

執行委員地様挨拶	P 1
模擬面接懇談会のご案内 (女性部)	P 1
秋からの諸要求実現に向け申し入れ	P 2
医系四分會委員長になって	P 2
法人化後初めての学長選に向けて	P 4
他大学から・定期大会の予定	P 6
石川県教育研究集会のご案内	P 6

## 多忙化など働く環境改善に奮闘

執行委員長 名古屋 道功 (法務研究科・教員)

今期、本会の執行委員長を務めることになりました名古屋です。所属は法務研究科(法科大学院)ですが、法学部も兼担しています。

本会との関わりは、最近では法人化前に設置された「法人化検討委員会」(?)の委員長を務めましたが、その後は「疎遠」でした。

さて、法人化後、国立大学にも、労働基準法、労働組合法などの労働法規が適用され、大半の要求事項が当局との交渉で解決できるようになりました。それだけ組合の存在意義が増し、これまでの活動で少なくない成果があげられましたが、未解決の課題も多くあります。今期は、これらを一つでも解決したいと考えています。

「多忙化」は、職種を問わず深刻な問題です。5年前と比べて、仕事量が同じ、ないし減ったという教職員はほとんどおられないのではないのでしょうか。また、周りの方を見ていて感じるのは、「二極化」が進み、忙しい人はさらに忙しくなっている点です。

民間企業、官公庁、小中高校などでは、「過

労死」、「過労自殺」だけではなく、ストレスによる精神疾患になる人が増加しています。金大での状況はわかりませんが、少なくともメンタルな病気を有する教職員は増えているように思われます。

人員増が困難であるならば、「仕事の見直し」、効率化、仕事量の公平な割り振りなど、それぞれの職場に応じたさまざまな工夫が求められますが、直面する仕事への対応に追われ、抜本的な検討は十分でないようです。しかし、こうした状況が続くと、「やる気・士気(モラル)」の低下も懸念されます。

幸い、今期も有能な執行委員揃いですので、多忙化問題も含めて、少しでも働く環境が良くなるように奮闘したいと考えています。

皆様のご協力を  
よろしくお願い致します。



### 女性部

## 模擬面接懇談会に参加しませんか!

事務職員登用試験が迫ってきています。受験を予定されておられる皆さんには、お仕事に、勉強にと大変な努力をされていることと思います。女性部では昨年の「面接で非常にとまどった」との声を受けて、面接に臨む心構えや準備についての実技と懇談の場を持つことにしました。一緒に受験される方も誘っていただき、お気軽にご参加下さい。

第1回 9月27日(木) 第2回 9月28日(金)  
時間; 昼休み12:00~12:45



お弁当を準備しますので事前にご連絡下さい。

(内線2105、直通262-6009)  
(組合員は無料、未組合員の方は500円)

# 秋からの諸要求実現に向けて 交渉を申し入れていきます

これから来春にかけて、8月8日の人事院の「公務員は民間より低い」との勧告の取り扱いや懸案のパート職員のボーナス支給問題、全教職員対象の1月1日の昇給昇格問題、そして3学域再編に係る多忙化問題等々課題が山積みしています。そこで、執行委員会では大学に対し交渉を申し入れることにしています。

## 1月1日の昇給について

2007年1月より、教授職にある教員が職務評価による査定昇給を受けており、2008年1月には、一般職員や教員全員が職務評価を受け、それによる査定昇給を受けることとなります。しかし、何をもちて我々は評価されるのか、その基準についてはいまだに明示されていません。例えば教員の場合、研究業績を評価されるのか、講義や教育を評価されるのか、あるいは学部等の運営を評価されるのか、そのすべてを評価されるのかわかりません。我々が意欲的に職務に取り組めるような評価と査定が行われるよう、誰がどのような基準で査定を行うのかを明らかにすることを求めています。



## 人勤でも指摘の格差是正を

人事院は一般職国家公務員の給与改定に関して、給与の0.35%の官民格差を認め、初任給を中心とした若年層の俸給月額を引き上げ、また一時金（期末・勤勉手当）の0.05ヶ月増額などの勧告を行いました。8年ぶりのプラス勧告となります。金沢大学教職員組合が出した統一要求書に対する当局の回答として、「本学においては、せめて国家公務員並みに水準は確保したい」とありました。金沢大学においても人勤での指摘に従って給与改定を行わないと、本学教職員と民間との格差がますます広がってしまいます。特に人勤で指摘のあった若年層やパートタイム職員については、賃金引き上げを求めていくとともに、かねてから要求していたパートタイム職員のボーナス支給を強く求めています。

## 医系四分会委員長になって

細見博志（医学系大学院保健学専攻）

「四分会」はもともと四つの部局（医学部、病院、薬学部、がん研）にちなんで名付けられました。薬学部が角間に移った代わりに、医短（医療技術短期大学部）が医学部保健学科として加わりましたので、部局が四つという状態は変わりません。「事業場」としては病院とそれ以外という二つに分かれています。

『金大織組結成50周年記念誌』（2000年）によれば、1970年代には組合としてストライキは打つは、「医大懇」（全国医科系大学教職員懇談会）は開かれるは、ダンスパーティは行われるは、医学部グラウンドで大運動会が催されるは、と大いに盛り上がった様子が分かります。

そのほとぼしるようなエネルギーの多くは、四分会、特に病院の看護師さんから出ていました。四分会の活動はそのような皆さんに支えられてきました（組合活



動を通してたくさんのカップルが生まれたことも知る人ぞ知る事実です）。

これまで活動を担ってきた団塊の世代がこれから定年退職の時期を迎えています。四分会も否応なく世代交代を迫られています。エネルギーが燃きのように残っている今こそ、組合員拡大のチャンスです。

拡大活動とともに、まずは「姿形の見える組合」作りから始めたいと思います。組合ってどこにあるの？何をしているの？から始まって、組合って意外と楽しいね、果ては、組合に入っていてほんとに良かったね、と思えるような組合にしたいと願っています。

そのためにも、自分が楽しむことが何より大事です。自分が知りたいことを学習会として学び、自分がやりたいことをレクリエーションとして行いましょう。

これまで先輩の遺してくれた遺産に、ほんの少し利息を付けて、次の世代に引き継いでもらえれば、と念じています。角間の皆さんも遊びがてら応援してください。

## 学域再編準備の過重負担軽減を

学域再編による業務が膨大になり、連日のように会議が続き、また膨大な書類を前に朝早くから夜遅くまで業務に従事せざるを得ない状況が続いています。教員の場合、見なし労働制が敷かれたことにより、実質的に週に40時間以上働いても、それが給与に反映されることなく、事実上のサービス残業になっています。勤務時間外の会議や休日返上の過剰勤務が行われることのないよう過重負担の軽減を求めています。

## 教員の人事・教育・研究権限の在り方

来年度から金沢大学は学部単位の運営から、3つの学域を基盤とした学士課程と大学院課程の運営に変わっていきます。現在、学部自治が保たれ、教授会によって人事や研究、管理等の運営を行っていますが、それが大きく変更になり、各学域におかれる教育研究会議で決められていくことになり、管理職以外の教員は、審議するのみで最終的な意志決定に参加できないこととなります。新しい管理運営システムについて我々もしっかりと学習し、問題点については当局に厳しく追及していきます。



## 学長選考について

もうすぐ学長選です。他大学ではすでに学長選出に際して問題が生じているとこともあります。

大学構成員の多数意思を反映した公明正大な学長選挙を望みます。また、選出のプロセスの透明性と公開性を求め、法人側の説明責任を求めています。

## 金大独自の人事政策と俸給制度を

人事院勧告に準拠するのではなく、金沢大学独自の人事政策に基づく給与制度を確立することが重要であり、俸給表の見直しも含め、金沢大学で働く構成員の働くモチベーションにつながる工夫が必要です。

## 寒冷地手当に代わる冬季手当を

ガソリンや石油の価格が著しく上がっているにもかかわらず、来年度から寒冷地手当はゼロになります。寒冷地手当に相当する、冬季手当を新規に支給することを求めています。

## 「統一要求書」による総合的な要求実現運動を推進していきます

今年度も教職員組合として、「統一要求書」を法人側に提出し、働く意欲の出る職場環境を作り、大学構成員の雇用を守るために総合的な運動を進めていきます。皆様のご意見、ご要望をお寄せ下さい。



## 附属病院で「ふれあいコンサート」 プロの美しいハーモニーを楽しみました

8月5日の日曜日、附属病院にて、金沢大学教職員組合主催でオーケストラ・アンサンブル金沢による、ふれあいコンサートを行いました。150余人の患者さんやお見舞いの方たちが集い、プロによる木管楽器の美しいハーモニーを楽しみました。モーツァルトやイベールのクラシックや軽快な木曾節、明日があるさ等の日本の曲とバラエティに富んだ演奏会でした。最後の「ふるさと」が流れたとき、会場はどこからとなく歌声が出、合唱となり、涙する人も……。ご協力の病院スタッフの皆さん、ありがとうございました。

# 法人化後初めての学長選に向けて

2007年 9月12日 金沢大学教職員組合執行委員会

今年秋、法人化後初めての学長選挙が実施されます。財政問題をはじめ国立大学法人をめぐる情勢はまことに厳しく、それだけに経営手腕が問われますが、そのみでなく「大学の顔」として学識と見識が優れ、研究者としても高く評価されており、全体的状況を深く洞察し、金沢大学の将来に明るい希望をもたせる新学長が望まれます。

## (1) 学長選のあり方について

私たちは、これまで組合ニュース等を通して大学構成員の多数意思を尊重する学長選出を求めてきました。

しかるに新たに形成された学長専攻規定は全大学教職員による意向投票の実施を保障するものではなく、また多数意思を踏みにじる可能性も排除するものではありません。それだけに私たちはは実施にあたって改めて、大学構成員の多数意思を反映する学長選出を訴えます。

とりわけ重要なのは、選出プロセスの透明性と公開性にあり、私たちは、大学法人側の説明責任を求め、様々な手段を講じた「情報開示」を求めます。組合としても、従来どおり学長候補者に対するアンケートを実施し、組合ニュース等を通してこれを公表し、また、全学集会や教研等を開催して望ましい学長選出に寄与するものです。

他大学にいくつか見られる紛争、裁判沙汰の起きないような公明、正大な学長選考の実施を望むものです。

## (2) 大学運営について

私たちは、学長がオーケストラの指揮者のような存在であり、絶えず全体を見渡す卓越した能力を必要とすると考えます。大学運営のためには、理事、学長補佐などそれぞれ専門担当に優れた人材が求められますが、この

点、学長選挙の論功褒賞的な人事をし、「取り巻き政治」を行うような学長は望ましいものではありません。学長任期が長くなり、またその権限が強化されている今、このことの確認は重要です。

大学運営にとって必要なのは民主と公開であり、下からの意見を幅広くくみ上げる行政です。来年から新学域構想が実施され、大幅に制度が変わり

ますが、新体制のもとでいかなる形、組織再編のもとで大学運営を行うのかをまずは問いたいと思います。

この点、林学長の時代、50%トップダウン、50%ボトムアップが謳われ、評価すべきことは多々ありますが、トップダウンの方が格段に強く、ボトムアップの方が不明であるという批判もあります。新学長には、ボトムアップをどう位置づけし、組織化し、有効に機能させるかが問われます。とにかく、上から画一的・統一的に押しつけるのではなく、現場の声をよく聞き、現場の実態をよく把握した大学運営を求めます。

## (3) 大学財政について

周知のように、効率化係数、経営改善係数、人件費削減要求によって、年々大学財政をめぐる状況が厳しくなっています。最近では、運営費交付金の配分に成果主義を大々的に取り入れる動きがあります。これは実際にはただでさえ減少していく予算を旧七帝大に集中し、地方大学をますます苦境に陥れます。

新学長は、このような動きにどう批判し、抵抗し、大学運営に必要な予算を確保するつもりか、国大協、文科省を舞台としてどう積極的に活動するのか、あるいはマスコミ等にどう積極的に訴えていくのか、また、その他に予算獲得にどんな手段を講じるのかについての見解をお聞きします。

最近金沢大学は、競争的経費において研究予算よりも教育改善予算が巨額につき、教育プロジェクトで忙しくなる反面、研究大学というより教育大学としての道をますます歩んでいるかのように見えます。

新学長は、研究大学としての側面をどう強化するのか、その具体的政策を明らかにする必要があります。その際、ただでさえ少なくなっている基盤的経費に手をつけて競争的経費を増やすことは論外です。むしろ、新学長には、大学の教育研究の足腰を弱くしないためにも、基礎的経費・基盤的経費を確保し、増やすことが期待されます。この点、新学長にどのような具体的方策をもっているかお聞きします。



#### (4) 大学教職員の多忙化について

近年大学教職員の多忙化が指摘され、そのせいもあり、金沢大学においても鬱病にかかる者が増えているという話があります。それに対してメンタル・ケアの体制が十分とはいえません。メンタル・ケアの体制については、コンサルタント要員の増員を含め、新学長はどのような改善策をもっているのでしょうか。

多忙化には様々な原因があります。人員が削減される方向があるのに仕事量が増える、改革改革でどんどん新たな仕事が増える、あるいは人事ローテーションの関係上、新たな職場で不慣れな仕事に取り組むことを余儀なくされる、仕事の重圧が高まるなどが考えられます。職場によっては人員が十分に確保されず、年休も取りづらい状況が生じています。そこに安易に成果主義を導入すると、ストレスをますます高め、鬱病患者を増やしかねません。新学長は、どのような多忙化対策を持ち、ひいてはどのような人事と労務の対策を考えているのでしょうか。

とくに教員について述べると、多忙化は、自己の研究に集中する時間をどんどん奪うという憂うべき結果を生んでいます。一方で研究成果の面で尻を叩かれ、他方ではその時間が上から強制的に奪われる。研究は、一般的に、時間的ゆとりと余裕のある精神状態のもとでこそ、換言すれば自由度の高い状態でこそすぐれた成果が生まれ、決して多忙化のもとで教員の管理を強化することによっては促進されません。教員数の減少傾向のもとで、研究以外の仕事の増大、とりわけ会議と書類仕事の増大は由々しき事態です。新学長には、こうした事態に対する自己の見識と対策を示すことを求めます。

#### (5) 働く意欲の出る職場環境づくり

大学の将来は、全大学構成員の集団的パワーをどう発揮させるかによって運命づけられます。「人は石垣、人は城」です。とくにパートなど非常勤職員が職員の3分の1を占める状況が目立ちます。

新学長は、まずは非常勤職員が、その協力なくしては大学がうまく機能しない、大学の重要な担い手であり、「大学の平等な仲間」であるということ認識しなければなりません。したがって、その労働意欲を高めるためにも、年末一時金の導入、学力偏重にこだわらない経験と勤続年数を考慮する方向での「非常勤職員の登用試験」の改善が問われます。最近民間企業等で次々とパート労働者の待遇改善がはかられています。そろそろ大学でも非常勤職員の待遇改善をはかるべき時がきたと考えますが、新学長は、この点、どう考える

のでしょうか。

さらに、病院の看護師について、年々多数の退職者が出、また多忙で年休も満足にとれない状況です。巷で附属病院の労働条件と待遇の悪さが取り沙汰されています。こうした状況で、「7:1」の看護体制の実現はかなり難しいといわざるを得ません。新学長は、看護師の待遇改善、優秀な人材の確保、ひいては「7:1」看護体制の具体的実現のプランについてどのように考えているのでしょうか。

#### (6) 組合とのパートナーシップについて

法人化後の「学長との懇談会」で、林学長は、組合が大学運営のパートナーであることを認める発言を行っています。組合としても、立場上の対立点があるものの、金沢大学をより良くしたいという点では、大学法人側と共通の目標をもっています。



しかるに、大学法人側あるいはその構成員においては、労働三法に基づく交渉団体としての組合の権利をよく理解してないように見受けられます。たとえば、新学長が組合との話し合いを拒否したり、拒否とまでいかなく

とも「交渉」を嫌い「懇談会」に逃げるとすれば、これは立派な「不当労働行為」です。あるいは病院長が組合との話し合いに応ぜず、逃げ続けているとすれば、これも立派な「不当労働行為」です。また、職場の上司が、組合員であるかどうかを特別に聞き出し、特別視し、昇進上の差別など、差別待遇を行うことは、法律違反を問われる「不当労働行為」です。この点、新学長は、組合との関係について、どう考えるのでしょうか。

新学長は、組合を大学運営の重要なパートナーとして認めるか。認めるならば、「クローズド・ショップ」とまではいかないものの、組合の強化、組合員の拡大が大学運営の為にもなると認識し、その便宜をはかっていたきたい。林学長の時代に、新規採用職員のオリエンテーション時に、休憩時間における組合の宣伝、勧誘活動について便宜をはかっていたきました。職員支援室の対応にも評価すべきところがあります。しかるに、病院での対応は、組合を部外者、「保険勧誘員」と同等のレベルで考え、大講義室でマイクを使うことを拒否するものでした。見かねた新人看護師が、マイクを差し出す始末です。

新学長には今後このようなことがないようにしていただきたい。またいっそうオリエンテーション時の便宜をはかっていたきたい。

「全構成員の創意と合意を尊重する山形大学をつくる会」  
"教職員の意向投票結果を覆し、天下り官僚  
学長の実現を強行した山形大学学長選考の  
不当性を訴え、その撤回を求める!"を発表

一部抜粋 『山形大学の学長選考会議は7月26日、次期学長候補者に前文部科学事務次官の結城章夫氏を選出した。大学の監督官庁である文部科学省の最高官僚が退職直後に学長に就任することは、わが国の大学の歴史において前代未聞・・・「学問の自由」「大学の自治」の原則を歪める暴挙・・・結城氏は周知のように、つい最近まで事務次官として、新自由主義的な国家統制を強めた教育基本法改正や地方教育三法の成立に尽力した人物・・・とくに教育基本法改正推進本部の事務局長を務め、政治問題となった「やらせタウン・ミーティング」・・・進めた文科省官僚の最高責任者・・・山形大学の教職員が反発したのは必然であった。

また、今回の学長選考においては、学長選考会議が学内意向聴取投票の結果を覆して結城氏を選出したこと・・・以下に述べるように・・・その選考過程においても結城候補を優遇する措置が一貫してとられており、およそ公平・公正な選挙ではなかった問題点が指摘できる。山形大学の学長選考会議が今回の決定を速やかに撤回し、一般の教職員の意向に基づき選考をやり直すことを強く求める。・・・』

詳しくは 以下をご参照下さい。

[university.main.jp/blog5/archives/2007/08/post\\_429.html](http://university.main.jp/blog5/archives/2007/08/post_429.html)

# 第64回定期大会のご案内

日時 10月27日(土) 13:00~16:00  
会場 角間法経棟2階A201号教室

各支部、分会の代議員の参加をお願いいたします。  
又、組合員のオブザーバー参加も大歓迎です。昼食を用意しますので、ご連絡下さい。

## 安心なカーライフのために ~自動車共済・車両共済(車両保険)~

相手の人的補償 - 治療費、入院費用、休業補償費、慰謝料、遺失利益などを給付します。

相手の物的補償 - 修理代を給付します。(全損の場合は、時価相当額を給付) 他人の門柱や塀などの損壊も給付対象です。

自身・同乗者の補償 - 治療費、入院費用などを給付します。

パンフレットのご請求・お問い合わせは組合へ



教職員共済

## 県教組・高教祖・私教労連

# 石川県教育研究集会 子どもたちの声に耳を傾けよう

日時 10月19日(金)~20日(土)

会場 かほく市・津幡町(河北台中、七塚健康福祉センター等の会場で分科会、全体会)

19日18:00~記念公演『子ども達の声に耳を傾けよう!』



教育評論家 尾木直樹さん(河北台中講堂ホール)



津幡町立太白台小学校 ふじさわしょうごさん

07県教研のスローガンと目標  
『教え子を再び戦場に送るな』  
平和を守り、真実をつらぬく民主教育の確立  
子どもを中心にした教育改革と教育の自由の確立  
「開かれた教研」の実現

### 基本方針

子ども、青年が社会の主権者として生きる力を  
育てるための教育実践をすすめます。  
「憲法・子どもの権利条約」の精神をいかした民主教育をすすめます。  
「人権・平和・環境・共生」の視点を大切にした教育研究活動を強化し、民主的な職場・教育の自由を確立します。  
子ども・保護者・市民とともに教育実践をすすめ、  
学校・地域から教育改革をすすめます。  
教育を社会の中心目標にすえ、教育行政・行政関係者等にも働きかけ、社会的合意形成をはかります。