

組NEWS合

Faculty and Staff Union of Kanazawa University

発行：金沢大学教職員組合執行委員会
住所：金沢市角間町 角間内線2105
直通電話(076)262-6009 (FAX同じ)
E-mail kanazawa@ku-union.org
ホームページ http://www.ku-union.org

2009年1月28日

通巻1098号

この号の内容

2009年要求書を提出	1P
要求書	1、2、3P
教職員の意向調査を無視した 富山大学の学長選考	4P

2009年統一要求書を提出

2009年4月からの勤務時間15分短縮実施や、非常勤職員へのボーナス支給の人事院指針が出されており、大学当局の姿勢が問われています。

金沢大学教職員組合では、教職員の協力と連帯の体制を築き、明るく生き生きとした働きやすい職場環境づくりと労働諸条件の改善が不可欠であると考え、2009年度統一要求書を作成し、1月20日金沢大学に提出しました。

(要望した事項の内容をお知らせします。)

2009年1月20日

国立大学法人金沢大学
学長 中村 信一 様

金沢大学教職員組合
執行委員長 直江 俊一

2009年統一要求書

I 国立大学法人金沢大学が政府に対して次のことを働きかけるよう、要求します。

- 運営費交付金を毎年自動的に削減する「効率化係数」や病院に儲けることを強制する「経営改善係数」をかけないこと。
- 上記項目の継続的適用による財政悪化をデータ化し、その見直しを求めること。
- 地方大学切り捨てにつながる運営費交付金の競争的経費化に反対すること。
- 国立大学法人に対して労働条件の不利益変更となる人勧準拠を要請しないこと。
- 学生の入学金や授業料等の学生納付金の引き上げを行わないこと。また、奨学金制度の一層の改善に努め、大学独自の制度の改善も行い、経済的な事情で高等教育が受けられない学生がでないようにすること。

II 国立大学法人金沢大学に対して次のことを要求します。

- (1) 公正かつ透明な大学運営の実現をめざして、以下の点を要求します。
- 組織の改廃と予算の審議を役員会と経営協議会だけに委ねず、教育研究評議会にも権限を持たせること。
 - 次期中期計画の策定において、教育研究評議会の下に、教職員の英知を集約し、その民主的決定を原則とすること。
 - 次期中期計画においては、任期制の撤廃を求める。
 - 3学域16学類の運営や教育の現状における問題点を再点検し、組織運営等における複雑化を解消するとともに、意志決定の民主的体制の確立のための対策を示すこと。
 - 現在進められている教員評価試行の検討状況を開示し、教員の意見を聴取するよう努めること。制度の廃止を求めるが、少なくとも教員評価を給与査定に利用しないことを保障すること。その利用に際して、個々の教員のプライバシーを尊重すること。
 - 財務状況については、適宜情報を分かりやすく開示し、教職員に定期的に説明する場を設けること。特に学長裁量経費等の選定基準や執行内容を開示し、指導部としての責任を明確にすること。

(2)働きがいのある職場の実現をめざして、以下の点を要求します。

① 全職員に共通する要求

- 法人化後削減されてきた基礎的研究・教育経費の増額に努力すること。
- 人事院勧告による国家公務員の人件費削減政策に安易に迎合せず、金沢大学独自の給与体系を早急に策定すること。
- 新学域体制への移行や人員削減の進行によって、大学事務にさまざまな問題が生じている。全学的な視野に立った業務、事務体制の見直しを行い改善を速やかに実施すること。
- 勤務時間15分短縮を求める人事院勧告への対応すること。
- 査定評価の進行状況を示し、その方針と基準を明らかとすること。また、評価に対する本人への明示と異議申し立ての制度的整備を行うこと。
- 雪の多い地域における光熱や通勤費の状況は制度の改廃とは関係なく存在している。冬季手当など、以前の寒冷地手当の給付内容を参考に新設すること。
- 超勤の実態を公表し、業務の見直しや軽減、削減目標の設定などの具体的改善方針を提示すること。また、サービス残業をなくすこと。
- 地域貢献事業による公開市民講座や学生募集に関わる業務（高校訪問など）、教員免許更新講習に関わる業務などを評価し手当を支給すること。学生募集に関しては他大学のように専任の教員の配置を行う。
- 女性研究者支援のための平成20年度より3年間の男女共同参画のアクションプログラムの実施方針や計画について、組合と協力し成功をめざすこと。
- 各地区安全衛生委員会において、教職員の過労やメンタルな病気に関する調査を実施し、予防策を検討すること。また、健康管理をさらに充実させること。また、メンタル面での相談体制の拡充をはかること。
- 各種ハラスメントの防止の為に相談室などを、相談しやすい仕組みにし、大学とは別の第三者機関による相談室を設けること。
- 65歳定年制移行にともなう法的措置として、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」が一部改正され、次の項目が設けられた。（事業主による高齢者などの再就職の援助に関する経過措置）の規程に従い、雇用延長問題について、至急組合と必要な協議を行うこと。

② 教員に関わる要求

- 任期制は行わないこと。既設の任期制については、制度の再点検を行い、適用範囲を修正すること。非再任教員に「不服申し立て」の意向を確認し機会を設けること。特に外国人に関しては国籍による差別を行わないこと。任期制の変更を行う場合、組合の了解を前提とすること。
- 平成20年度の学域再編の導入により、管理運営上、教員の多忙化が極端なまでに進んでいる。意志決定や各種執行体制の見直しをすること。
- 女性教員の積極的登用をはかること。
- 附属教員の給与について、引き続き平成17年度以前の転入教員の早期の給与格差の改善を図ること。
- 附属学校の入試問題の作成などの手当を支給すること。
- 附属幼稚園教員の義務教育手当を小学校教員並みにすること。
- 附属学校園から公立学校への転出初年度の年次有給休暇日数の減少について改善すること。

③ 事務職員に関わる要求

- 昇格における男女の格差を、数値目標を持って是正すること。
- 常勤職員の削減を行わないこと。

④ 技術職員に関わる要求

- 技術職員の組織を整備し、業務の明確化と待遇改善を図ること。また、組織内での命令系統の統一を図り、業務の明確化、詳細な待遇や格付けを行うこと。
- 技術職員・技術専門職員・技術専門官の基準の明確化を行うこと。また、それらと給号との対応を図ること。
- 衛生管理業務に携わる者へ手当を支給すること。



- ⑤ 非常勤職員等に関わる要求
 - 勤務時間15分短縮に伴う、非常勤職員の時間給・日当の給与額を改善すること。
 - 人事院勧告に準拠し、パートタイム職員に一時金を支給すること。金額を試算し回答すること。
 - フルタイム職員の雇用任期を撤廃すること。
 - パート職員の時給の一般職本給表(1-33)頭打ちを解消すること。平成19年度採用者からの定額制単価を廃止し、元の制度に戻し不利益とならないよう経験単価を引き上げること。
 - 事務登用試験に関して、長期勤務者の勤務実績を配慮した選考制度をこれまでの制度に加えること。受験資格を在職3年以上の非常勤職員とすること。面接においては人権を尊重すること。
- ⑥ 附属病院職員等に関わる要求
 - 慢性的な超過勤務を解消し、年休20日間取得するために必要な増員をすること。超過時間数や年休所得状況についてデータを示すこと。
 - 夜勤人数を増員すること。
 - 看護師の労働強化につながる長時間変則二交替制は導入しないこと。仮に試行する場合は休憩設備を整備し、休憩時間を確実にとれる人員配置をすること。
 - 医療技術者の任期制を廃止し正規職員で採用すること。
 - 業務に関係する研修は出来るだけ時間内に受けられるよう余裕を持った人員配置をすること。また、勤務時間外に参加した場合は全員に時間外手当を支給すること。

(3)よりよいキャンパス施設と研究・教育環境の実現をめざして、以下の点を要求します。

- 角間キャンパスへ保育所を設置すること。
- 各学類、部局単位に男女区分された休憩所の設置の工夫をし、早期に実現すること。
- 角間北地区学生駐車場の冬季安全対策を講ずること。
- 田上地区からの通学・通勤路の整備、南地区駐輪場の整備を行うこと。
- 網戸の併用による省エネルギー対策をすすめること。
- 角間キャンパスの駐車場、バス停までの暗く危険な道路事情の改善(特に図書館、総合教育棟の周り)の為に、夜間照明等を設置、増設すること。
- 角間北地区の地下連絡通路と階段について、安全とバリアフリーの観点からの改善(点字ブロックをつける、夜間照明を感知式にする等)を施すこと。
- 角間北地区の総合教育棟と教育学部の間通路に屋根をつけること。
- 車いすを使用している学生のために、大会館館にエレベータあるいは車いすでも移動可能な補助装置を階段につけること。
- 自然研5号館と中福利をつなぐ通路の、遮蔽などの冬季積雪対策をすすめること。

(4)健全な労使関係の実現をめざして、以下の点を要求します。

- 組合との協議、団体交渉を誠実にやり、特に懸案事項については財政上の試算を行い、データを基に回答を行うこと。
- 賃金や人事に関わることについては、事前に組合に情報提供するとともに、組合と協議を行うこと。その策定段階から協議すること。
- 新規採用者のオリエンテーション研修の場において、組合を紹介する機会を設けること。病院においては昼休み時間帯を設定すること。
- 組合費のチェックオフを実現すること。そのための組合との実務協議を開始すること。

教職員共済退職者説明会をしました

1月20日(火)退職後の資産の運用や共済について、東京の大学支部より来ていただき説明会が行われました。個別説明を含め、21名の参加でした。共済の継続は勿論、資産運用としての共済、新・終身保険や年金などへの質問もたくさんあり、短い時間でしたが分かりやすい説明で中身の濃い説明会となりました。

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

- *退職後も共済は続けることができます。
- *退職後の生活設計にとって、大切な退職金。少しでも有利な方法でご活用を！大切な資産を目的別に運用することをお奨めしています。
- *退職、他大学異動の方 ご住所の変更手続きはお忘れなく

樽池高原スキーツアーのご案内

日時 2月14日(土)~15日(日)
参加費

6800円(未組合員7800円)
中学生5500円、小学生5000円、
幼児1000円

締め切り2月3日 詳しくは 組合へ。

お隣の富山大学も大変です！

金沢大学は中期目標・計画の任期制問題で大変ですが、お隣の富山大学では不当な学長選考がなされています。富山大学教職員組合のホームページ記事及び全大教の声明を転載します。皆さん支援をしましょう。

教職員の意向調査を無視した学長選考

全国の大学関係者のみなさんへのアピール

昨年12月4日の富山大学学長選考において、富山大学学長選考会議（国立大学法人法の定める組織）は、その半数を占める学外委員を中心とする多数の力で、2回の教職員の学内意向調査（教職員による投票）でいずれも2割の支持しか得られなかった、第3位の現学長を再任しました。8割近くの教職員が不信任を突きつけた候補を、学長選考会議が、意向調査の結果を無視して学長に選出するようなことは、これまで国立大学では一度もなかったことです。私たちは、これは、単に一地方国立大学の問題に止まらない、国立大学法人法の下での今後の国立大学全体のあり方に關わる重大問題であると考えています。

当然ながら、富山大学の中でも大問題になっており、人文学部、人間発達科学部、経済学部、理学部教授会で、それぞれ教授会声明が出されています。12月に医学部教授会が要望書を、1月に薬学部教授会が要求書を、それぞれ提出しました。

2003年に、多くの大学関係者の反対を押し切って制定された国立大学法人法は、各同数の、学長が任命した学外委員（経営協議会委員から選出）と、教育研究評議会が選出した学内委員で構成される、学長選考会議が学長を選考すると定めています。このように、国立大学法人法は、それ以前の、「教職員の選挙によって学長を選出する」という、大学自治を支える仕組みの根幹を突き崩したため、制定時の衆参両委員会で、「国立大学の法人化に当たっては、憲法で保障されている学問の自由や大学の自治の理念を踏まえ……自主的・自律的な運営の確保に努めること」という「国立大学法人法」附帯決議が採択されています。

これを受けて、各国立大学が定めている学長選考規則では、東京大学や京都大学のように、学内意向投票の「結果

に基づいて」選考するように選考会議を縛っているところもありますが、他方で、富山大学のように、「参考にするために、本学の構成員の意向を調査することができる」と、「参考」に止めたり、意向調査をしないこともできる規定にされてしまっているところもあります。富山大学の学長選考規則制定過程では、「社長（学長）を選ぶのになぜ社員（教職員）が投票する必要があるのか」とか、意向調査の結果は「単なる参考だ」という学外委員の発言がまかり通ったのです。2割しか得票しなかった第3位の候補を選ぶという事例は、これまでありません。今回の富山大学の事態は、国立大学法人法の下では、学内意向調査を無視して、一握りの学長選考会議委員だけで学長を選考できるとする前例になるもので、今後、全国の国立大学に同様の動きが広がり、日本の大学における「大学の自治」とそれに支えられる「学問の自由」が一気に突き崩される危険性があります。

富山大学学長選考問題が、単なる一地方国立大学の問題ではなく、国立大学全体、そして日本の大学全体における「学問の自由」、「大学の自治」に關わる重大問題であることをご理解いただき、「教職員の意向調査を無視した今回の富山大学の学長選考は、学問共同体としての大学に求められる大学自治を蹂躪する暴挙である」とするこのアピールにぜひご賛同いただき、署名とメッセージをメールにてお寄せいただきますようお願い申し上げます。また、お知り合いにご紹介いただき、富山大学で起こっている事態を、全国の大学関係者に広く知らせる取り組みにご協力いただきますようお願い申し上げます。

富山大学発

日本の大学の危機（学長選考の異常さ）を全国に訴える会

<http://tonidaikiki.hp.infoseek.co.jp/>

よりお入り願います。

全大教

国立大学の学長選考問題に関する声明

009年1月20日

全国大学高専教職員組合 中央執行委員会

この間いくつかの大学で、教職員による意向投票結果に反する学長選考が学長選考会議によって行われている。

学長選考に關わる問題は、基本的に大学自治の枠組みの中で解決すべき事項である。しかし、今回の富山大学の学長選考問題はこれまでに例をみない事例であり、その全国的影響を考慮すれば、全国組織として黙過しえない問題であり、ここに声明を発表するものである。

富山大学第2次意向投票で58%を獲得した第1位者に対し、現職学長として立候補した第3位者は20.5%であったが、学長選考会議は第3位者を学長として選出した。現職学長のこの間の大学運営について実に8割近い意向投票者が信任の意思を表明しなかったという事実は重い。また、意向投票第1位者が約6割の支持を得ながら選考されないという事例も過去に例をみない。

これらの経緯は、大学の自治のあり方に重大な問題を提起している。大学は、多様な価値観を共有する研究教育組織であり、構成員の意思の尊重と合意形成が何よりも重要となる。それ故、学長選考は、法人化以降も意向投票という形で継続されているのである。これを無視したと言うほかに今回の学長選考は、今後の大学運営に重大な支障と禍根をもたらすことは必至であろう。それは何よりも富山大学にとって重大な損失をもたらすこととなる。学長選考の再考を促したい。このことと合わせて、現在の学長選考制度のもつ問題性を指摘したい。

学長は、教育研究評議会と経営協議会の双方から同数の委員で構成される学長選考会議の選考により選出されるが、その他に学長は、学長又は理事を学長選考会議委員総数の3分の1を越えない範囲で選考会議に加えることができる。（国立大学法人法第12条に規定）

従って、特に現職学長が立候補する場合、学長が指名した委員が過半数を占めることで極めて有利となり、大学構成員の意志を無視した選考が生じるのであり、大学によっては、選考結果をめぐる訴訟に持ち込まれる場合もあった。法人法はこうしたチェックアンドバランスの仕組みが働かない欠陥をもっている。

この間の一連の学長選考をめぐるトラブルは、学長選考のあり方を見直す必要性を示している。私たちは、各大学における学長選考内規の再検討や、さらには、国立大学法人法の改正も含めた法人制度の見直しが必要であると考えます。