科学大臣は、就任以降、「柴山・学びの革新プラン」(正式名称「新時代の学びを支える先端技術のフル活用に向けて」、2018年11月22日)、「柴山イニシアティブ」(同「高等教育・研究改革イニシアティブ」、2019年2月1日)と、たてつづけに、文部科学省が主導的に政策を打ち出しているように見えますが、それら個別政策は、すでに閣議決定等で打ち出されている施策の具体化です。残念ながら、文部科学省が学びや研究の主体である、学生、教職員の実態と要望にもとづく政策立案を行っているという形跡は全く見られない状況に陥っています。

そうした中で、中央教育審議会が、大学分科会を中心に審議を行ってきた「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)」をまとめました(2018年11月26日)。第4次産業革命(Society5.0)や人口減少社会の到来という状況を背景に、2040年頃を見据えた今後の高等教育の将来像を検討したとされています。高等教育を学修者本位に転換するとして、教育研究体制を多様化・柔軟化すること、教育の質保証をおこなうこと、多様な教育の提供を行うとして種々の学校種の役割を検討し学生の流動性を高める、高等教育機関の規模や地域配置を見直す、としています。今後答申に基づいた種々の施策が行われ改革が求められることとなりますが、その中にはカリキュラムを学部から学位プログラムに、文系理系の枠を超えた教育を実施すること、リカレント教育や留学生といった多様な学生を受け入れ、その多様な要望に応える、教員組織の多様性を高めること、等々があります。また、高等教育機関間の連携の強化がうたわれ、国立大学法人のアンブレラ方式、国公立大学法人の枠を超えた大学等連携法人(仮称)、地方公共団体等との連携を強めるための地域連携プラットフォーム(仮称)の構築をうたっています。

2019年度政府予算案では、国立大学法人運営費交付金の総額は前年度同額とした上で、評価配

分枠を、従来の、機能強化枠 300 億円に加え、基幹経費に、共通評価指標にもとづく 700 億円についての評価配分枠を設定することがしめされました。国大協等も反対し、全大教は大きな問題と捉え、大学を壊すなキャンペーンを張るなどするなかで、予算は成立しました。初年度は、経過措置として配分比率を低く抑えるとしており、各国立大学法人への直接的なダメージは多大とまではいえない水準ですが、財務省・文科省間の合意において、評価配分にかかる経費の大きさと配分率を拡大していくことがもりこまれており、今後、競争的性格がより強まり、獲得競争による現場の荒廃や、評価が低いとされた法人の経営状況の悪化等を引き起こすおそれが非常に強いものです。

2019 年 1 月 28 日から 6 月 26 日（閉会予定）の第 198 回通常国会において、大学関連法案として、「大学等の修学の支援に関する法律案」と「学校教育法等の一部改正に関する法律案」が内閣から提案されました。前者は、いわゆる「高等教育無償化」を実施するための制度について、また後者は、学校教育法改正による認証評価の制度変更、国立大学法人法改正によるアンブレラ方式（一法人複数大学方式）の導入等、私立学校法改正による私立大学のガバナンス「強化」等の法律改正案が束ねられたものです。

「高等教育の無償化」は、消費税の税率改定（8%から 10%）を 2019 年秋に実施するに当たり、その増収分の使途の一つとしてあてる、として、2017 年の衆議院選挙において、幼児教育無償化などとあわせて自民党の選挙公約とされたことに端を発します。2012 年に政府が、それまでの留保を撤回した、国際人権規約（A 規約）の 13 条 2 項 c 号では高等教育の漸進的無償化を求めています。現在の日本は、若者の貧困問題、格差問題、少子化が問題となっており、教育無償化を含む格差是正の対策が急務です。ところが、今回の大学等修学支援法案では、財源を消費増税増収分に限定することで将来の対象拡大を絶望的なものとし、対象者を「真に支援が必要な者」に限定し、大学での成績要件を課して支援打ち切りがありうる制度とし、大学等の機関に実践経験のある教員による授業や外部理事複数配置など、学生の学びと無関係の要件を課すなど、多くの問題をもったものです。本来、高等教育の無償化をめざすのであれば、学費の値下げを行い、その先に学費無料を実現しなければならないにもかかわらず、国立大学においても、2019 年度から東京工業大学、東京藝術大学で学費値上げが実施され、千葉大学での学費値上げも報道されており、大きな問題です。

国立大学法人法の改正では、2020 年度からの名古屋大学と岐阜大学の法人統合が決定するとともに、法人の長として「理事長（仮称）」をおくとともに、学長選考方式、経営協議会、教育研究評議会といったガバナンスの方式についての変更がもりこまれました。学教法の改正案では認証評価に適合認定を法定化し、不適合大学への大臣関与を認めるものです。これらは、2014 年の学教法改正によるガバナンス改革と軌を一にする、法人及び大学のトップダウンの強化につながるものであり、問題が多いものです。

柴山文部科学大臣は、2 月 15 日の記者会見で突然、文部科学省の人事に関する改革方針を打ち出し、その中で国立大学法人への理事出向を、2019 年 4 月交代分については半減、課長級以上の人事交流を段階的に縮小するという方針を打ち出しました。「理事出向が行政の透明性に疑義を持たれかねない」ことを理由とするなど、その認識は共有できるところのあるものでした。その後、文部科学省内での検討を経て発表された「文部科学省創生実行計画」（3 月 29 日）では、理事出向についての文言は 2 月の発表当時のままでしたが、課長級以上の人事については「引き続き適切に実施する」という文言に後退をしました。4 月の理事人事では、たしかに従来であれば理事として着任していたであろう文科省からの出向者が、「統括役」（山口大学の場合）など新設

したポストで着任するケースが多数見られ、外形的に改革が進んだように見せながら、実態としては文科省による国立大学法人への影響力の行使が続けられる状況のままです。

これらのほか文部科学省、4月23日には「研究力向上改革 2019」を打ち出す、教員養成系のあらたな課題として Society5.0 の社会に対応できる学校教員を養成するためのモデル大学を作るとして「教員養成フラッグシップ大学」を検討する中教審のワーキンググループを作るなど、官邸、経済産業省等が打ち出す政策方針への対応のための検討を矢継ぎ早に続けています。

2018年度には、これまで若手研究者の雇用や処遇、研究条件があまりに軽視されつづけ、研究職のポストを志向しても叶えられないことに起因する、痛ましい自死が立て続けにありました。政府は、2019年度運営費交付金の評価配分の共通評価指標のひとつに、若手教員比率をあげています。「研究力向上改革 2019」では、日本の研究力が低迷している認識を示し、対応として、研究に関する人材、資金、環境の改革を行うとしています。「研究力低下」への対応として、若手が育つ環境を整えることが重要であるという認識は重要です。しかし、現在の事態を招いた原因について、「研究力向上改革 2019」では論点として、「定年延長、教員数増の一方で任期無しポスト減」を掲げ、各大学での教員人事に原因を矮小化あるいは押し付けていることを典型として、国立大学等の法人化と運営費交付金削減などのこれまでの大学・高等教育政策の誤りであることを認めようとはしていません。運営費交付金の削減や競争資金化を背景に、人件費抑制が続けられており、そのことは、研究費の決定的な不足、教育費さえも出せず学生への教育に支障が出る事態、カリキュラムを見直さざるを得ない状況、人員不足を補うための過重な労働、労働時間に歯止めが効かない状況も生まれています。大学教員の非正規化が進み、国公立大学全体では、約半数が非常勤講師という状況になっています。このことは、大学教員の雇用・労働条件にとって大きな問題であるとともに、大学の教育と研究の発展を阻害する要因にもなっています。

教育研究現場の状況は、「改革疲れ」をはるかに超え、非常に数の多い雑多な改革が一度に求められ、混乱が引き起こされ、それでなくともやせ細ってしまったマンパワーの多くの部分がこのことに使われすり減らされています。「改革」による研究費の競争資金化・不安定化が進み、また、必要とは思えない組織いじりとしか言いようのない組織再編が際限なく進められています。本当に向き合わねばならない目の前にいる学生たちの教育、長い将来を見通した新しい知の創造、いま行っておかねば手遅れになってしまう文化的な遺産の発掘・発見などの、大学でしかおこなうことができない本来的な使命は、政策決定者の思いつきに振り回される状況のもとで、危機的な状況です。

こうした状況は、わずかずつではあっても、社会に認識が共有されつつあります。その現れは、地方紙を含む新聞各社の社説や特集などで、繰り返し、現在の大学政策、教育政策、そしてそれらへの予算配分とその方針への疑問や危惧の聲が載るようになっていくことにも見られます。大学人の危機感を反映し、ノーベル賞受賞者の梶田隆章さん、白川英樹さんらをはじめとし、全大教関係者も呼びかけ人に名を連ねる「大学の危機をのりこえ、明日を拓くフォーラム（大学フォーラム）」が発足し、3月、6月とフォーラム開催を重ねています。

こうした声を束ね、可視化することや、それにもまして、わたしたち教職員が声を大にして、あるべき高等教育への回帰、あるいは創造を社会に訴える必要があります。

3 教職員の賃金・労働条件にかかわる情勢

2013年4月施行の改正労働契約法「無期転換ルール」の本格発動から1年余が経ち、権利行

使により無期雇用に転換したり、無期雇用の新たな職に移行する有期雇用職員も生まれています。依然として無期転換権発生手前での雇用上限による雇止めや、個別の更新拒否による雇止め事案が少なくない大学法人等で発生しています。無期転換逃れ目的での雇止めの効力が争われた高知県立大学事件では、そのうち1件について判例評釈で地裁の請求棄却判決の妥当性が批判されるなど、無期転換と雇止めをめぐる労使紛争の良くも悪しくも先行事例として大学法人等の事案が引き続き注目を集めています。長年反復更新してきた有期雇用労働者を就業規則の不利益変更、不誠実団交その他幾多の手段を駆使して無期転換権発生直前に一斉雇止めした点で世論の批判が高まった東北大学の事案では、東北大職組による不当労働行為救済申立と雇止め訴訟、また全大教と連名でのものを含めた団体交渉の取り組みが、地域の運動団体の支援を受けながら粘り強く続けられています。大学側が一方的に「10年ルール」適用対象とみなしてきた任期付き教員、非常勤講師等についても、法の規定と業務実態に照らし5年での無期転換を求める事例が生まれています。法人化以後、一定数の国立大学で存在してきた非常勤講師の「業務委託扱い」については、その脱法性が明るみに出され労働者として適法な扱いの整備が進みつつあります。無期転換逃れの雇止めが教育研究・事務などの現場にもたらす人的資源の毀損は明白であり、無期転換職員の労働条件向上とともに、無期雇用化の先行事例を近隣に、そして全国に広げることが重要さを増しています。

大学法人等の賃金決定原則として官民給与など社会情勢への準拠のほか業績反映と人材確保が謳われていますが、社会情勢準拠の一要素にすぎない国家公務員賃金による拘束を大学法人側が必要以上に強調する状況が続いているほか、人件費抑制を理由に国家公務員に準拠した賃金改定までもが抑制されたり、一方で賃金改定原資確保を一つの理由として採用・昇任人事の抑制や教育経費、研究経費の削減が行われる状況があります。春闘等による賃上げの水準が物価上昇に追いつかず実質賃金の低下傾向が続く中で、民間給与実態調査に基づく人事院の給与勧告も本給・一時金ともに抑制的な引き上げ勧告が続き、さらに55歳昇給停止（2014年）、給与制度の総合的見直し（2014～16年）、退職金引き下げ（2017年）など、国家公務員の中で地方勤務や幹部以外の職員への賃金配分を抑制するような制度改定が続いていることから、特に地方に立地する大学法人等においては、年々対国家公務員ラスパイレス指数が低下するなど、賃金水準が低位に固定される状況が生じています。雇用と年金の接続を目的とする国家公務員の定年の65歳への延長について、人事院が2018年に再度の「意見の申し出」（2011年にいったん提起したが立ち消え）を行いました。法整備は当初予定のスケジュールより先送りされています。人事院が提示する制度は60歳以降も60歳以前と同等の職務・職責の業務に従事させつつ給与は引き下げる点で評価できないものですが、国家公務員において導入された場合、大学法人等での実施財源の確保が賃下げ、賃金改定の抑制、教育研究費のさらなる削減などの口実とならないか、文部科学省からの現役出向受け入れの拡大に繋がらないかなど、厳しく状況を注視していく必要があります。

2018年の通常国会で成立した「働き方改革関連法」のうち、「時間外労働の上限規制」「年次有給休暇取得の使用者側の義務化」「管理監督者や裁量労働制適用労働者の健康管理面からの労働時間把握義務化」などの労働者の健康確保やワークライフバランスの向上を謳った制度改正が、立法事実の捏造で世論の批判を浴びた「高度プロフェッショナル制度の導入」などと抱き合わせではありますが、2019年4月から施行されています。当面の対応として就業規則や労使協定の改定が各職場で行われていますが、労働者保護の本旨に沿った内実を伴うものにするためには、過半数代表者や安全衛生委員会の活動への積極的関与を含め、労働組合による実状把握とチェック

機能が不可欠です。特に、従来労働時間把握の取り扱いが曖昧だった裁量労働制適用者や管理監督者の労働時間のタイムカード等客観的方法による把握が義務付けられ、それに基づく健康管理が使用者の義務として明確化されたことは、大学法人側によるデータの目的外使用を厳しく戒めながらも、教員の業務負担軽減と過重労働根絶に積極活用が求められるものです。なお、残業上限規制については一部業種で適用が先送りされており、そのなかの一つである医師については、厚労省の「医師の働き方改革に関する検討会報告書」で大学病院の88%で「年間の時間外勤務時間が1860時間を超えると推定される医師がいる」とされ、この実態を温存した残業上限が議論されるなど、医師自身の生命・健康や医療現場の安全・安心、医師とともににはたらく各種の医療従事者の労働条件のいずれの観点からも座視できない状況があります。

同関連法で整備された内容のうち2020年4月から施行される「同一労働同一賃金」など有期またはパートタイム雇用を理由とする労働条件の差別禁止については、未だに多くの休暇を非常勤職員については無給扱いとするなど、国家公務員時代の非常勤職員制度を無批判に引き継いだ差別的な労働条件が多く残っている大学法人等の職場では、有期・パートタイム労働者の労働条件全般（雇用上限も含め）の抜本的見直しを求める契機とすべきものです。

前節で触れたとおり、安倍政権が昨年6月打ち出した「統合イノベーション戦略」では「人事給与マネジメント改革」として「年俸制の完全導入」（少なくとも将来的には全教員を年俸制に移行。従来のような年俸制導入促進費の措置を伴わない）が既定路線のように扱われています。同戦略に沿って今年2月文科省が提示した「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン」では、年俸制適用について本人同意を基本と言いつつも、就業規則改定による一律かつ一方的な適用も選択肢として排除しておらず、また新規採用者には選択の余地なく適用することが当然視されています。実質的に選択の自由がない中で、人件費抑制や毎年の業績評価の処遇反映を通じたさらなる労働強化の手段として年俸制をはじめとする「人事給与マネジメント改革」が使われることは避けねばなりません。

労働組合の組織率は1990年の25.2%（パートタイム労働者は1.5%）から2018年に17.0%（同8.1%）と全体的に下がっていますが、雇用形態や労働者の意識の多様化が進む中で、労働組合に求められる労使コミュニケーションの役割はむしろ重要性を増しています。「働き方改革関連法」で導入された諸制度にも過半数代表者又は過半数組合の関与が定められているものが多くあり、過半数代表者の労働者の自主性による適法な選出は労働組合の力なしには事実上困難です。無期転換逃れ目的の雇い止めや個別教員への年俸制適用、個人評価の処遇反映などで労働者が分断されることなく正当に権利を主張できるためには、労働組合を通じた労働者間の情報共有や、組合による苦情相談・個別折衝などの機能が不可欠です。高等教育をめぐる情勢が困難さを増す中で、大学法人等の職場で労働者の立場を守る組合の機能はますますかけがえのないものになっています。

二二五〇