

# 2017年度 活動方針

## I はじめに

### 組合はあなたの身近な問題の「まとめサイト」

突然ですが「教職員組合」にあなたが抱くイメージはどんなものでしょう。ここ1年程の組合ニュースの主なキーワードを挙げてみました（順不同）。

多忙化／学長のリーダーシップ／105分授業／講義の英語化／留学生の増加／雇い止め／駐車場有料化／学類改組／人事院勧告への対応／教員手当／振替休日問題／過半数代表／育児支援／パート職員待遇改善／附属病院労働条件／教員評価制度／金大サマータイム／学長選考ルール

この議案書の他の部分で詳しく説明のあるもの、ないもの、解決しそうなもの、難航しそうなもの、自分に関係深いもの、そうでもないもの... いろいろ混ざっていると思います。でも、ここにあるキーワードはどれも耳にしたことくらいはあるかと思います。

ちょっと立ち話で「そういえば最近〇〇するって決まったらしいよ」「えー、本当にやるの？」的な話は日常的にあれど、本当にそんな話は進んでいるのか、法律や規則上ありえないのか、誰がやろうとしているのか、みんなはどう思っているのか、他の大学ではそんなことしているのか... 知りたくても面倒だし自分で調べている時間はなかなかとれませんよね。

組合は、同じ働く人たちとしての視点からそんな話をいち早く嗅ぎ付け、ほじくり返してみんなに知らせています。組合は忙しいあなたの代わりに常に問題をまとめ続けているのです。そういった意味では「まとめサイト」のイメージです。さらに場合によってはエージェントとして問いただしたり反対したりもしますが、最も重要なのは、身近な問題についての詳しい情報がまとまっていてすぐ知ることができるという点です。

この議案書はそのまとめ中のまとめ。現在の大学内の問題とその対応がコンパクトにまとめられています。ぜひじっくり目を通してみてください。

## II 組合員拡大と組織強化

### 教職員組合の刷新に向けて：持続可能な組織のために

法人化以後の大学組織の激変は、金沢大学という存在自体の不安定性と不確実性を高め、そのなかで教職員はさまざまな不安を抱えています。教職員組合は教職員のそうした不安を取り除く

のに十分かつ満足のできる労働条件を獲得するための交渉力を高めなければなりません、その交渉力を支えるものはひとえに組合員の組織率によるといって過言ではありません。しかしながら、組合を取り巻く環境は厳しさを増しています。現在、一般的に労働組合は組織率を低下させており、金沢大学教職員組合も例外ではないからです。組織率の低下が組合の交渉力を弱め、交渉力が弱まったがゆえに、さらに組織率が低下する。こうした悪循環を断ち切らねばなりません。そのために何ができるでしょうか。

そもそも、多くの人が組合に加入することは不要と考えるほどに、労働組合はもはや現代的意義を持たないのでしょうか。そうではないでしょうか。労働組合は労働者が労働条件をめぐる経営側と交渉するための最大の手段です。組合は本当に不要なのか。反実仮想をしてみればよいでしょう。組合が存在しなければ、私たちの労働条件がさらに悪化するだろうことは火を見るよりも明らかです。そうであるがゆえに、組合組織の強化・拡大を本年度の執行部の最大の目標として取り組む所存です。具体的には、以下を課題として取り組むつもりです。

第1の課題は、組合の存在感を高めることと組合への共感を獲得することです。そのための最も重要な方策は、組合本来の機能である、労働条件の向上に向けて、当局に対し強く働きかけていくことです。連合総研による労働組合活性化について検討した報告書『衰退か再生か』によれば、労働組合離れ対策として取り組むべきことは、「労働者の権利擁護と利益追求によって労働組合が信頼を回復し、有効な手段であると感じさせることではないだろうか」と指摘されています。もちろん、これまでの組合がこの点で不十分だったというわけでは必ずしもありません。実際、金沢大学教職員組合は常に当局側との交渉に取り組み、一定の成果を勝ち取ってきました。しかし、それが組合による成果であるということが、非組合員によって、あるいは組合員にさえ理解されてはいない嫌いはあるのではないのでしょうか。今年度も、全力を挙げて当局との交渉に取り組み、労働条件の改善に努めますが、強化された広報機能によって、そのことを広く理解していただけるように働きかけたいと考えています。

第2に、先の連合の報告書にもあるように、「組合員間あるいは労働者間の親密な関係性を形成して擬似コミュニティを作り上げる」という一時力が傾注されたユニオン・アイデンティティ運動に対しては、組合を拡大し活性化させるための方策として、その有効性に疑問が投げかけられています。とはいえ、ユニオン・アイデンティティを高めるという方策がまったくの無効であるというわけではないでしょう。インフォーマル・グループの存在が組織の力を強化するのは社会科学の常識です。そして、教職員が多忙化のなかで、いわばバラバラな個人にされている現在の状況においてはなおさら意味を持つものになるでしょう。かつて、組合が高い組織率を誇っていた頃には、組合はそうしたインフォーマル・グループの役割も果たしていたはずですが。こうした方策として特に検討し、具体的に着手していきたいのが支部の強化です。金沢大学の教職員が組合に加入するとき、そのアイデンティティは全体としての組合というよりも、それぞれの支部に置かれていたのではないのでしょうか。支部での活動が盛んで、支部が教職員の親睦機能をも担っていました。そうしたかつてのような姿を取り返すことはできないでしょうが、それを代替する形でのより望ましい支部のあり方を検討し、そこから全体としての組合の強化につなげたいと考えます。

第3に、すでに課題になっていたことではありますが、多様な職種・雇用形態で働く労働者に対応した働きかけをすることです。組合は、正規の職員の既得権確保を守るための存在になっているという批判が投げかけられたりもしますが、金沢大学教職員組合では多様な労働者の連携を図り、多様な労働者の待遇改善を要求していくことで、さらなる組合の拡大を図っていくことを目指します。

これらの課題に取り組むための具体的な活動は、まだまだ検討しなければならないことが多いのですが、とりあえず予定していることとして以下のようなものをあげることができます。まず、新任教職員を対象とした組合活動の説明会は今年度も引き続き行う予定です。また、本会と支部の協働により、各支部分会での勧誘活動を実施し、新任教職員に対して組合活動の意義と具体的な成果を説明します。また、近年、継続して行っている新任教員向けの研究費の説明会を行います。

本年度の執行委員会は、総じて鑑みるに、組合組織の大幅な刷新が求められていると考えております。そうしたことに積極的に取り組んでいきたいのですが、しかしながら、こうした組織の強化は一朝一夕になるものではありません。持続可能な組織づくりを目指すために、長期的な展望のもとで、組織の強化策について検討します。具体的には、昨年開始した組合将来計画 WG の体制による根本的な組織転換を図るための提言作りの取り組みを本年度も引き続き行っていきます。

## Ⅲ 労働条件の改善

### 1. 賃金問題への対応

#### 労使の自主的な交渉により賃上げの実現を

組合の使命は言うまでもなく、労働条件の改善を要求し、それを勝ち取ることにあります。法人化以降、給与等の労働条件は労使の団体交渉で決めることが原則となり、私たちは給与水準の改善を求めて交渉を行うことができます。なかでも賃金問題への対応は重要性が高いものです。賃金をめぐる環境は、年々悪化の一途を辿っているがゆえになおさらです。したがって、今年度も、重点項目として取り組んでいきたいと考えています。具体的な柱となるのは以下の通りです。

第一に、人事院勧告をめぐる問題についてです。金沢大学では、人事院勧告に準拠した給与改定が行われてきました。賃金引下げの勧告（退職手当減額、昇給抑制年齢の設定、2005年人勧の現給保障廃止等）に対しては、減額緩和などの若干有利な改定が大学独自になされた場合もありました。しかしながら、人事院勧告は国家公務員と民間の給与格差に基づいてなされているため、人勧準拠の給与改善がなされたとしても、国家公務員よりも給与水準が低い金沢大学の教職員の給与改善が十分になされているとは言い難い現状があります。大学当局に対しては、この根本的な問題を踏まえた給与水準の改善を要求します。

第二に、国立大学法人の職員及び教員は、相対的に低い給与水準にとどまっています。事務・技術職員と国家公務員とは給与格差が存在していますし、教員も同規模の私立大学と比すと、相当程度に低い水準にとどまっています。この状況が改善されない限り、教職員のモチベーションは低下するばかりであり、また人材の流出も避けられません。

第三に、この間の改革等により、教職員の多忙化は著しく高まっています。目の前にある仕事をこなそうとするならば、長時間労働をせざるを得ない状況に追い込まれています。このことは、特に裁量労働制の教員にとっては、実質的な賃金の切り下げを意味しています。ワークライフバランスを実現するためには、所定労働時間に見合った適切な業務量に戻す要求をしなければなりません。

そもそも、日本におけるこの間の低賃金は大きな問題であることが指摘されています。欧米の水準に比べて低賃金であるがゆえに消費も伸びず、経済成長を図ることができません。これは労働者の賃金交渉力が弱まったことも一因ではありますが、以上を実現するために、組合を強化し、交渉力を高めて、粘り強い交渉を続けていく必要があります。

## 2. 附属病院に関する取り組み

### 働き続けられるゆとりのある職場環境の実現を目指します

大学病院で働く職員は安全・安心の医療・看護を提供するために日々働いています。よい医療・看護を提供するためには、ゆとりを持って働き続けることができる職場づくりと労働条件の改善が大切です。

しかしながら、病院で働く職員の時間外労働は他の部局よりも多く、また医療技術職員の年次有給休暇の取得日数は低く抑えられています。特に看護職は、育児短時間勤務、夜間・病児保育、育児休業制度が充実したことで、子育て中でも働き続けられる環境が整えられる一方で、育児短時間勤務者も夜勤をする制度になったこと、学習会や研修会への勤務時間外での参加が多いこと、日常業務でのサービス残業が多く発生していることなど、厳しい条件の中で働き続けています。

働き続けられるゆとりのある職場環境の実現を目指し、時間外労働の縮減、サービス残業の根絶、年次有給休暇の取得促進を求めています。

病院職員の年次有給休暇の取得日数

	看護師	検査技師	放射線技師	リハビリ	病院事務職員	薬剤師
2013年	5.6	2.2	4.9	4.4	6.7	7.6
2014年	6.4	3.2	3.2	8.2	9.4	3.6
2015年	7.7	4.5	4.5	5.2	9.9	5.2
2016年	9.68	6.4	3.2	7.91	10.51	7.06

### 3. 非常勤職員に関する取り組み

#### 安定雇用の実現、常勤職員との均衡のとれた待遇を求めます

金沢大学では、常勤職員を削減し、後任に非常勤職員が雇用するため、正規職員の不足から、多くの非常勤職員が大学の基幹的な業務を担っています。職場によっては全員が非常勤職員であったり、非常勤職員の割合が半数近くに及んでおり、非常勤職員に頼らなければ大学運営が立ちゆかないのが現状です。金沢大学にとっても、非常勤職員がやりがいをもって働き続けられる、働きやすい職場の実現が喫緊の課題です。そのためには、主として以下の三点から活動を行います。

(1) 最優先課題として、不安定な雇用を解消することが必要です。大学が2013年4月以降に雇用された非常勤職員の雇用の上限を5年と定めたことで、このままでは2018年3月末で雇止めになる非常勤職員が発生します。そもそも雇用上限を5年と定めることは、無期雇用への転換を原則とする改正労働契約法の趣旨を意図的に逸脱する行為であり、到底許されるものではありません。また非常勤職員が大学の基幹業務を担っている現実からも、5年毎に職員を入れ替えるのは非合理的です。あらゆる手段を講じて、無期雇用を原則とする制度の実現を目指します。

(2) 給与をはじめとする処遇改善が必要です。常勤職員を削減し、後任に非常勤職員を雇用した部署でも、非常勤職員の給与は固定給で低く抑えられています。同一価値労働同一賃金を原則として、職務内容や職責に応じた対価を支払うよう要求します。職務分析・職務評価を実施して非常勤職員の業務実態の掘り起こしを行い、その結果に基づき大学側に処遇の改善を求めます。

(3) 非常勤職員に求められる職務内容が適切な範囲を超えて年々過大となっているという現実への対応も必要です。大学は常勤職員と非常勤職員の処遇に差を付ける理由として、職務内容や責任の程度が異なると主張しますが、常勤職員を削減し、後任に非常勤職員しか雇用しないまま格差の理由とするにはあまりにも曖昧ですし、曖昧であるが故に、非常勤職員への過重な要求の原因になっています。これについても職務分析を通じて、過重業務が発生している職場については改善を求めます。

また、採用時の雇用条件の説明不足（例えば、雇用条件通知書には休日出勤があるかもしれないことが記載されているが、採用面接等で全く説明されていないなど）から生じる、大学という職場への不信感をなくすよう求めます。

### 4. 附属学校園に関する取り組み

#### できることから一歩前へ

これまで、附属学校園支部では入試問題作成や部活動に関する手当の問題を中心に取り組んできました。2015年度は部活動手当の増額と、中学校、高等学校の入試問題作成手当が実現しました。今後も義務教育手当現状維持や幼稚園、小学校、特別支援学校の入試業務に関して手当化

の実現など労働条件の改善の要求実現のために取り組みます。そのためにも、今年度も継続して、組合員の拡大に積極的に取り組みます。

### ○ 組合員の拡大

附属学校園教員の半数が県との人事交流者であることもあり、組合員の拡大が難しい状況にあります。2013年4月より始めた新任教職員への組合説明会を継続し、附属学校への着任と同時に組合活動を紹介することで、組合活動の必然性をアピールします。また、レクリエーション活動等への参加呼びかけや職員間の交流を通じて組合員の拡大を図ります。

### ○ 入試問題作成手当の支給

当局側との団体交渉の結果、中学校と高等学校で入試問題作成手当の支給が実現しました。しかし、幼稚園、小学校、特別支援学校の入試業務については、「入学試験は学力検査の比重が低く、作問業務の負担の程度も比較的軽度と考えられる」として手当が一切支給されておられません。今後は、幼稚園、小学校、特別支援学校の入試業務に関して手当化の実現について運動を継続し、手当の支給につなげていきたいと考えます。

### ○ 義務教育手当および特殊教育調整額相当分の回復

2016年4月より義務教育等教員特別手当、調整額（特殊教育）が減額されました。部活動手当や入試問題作成手当等の特殊勤務に係わる手当は改善されましたが、ほとんどの教員の基本給が引き下げられています。附属学校教員は、公立学校の通常の業務に加えて「附属」であるが故のミッション、先進的な授業研究、研究発表に向けた研究成果物の執筆、多数の教育実習生の受け入れと指導等に多くの時間を割いて取り組んでいます。そのような私たちの業務実態を考慮することなく、手当を一律カットすることは到底容認できません。附属学校教員の労働の実情が反映された賃金を要求します。

### ○ 病気休職時の業務代替制度の確立

クラス担任等の教員が病気休職する場合、その業務を任期付常勤職員が代替する制度にしてほしいという要求です。これまでは学長の裁量に委ねられていましたが、今年4月の規則改正により、職員任免規程第6条のなかに、「傷病による休職を伴う代替要員」を任期付職員として採用できることが明記されました。引き続き、確実に任期付常勤職員の雇用が実現するような制度の運用を求めていきたいと思います。

### ○ 校務分掌における主任手当等の支給

小学校、中学校、高等学校、特別支援学校においては、校務分掌の研究主任、教務主任等に対して主任手当が支給されています。現在、幼稚園においては主任手当が支給されておられません。幼稚園においても主任手当等の支給を求めていきます。

## 5. 教員に関する取り組み

### 教員から信頼され、透明性のある大学改革の議論を

金沢大学では、YAMAZAKI プランに基づき、十分な検証もなく次々に「改革」が強行されています。しかし、目まぐるしく変わる制度やその運用の随所にひずみや軋みが生じているのではないのでしょうか。たとえば、発足 2 年目の国際基幹教育院の教員に負担のしわ寄せはないのか、それが学類教育との協力関係などに響いていないのか。また、撤回された 105 分授業案に象徴されるように、教職員・学生の実情を無視した場当たりの「改革」が、教員の教育・研究環境を悪化させる多忙化に拍車が掛けていると考えざるを得ません。「改革」は、現場の声に十分に耳を傾け、謙虚に検証されるものでなければ、聞こえばかりが良い絵空事に終わってしまうでしょう。

金沢大学では、2017 年度から教員評価の結果を給与に反映させることになりました。実際には、降号・降任に至る可能性は低いと考えられますが、当初の説明ではマイナス評価を導入しないと言っていたにもかかわらず、突如騙し討ちのように導入されたことに対し、多くの教員は法人への強い不信感を抱きました。現在、評価が進行していますが、評価者を伏せての職場内での評価は、評価者・被評価者双方に心理的・事務的負担を強いるものです。この制度が教員にとってより不利なものに一方的に改悪されないように注視し、また評価者・被評価者の負担が軽減されるよう、実施による影響調査を要求し、制度の改善・透明化を継続的に求めています。

## 6. 職員の待遇改善に関する取り組み

### 組合員の拡大を通じて待遇改善を／昇級昇格基準の明確化と見直しを

#### 事務職員・図書館職員

組合への加入者が少ないため労働実態や問題点が十分に把握できていないのが実情です。しかし、組合の意義や必要性は認識しつつも、組合からの声かけ等がなく加入のタイミングを逸して今日に至っている方が少なからずいるのではないかと期待し、引き続き組合員拡大に向けた取り組みを行います。

#### 技術職員

技術職員問題検討WGが設置され総合技術部の設置に向けて検討が進み 2017 年度中に設置される見通しが伝えられています。これに伴う既存の技術部や各部局で運用されている仕組みの見直し等多くの課題を抱えながらの設置ですが、技術職員の待遇改善を長年交渉してきた 1 段目と思います。総合技術部の設置と運用に関する情報収集と問題点の抽出を行い、真の技術職員の待遇改善に努めます。

## IV 組合諸活動の発展と充実

### 1. 広報活動

#### 紙とWebの二刀流で、みなさんと問題意識を共有します

広報活動の主軸は『組合ニュース』の発行です。『組合ニュース』では、労使交渉など、現在進行中の事柄について随時紹介と解説を行うとともに、団体交渉の議事録など、情報公開も重視した紙面づくりを行います。また、人事院勧告などの緊急事項については速報を出すなど、時機を逃さない情報提供に努めます。大学の現状と私たちの抱える課題、そして組合としての取り組みの報告はこれまでと変わらず、紙媒体で配布していきます。

ただ、最近は大学の内外の状況が急速かつ突如として変化するケースが増大しています。そこで今年度は、Webを活用した情報伝達・情報収集に取り組んでいきたいと考えています。昨年度は、非常勤職員の5年雇止め問題に関して組合としてアンケートを行いました。非常に多くの回答が得られたことから、より迅速に意見集約を行い、申し入れや交渉に反映させるために、Webを有効に活用していきます。既存のWebサイト（「金沢大学教職員組合」URL：<http://www.ku-union.org/index.htm>）をベースに、より活用しやすく、また、組合員どうしの意見交換や情報交換の場になるように再設計したいと思います。

紙とWebの双方をうまく活用することで、皆様に組合活動をご理解していただき、より多くの方に組合活動に関わっていただけるような広報ツールを構築していきます。

※ 投書、ニュース原稿、解説記事、学習会企画、レクリエーションの案内等、随時募集中です。

### 2. 文化・スポーツ・レクリエーション活動

#### 忙しい日常から離れてリフレッシュをしましょう

組合としての文化・スポーツ・レクリエーション活動の第一の目的は、組合員間の親睦を図ることですが、それよりも、たとえ一時でも日頃の忙しさから解放されて、疲れた心と体をリフレッシュできる企画を考えたいと思います。また、このようなイベントを新入会員獲得の機会とも捉えて、現組合員以外の方も誘いやすい、参加しやすい企画を準備する予定です。

恒例の行事としては、皆様ご存知の通り、春の新入組合員歓迎会、定年を迎えられる会員を祝いつつ新年を祝う新年会が有りますが、これらは当然今年度も開催予定です。それに加えて、毎年ご家族での参加が多く、好評を博している地引き網体験もぜひ企画したいと考えています。また、昨年は一部の方からの強い押しが有って開催しました、ワインの会や日本酒の会も要望を見つつ開催したいと考えております。さらに、今年度は企業見学などの「文化」方面の企画も計画してみたいと考えております。



そのような事を、あれこれと執行委員の間で議論しておりますが、発想には限界があります。組合員の中には、色々な分野について趣味を超え玄人はだしの方が多々いらっしゃいますので、そういった方々からのご協力を頂きつつ、できるだけ家庭サービスも兼ねられる企画を考え、その都度皆様に提案したいと思っています。皆様には遠慮なくご提案を頂ければ幸いです。

### 3. 女性部活動

#### 心身ともに健康で快適に働ける環境を

女性部では「女性教職員が心身ともに健康で快適に働ける環境づくり」を目指し、主に次のような活動を予定しています。

- (1) 女性の視点から労働条件や職場環境に関する問題を提起し、改善要求を行います。中でも、女性が大きな比率を占める非常勤職員が労働実態に見合った待遇を得られるよう要求していきます。その明確な根拠となる職務評価などを利用して職務の実態を把握する取り組みを続け、その結果を大学当局に示しつつ、大学当局によってこそ職場環境や待遇の改善が行われるべきものであると主張し続けます。また、改正労働契約法の施行に伴い、2018年3月以降も、5年の契約満了を迎える有期雇用者がいることから、無期契約への転換を求める学習や取り組みを展開していきます。
- (2) 学長や人事課長と女性教職員との懇談会を開くことで、率直に意見交換ができる関係を維持及び発展させ、女性教職員が置かれている状況とその改善の必要性などを直接伝えます。
- (3) レクリエーションや学習会等の企画を通して、女性教職員間の親睦を深め、互いの状況を共有して学び合い、心身をリフレッシュできる機会を作ります。未組合員も気軽に参加できる企画を通じて、未組合員に組合の活動を知ってもらい、組合加入へとつなげられるよう努めます。
- (4) 男女共同参画キャリアデザインラボラトリーとも連携し、男女共同参画の望ましいあり方を検討していきます。
- (5) 四分会と連携し、病院職員、とりわけ看護師が置かれた状況についての情報を共有しつつ、組合加入を促す方法について引き続き模索していきます。

## 4. 教職員研究活動

### 実りある改革にするために

現在、金沢大学では、教育環境の急進的な改変や教員評価制度の導入にみられる、大幅な改革が進められています。時代にあわせて変革することは重要ですが、すでに、導入にあたって、教職員へ過度な負担が課せられているケースや改変後の制度に明らかな問題があるケースが頻繁に見られます。このような状況を避け、実りある改革を行うためには、「現場の教職員の意見も取り入れながら制度変更を進めていく」、「制度変更の問題点を洗い出すための準備期間や試行期間を十分設ける」という基本的な視点を労使共に疎かにしてはいけません。

これらを念頭に、教職員研究部では、先行する他大学の方を招いての講演会や、非組合員を交えた研究会等を通じて、大学との交渉をよりよく行うための方策を検討していきます。今年度も、組合員のニーズに応えた、魅力あふれる講座や研究集会等を企画し、研究・教育活動に必要な知識の共有を図っていきます。

## 5. 福利厚生活動

### 教職員共済加入の促進

教職員共済への加入促進に取り組みます。共済は営利を目的としない組合員同士の相互扶助「助け合い」による保障制度であり、教職員共済は全国の教職員のために共済事業を行う厚生労働省の認可を受けた唯一の団体です。昨今の社会保障制度の改革、給与および退職手当の制度変更、評価制度の導入などによって将来の生活に対する不安感が高まる中、暮らしをサポートしてくれる共済は私たちの福利厚生を担う制度としてその重要性が増しています。総合共済、自動車共済、火災共済、自然災害共済、トリプルガード（生命共済、医療共済）、終身共済、年金共済などの商品について説明会を開催して積極的に紹介し、組合員の生活のリスクマネジメントに貢献できるよう努めます。

なお、組合員の共済への加入によって本組合へ事務手数料が入る仕組みとなっています。組合の減収が続くなか、この活動は収入拡大の観点からも重要な意味があります。

### 労働相談の充実

労働相談・解決機能の充実を図ります。現在、北尾法律事務所の岩淵弁護士と顧問契約を結び、年に12案件まで無料で労働相談ができる体制を整えています（1案件2回まで無料相談可）。職場で不当な扱いを受けている組合員、セクシュアルハラスメントを受けている組合員、あるいは職場で悩みを抱えている組合員誰もが遠慮することなく利用できます。この制度はまだ十分に周知されているとは言えないため、引き続き組合ニュース等で紹介していきます。また弁護士相談に至らない場合でも、組合員/非組合員を問わず、組合事務所で随時労働相談を受け、相談者の希望に添ったアドバイスをします。

## 6. 他団体との連携

### 皆様の賛同が得られる、さまざまな活動との連携を強化します

現在、金沢大学の教職員は人事や待遇面を始めとして、多くの困難に直面し不安を抱える人が増えています。これらの問題の多くは、国立大学の法人化以後の変化によって生じました。本来、労働に関する問題を解決するための王道は労使間での協議であり、解決策はそれを通じて得られるものです。しかし、特に国立大学は社会への影響力も強く、閉じられた一大学の内部のみにおいて解決できない問題も多く有ります。例えば、大学はある程度の自律性を保持しているとはいえ、社会システムのなかの一部であるに過ぎないので、大きな問題を解決するためには、社会の理解が必要となることもあると思われます。そして、そのような手段を取ることが私たち組合員への大きな応援となり、利益にもつながるはずです。もちろん、他の団体が同様な困難に直面しているとき、我々が協力することも可能です。そのような相互の助け合いを通じて、社会がより良い方向に向かうようにすることが連携の目的です。

とはいえ、教職員組合でできることには限りがあります。また、教職員組合として賛同・連携ができる社会運動ばかりではありません。こうした状況を踏まえ、偏向が無いように注意しつつ、他の団体と可能な限り連帯を行い、社会的問題の根本的な原因を取り除くことに働きかけていきたいと思えます。そのために、各種社会運動の情報を組合員に紹介し、賛同が得られた場合は連携を強化していきます。組合員の皆さまには、署名活動等への参加をお願いすることもあると思えますが、ご自身の判断のもとで、賛同いただける場合はご協力をお願いします。