

組NEWS合

2010年8月10日

この号の内容

統一要求に関する団体交渉 議事録	1～6P
病院ふれあいコンサート感想	7P
全大教教研集会の案内	8P

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

通巻 1144 号

議事録

統一要求に関する団体交渉

「統一要求書」（2009年12月21日申し入れ）に関する団体交渉を7月9日に実施しました。大学からは、脇坂理事、榎見理事、櫻井理事、中山総務部長をはじめ11名、組合からは、川幡委員長、大角副委員長をはじめ過半数代表者も含め、11名が参加しました。

**大学、回答の遅れに謝罪の意を示す。
しかし、要求事項に対してはゼロ回答。**

大学：統一要求書の回答が遅れたことに対しお詫びを申し上げます。今後このようなことの無いよう最大の努力をするのでお許しいただきたい。

組合：申し入れを行ってから団体交渉の実施まで半年以上もかかるのは団体交渉への拒否にも相当するような不当労働行為である。労使関係を良好に保つためにも今後の配慮を求める。

教職員の労働条件の変更は、基幹会議に諮る前に組合と協議することを求める。

文書回答：「これまでも、労働条件の変更の際は、組合への事前の情報提供を心がけていますが、使用者の専権事項に属する案件につきましては、策定段階から協議に応じることは困難です。」

大学：基幹会議に諮る前に組合と協議することは、法人の円滑な運営という観点からは困難である。労働条件の変更は義務的団交事項であり、これまで通り真摯に対応させていただく。

組合：情報提供をするとしか示されていない。説明会を開催して民主的な手続きを形式的に整えるということか。また使用者の専権事項であるとの回答は労働基本権を無視している。

大学：組合や過半数代表と使用者側が意見交換をすることは重要である。その背景としては、中村学長の言にある様に、金沢大学は国立大学でベスト10の大学を目指すという目標をたてている。組合、過半数代表、大学執行部は同じ土俵に立っており、金沢大学の発展に協力いただきたい。

組合：それなら、専権事項との強権的な回答は避けられた方がよい。

組合：昨年の賃金引下げは、給与の大きな不利益変更があったにもかかわらず、大学の労働契約法への無理解から、労働条件の一方的な不利益変更を可能とするような対応がなされた。

大学：労働条件を不利益変更する場合は、事前に十分な意見交換をさせていただく。

組合：昨年度は、「基幹会議で決定済みであるため変更できない」との説明であった。労働条件の変更時は、会議前に組合と協議を行うことを求める。文書回答の撤回、修正を求める。

大学：文書表現について再提案させていただく。

組合：基幹会議での決定後、組合または過半数代表と交渉や意見交換の結果を踏まえて、決定を変更することは可能か。

大学：相当な理由があれば、変更は当然可能だ。

組合：去年の交渉で、担当理事が出席されたのは12月4日だった。組合との交渉を受けて再検討する時間的な余裕がない状況で団体交渉が実施された。

大学：給与は8月の人事院勧告で明らかになる。それに合わせて十分に検討した上で、組合との事前

協議を行うことを考えていきたい。

大学：交渉が遅れた事情が全く無いわけではない。
互いに円滑な関係が取れるよう、日頃からの情報交換を進めていきたい。

組合：今後円滑な交渉実施に向けて互いに努力することを求める。

基礎的研究・教育経費の増額に努力することを求める。

文書回答：「国の政策に伴う運営費交付金の減額や授業料等の学生納付金の減額、さらには施設整備に伴う管理経費等に係る本学の支出増が想定されますが、大学運営に必要な教育経費や研究経費については前年度同額以上を確保するよう努めています。」



組合：運営費交付金は、特定のもの（特別経費、特殊要因経費など）に関しては増額措置されている。全体の予算配分を検討し、基礎的研究・教育経費の増額に努めることは可能だ。

大学：運営費交付金には毎年1%の効率化係数が課せられ削減されてきた。本学は1年で約1億3千万円の削減、6年間で7億8千万円が減額された。

今年度は臨時的措置として削減率1.4%の効率化係数が課せられ、1億5400万程度減額になる。基礎的な運営費交付金は毎年1%削減されており、根幹部分が増えることはない。22年度の運営費交付金が7億円増加しているとの組合からの指摘がある。しかしその内訳は、5億4千万が病院支援経費として病院再開発の債務償還費軽減に当てられる。また病院の医療機器設備更新や、コメディカルスタッフの確保に使用される。さらに、22年度末3月の退職金が含まれる。

運営費交付金の原資が予め指定されており、大学が自由に用途を変えられない。

組合：運営費交付金が7億円増えたことでこれまでの持ち出し分が減り、大学予算は改善されている。

大学：第一期中期目標は21年度で終了したが、剰余金である目的積立金を翌年に繰り越せた。しかし第一期から第二期には繰り越せない。したがって22年度は目的積立金がなく、大学全体の予算は窮屈になっている。

組合：剰余金の内、目的積立金として認められるのは6割程度だ。国立大学法人の運営で剰余金を生み出すことは間違いである。基礎的基盤的経費と

して全てを使い切る運営をすることが大切だ。

大学：目的積立金の金額に査定がかかるわけではない。中期目標期間に金沢大学がすべきことを検討し、単年度単位で努力することが重要である。

組合：剰余の発生理由の一つには、教員の不補充がある。後任補充を延期するなど、日常的な大学の研究教育を軽視した結果だ。

大学：総人件費改革の枠組みがあり、国立大学時代からの承継職員については人件費の毎年1%削減が求められている。平成18年以降の5年間で5%、23年以降は継続的に1%の削減が求められており、6年間で6%の削減が必要である。

定員の教員採用期間を一定程度あけることで、その経費が人件費削減に相当程度寄与している事実は認識している。しかし、不補充を大学側が指示しているわけではなく、部局の判断でなされている。

組合：教職員の労働は多忙化している。現場の事情に即した予算配分を強く求める。

大学：原資が問題となる。教育に限らず事務系職員を含め計画的な削減が第10次にわたり実施された。事務職員の人数はピークに比べて半減している。一方教員は暫増している。大学設置基準上必要な人数については、効率化係数1%を課さずに、総人件費改革を実施してきた。大学全体で努力してきた結果が今表れているが、非常に厳しい状況である。

組合：昨年度の3億6千万円の賃金引下げは、運営費交付金の金額が変わらない中で実施されたため剰余が発生した。教職員の働きに報いるような有効なお金の使い方を求める。

昨年度の3億6千万円の使途の開示を求める。教員には代償措置として総額5千万円の基盤研究経費が支給された。職員については研修の充実を代償措置とすることで合意し、前理事との間で3月26日に確認書を取り交わした。
速やかな実施を求める。



組合：研究教育経費は去年より減額されないことを約束していただくと了解してよいか。

大学：最大限の努力をする。

組合：約束いただいたと理解する。

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することに反対する。

文書回答：「本学は、社会に対する説明責任を果たすとともに、地域住民からも十分に理解される給与体系を維持するため、人事院勧告に準拠することとしております。」



組合：社会、地域住民の意見についての理解は、大学の主観に基づいている。**公務員バッシングに便乗して給与を下げようとしているように見受けられる。教職員に正当な報酬を要求する。**また人事院勧告は国家公務員に対するものであり、国立大学法人とは無関係である。

大学：運営費交付金は国民の税金である。人件費の相当部分は税金から支払われているという理解がどうしてないのか。運営費交付金が、毎年1%減額されている現状において、給与を上げる環境にあるのか。

組合：それは十分にある。納税者の方々は税金が有効に使用されることを望んでいる。それを給与引き下げと同義とする大学の主張に対して抗議する。

大学：大学が人事院勧告に準拠する理由は、**原資が税金であることだ。**また学生の納付金によって給与が確保されている。大学独自の判断は難しい。

組合：学生サービスを含めて私たちの仕事は5年前と比較して激増している。理事の仕事は、教職員の仕事が増加していること、学生のために努力している状況を国民に説明することにある。

大学：国立大学の教職員が国民から期待される成果を出していることを積極的に発信していかなければならない。そのために、是非協力いただきたい。**成果を是非みせてほしい。**

組合：皆努力している。努力していないかのような発言について抗議する。

大学：今お願いしたのは今後の問題と関係がある。既に閣議決定された通り、文科省からの運営費交付金に限らず、国の財政事情が23年度以降は非常に厳しい。国立大学法人の存在を国民に理解される必要がある。大学自身がPRしなければならない状況だ。

組合：労使双方が協力して大学を発展させるべきだ。しかし、給与引き下げは別だ。運営費交付金の人件費相当分は減額されていないにもかかわらず、

今年度も昨年の賃下げ分が維持されている。

大学：今年度の運営費交付金に課せられた効率化係数により1億5400万円が減額された。教育研究に必要な経費を確保するためには、全体の予算配分を検討しなければならない。

組合：金沢大学の優秀な教員が私学に流出している。このことと給与が下がり労働環境が他と比較して見劣りすることをどのように考えているのか。

教員が流出することは、大学の質が落ちるということだ。現状を地域の人たちにどのように説明するか。待遇や研究条件が悪い中で、教員は、自身の給与から学会への参加費や研究費を捻出している。大学の対応は、教員がよい待遇の私学に転出したいと思わせるに余りある。

大学：東京地域では地域手当が18%であるのに対して、金沢は3%である。**給与に地域間格差があることは理解している。**

教育研究に必要な経費は前年度同額確保に努める。教員には外部資金の確保に尽力いただきたい。外部資金を獲得することで、教育研究に必要な経費の確保に尽力いただきたいと考えている。

組合：それは全国の大学で努力していることであり、論点のすり替えだ。

大学：科研費の採択状況、申請状況が、金沢大学が他の国立大学と比較して高いというデータは出ていない。むしろ特定の教育分野では他の大学と比較して劣ると聞いている。

組合：全体問題のごく一部である科研費の問題を人件費の抑制の論拠とすることは認められない。

大学：全体に当てはめるつもりはない。

附属学校における入試問題作成手当の支給を求める。

文書回答：「附属学校の入試問題作成業務は、本務として捉えています。」

組合：金沢市立の小中学校に入試は無い。県立高校は県教育委員会が一括管理し、手当が支給されている。

しかし、**附属学校は単独で入試を実施する特殊な状況にある。それに対して何の体制もとらず「本務である」とすることは認められない。**大学入試は厳格な実施体制の下で危機管理がなされている。同じ法人組織である附属学校の入試は単に



本務であるということではすまされない。入試体制の構築、特殊な業務を担う教員に手当を要求する。

大学：他の国立大学の附属学校でも同様の形態がとられている。

大学と附属学校とでは入試問題の作成の難易度に違いがあると思う。附属学校園の入試実施体制について、当該学校園で十分議論されて現状の方式がとられている。大学については、入試センターなどの時間外に行われる業務については対象としている。

仮に、附属学校での入試問題の作成が、特定の少人数で構成される委員会等で実施されている場合は、その他職員との違いがあるという見方はありうる。しかし、附属学校園では勤務時間内に業務の一環として行われていると理解している。

組合：全くの事実誤認だ。特定の教諭が時間外で問題作成をしている現実がある。

大学：参考情報を是非いただきたい。

組合：そのことは予備交渉において既に伝えてある。

大学：時間外に行われる業務の内容にもよる。また、教職調整額のような形態で超過勤務手当に相当するものを確保するなどの措置はされてきた。入試問題作成の本務との兼ね合いがどのような状況にあるのか教えていただきたい。

組合：組合から入試問題の作成が特殊業務であるとの訴えを行っているにもかかわらず、今日まで対応がなされていないことは無責任である。責任体制、勤務実態を把握し、来春実施される入試から問題作成手当の支給を求める。

大学：附属学校の運営に関して関係部局から実態も含めて情報提供していただきたい。

組合：深夜に及ぶ労働実態があれば手当が支給されるという認識でよいか。

大学：深夜に及ぶ業務をされているのですか？

組合：普段から10時11時と遅くまで残業をしている。それに加えて入試問題の作成を担当する状況であり、負担が大きい。

組合：小学校で、問題作成者が前日に指名され徹夜で作業する状況である。状況を全く把握せず、なぜ「本務である」と回答できるのか。

大学：事実であれば管理運営上の問題が大きい。個々の部署の管理運営については担当者がおり、その理解を得る必要がある。附属学校の運営管理について教育学部など関係者の中でどのような議論がなされているのか知りたい。一緒に必要な情報の確保を考えていきたい。

組合：公立学校との比較の視点が欠如している。附

属学校の入試業務は公立学校にはない業務であり、これを本務であるとはいえない。

組合：大学における入試問題作成は、教員の専門分野で人数を限定できる。しかし附属学校は教員数が少なく、全員が担当しなければならない状況にある。全員が担当していることが本務であることの根拠にはならない。

技術専門職員、技術専門員の定数増、特に技術専門員の増により昇格改善を求める。

文書回答：「技術専門員の増を要求する背景をご教示願います。また、役職手当を措置する背景についてもご教示願います。」

組合：技術職員の3級昇格、技術専門職員の4級昇格、専門員の昇格について、在級年数、年齢などの基準の提示を求める。

組合：過去10年間の昇格の平均年齢を明らかにしてほしい。現場の感覚からすると技術職員は事務職員より遅い。改善を求める。

大学：昇格と昇任の基準のどちらを求めているのか。

組合：整合性がある方でよい。

大学：昇格の場合は成績が関係する。優秀な場合は昇格する。

組合：技術職員の仕事が増加しているにもかかわらず昇格が遅い。かつては1講座に技術職員が1名いた。しかし現在は1名の技術職員が掛け持ちで行っている。

大学：事情は個人的には理解している。定員削減の対象となっているのは、事務系職員と支援スタッフである。大学の根幹は教育研究であることを踏まえた上で、効率性が強いられている。

例えば工学部であれば、技術部や技術室等の構想の中で有効活用させていただきたい。

大学：従前は人事院が各俸給表を作っていたが、法人化後は国大協を中心に国立大学教職員の俸給表の検討を行ってきた。金沢大学独自に考える必要があるのかもしれないが、技術職員に限らず独自に俸給表を作るのが難しい。

そのなかで、昇格昇任を含めてどのような運用ができるのかについては、大学として知恵が出せる。

組合：技術職員は事務系職員より昇格が遅いという実感は持っているのか。

大学：そのようには承知していない。

組合：教育研究において技術職員の方は重要な構成員である。それを尊重した待遇面の配慮を求める。

組合：昇格の実態を調べ情報提示することを求める。

大学：はい。



フルタイム職員の期限付雇用者の期限を撤廃し常勤化することを求める。

文書回答：「非常勤職員から常勤職員の登用試験を平成18年度から実施しています。非常勤職員の雇用期間については、部局、組合等の意見も聞きつつ労基法の範囲内で対応しております。」

大学：法人経営の柔軟な運用や雇い止めのリスク等を総合的に勘案し、一定の規制や雇用期間の上限を設けている。従来通りの運用を考えている。非常勤職員の全面的な常勤化は困難である。

組合：非常勤の医療技術職員の業務内容は常勤職員と同様であり、非常勤であること自体が問題である。常勤職員としての採用を求める。

大学：非常勤事務職員とコメディカルの非常勤職員を同一に考えるべきではないという問題提起は承知している。少なくともコメディカル職員については3年任期を5年に延長した。

常勤職員としてのコメディカル職員の確保を念頭に議論していかなければならないが、人件費総額の縛りがあり難しい。法人化の際に退職手当についても承継されており、新たに常勤職員を採用すれば退職手当を大学が負担しなければならない。そのような財政事情を考慮した上で必要な部署については常勤職員として採用する方向も模索すべきだと考える。



組合：任期の一律適用の撤廃を求める。任期を理由に解雇し、新たに別の職員を雇用し教育することは明らかに不合理である。辞めても新たに別の人材を雇用する場合は、期限延長などの対応を求める。

大学：非常勤職員の継続雇用の問題があり、一定の更新限度を設けておく必要がある。制度上の問題があり、継続雇用は困難である。

組合：必要に応じて雇用を延長することを求めている。

大学：そうすることで非常勤職員のエンドレスな雇用に繋がる。

組合：それは、継続的に雇用しなければならない状況が当該職場にあるからだ。

大学：そうであるならば、非常勤職員ではなく常勤職員として雇用する仕組みを考えた方がよいのではないか。

組合：当然そうすべきである。しかしそれが出来ないのであれば、次善の策として雇用期間を延長すべきだ。

大学：特定の労働実態に都合のよい制度を作ると、それをすべてに適用しなければならなくなる。そ

れだけで問題が解決すればよいが、その他の案件が発生する可能性が高い。

組合：常勤職員と同様の業務を行う非常勤のコメディカル職員の処遇をどのように考えているか。

大学：医師不足から経営難に陥っている病院がある。また診療報酬との関係から7：1看護により看護師の増員がなされた。コメディカルについても同様の条件下にあると考えている。しかし安定的な財政の確保がなされなければ常勤職員化出来ないのが現状である。

大学：冒頭、病院の支援経費に債務償還の経費があると説明したが、コメディカルの人件費確保についても措置されている。この人件費は期限付雇用を前提としている。そこが悩ましいところだ。

組合：期限撤廃、延長は考えていないのか。

大学：業務の実態面において知恵を出す工夫はするが、期限の撤廃は考えていない。

組合：必要な人材を雇い止めし、新たな人材を再教育することはやむを得ないとの考えか。

大学：非常に苦しいところだ。職種にもよる。定員化が困難であることを考えると、常勤化することを約束はできない。

パート職員への期末手当（週30時間労働の方を基準として年間5万円）支給を求める。

文書回答：「非常勤職員の雇用期間については、部局、組合等の意見も聞きつつ労基法の範囲内で対応しております。」

大学：総人件費の膨張に繋がるため困難である。

組合：予算配分の工夫により対応できると考える。常勤職員と同様、それ以上の働きをされている非常勤職員に対して、期末手当を支払える予算配分を求める。

組合：去年の団体交渉でパート職員の労働実態調査を求めたが実施したか。組合の調査によると残業手当が支払われてないケースが明らかになっている。

大学：サービス残業を強いているのか。実態を是非教えてほしい。

組合：昨年の団体交渉で前人事課長が、残業を根絶させるため時間通りに帰らせると言われた。仕事の必要性があるにも関わらず早く帰らせ、常勤職員にしわ寄せがくるような方法はやめていただきたい。まず労働実態の調査を求める。

大学：サービス残業の実態を是非教えていただきたい。常勤非常勤を問わず、勤務管理が適切にされている限りにおいて、不払い残業は無いと理解している。至急その実態を確認したい。

組合：看護師が勤務時間外業務の記録を書こうとす



ると、なぜ時間内に終わらせることが出来なかったのかと叱責され、書くこと自体を躊躇するという実態がある。実際には働いているにもかかわらず記録されていないものがある。

大学：個別の例を出してほしい。看護部長や病院長に対して実態の改善を申し入れなければならない。

組合：深刻な事態が進行していることを認識し、労働実態に即した手当の支給を求める。

大学：あるべき管理運営をした上で、**超過勤務が発生する場合は手当てを支払う。**

夜間看護手当の増額を求める。

文書回答：「看護師の処遇改善の一環として実施されている夜間看護手当は、近隣の他大学と比べてほぼ均衡した額です。今後は、他国立大学の状況を参考にしながら、慎重な対応をすべきと考えます。」



大学：病院担当理事にも確認したうえで文書回答を示した。

組合：福井大学と富山大学が引き上げなければ、金沢大学も引き上げないということか。他大学の先例になるような対応を求める。

大学：手当の新設は他大学と比較して実施するべきではない。原資が枯渇している状況において手当の額を上げる必要性はどこにあるのか。

忙しい



組合：医療技術が高度化しており、患者の病状は重症化されている。看護師の労働も強化されている。是非夜間に病棟に来て現状を確認していただきたい。国立医療センターは金額を上げているが、金沢大学の手当額は最低基準である。労働実態に見合った賃金、手

当を要求する。

組合：国立医療センター並みの7,600円にするため、現状より800円引き上げた場合の原資計算を行うべきだ。

大学：行っていない。金額は確認し、参考にしているが、医療センターと比較して金沢大学の手当額を決めることにはならない。附属病院の役割ということから議論すべきだと考える。医療センターの役割と国立大学附属病院の役割は同一ではない。

組合：我慢して働けということか。

大学：病院経営の結果、必要な経費が確保されるのであれば、その中で手当てのことも考えるべきだ。人件費の対応という極小的なことではなく、病院経営の全体の中で考えるべきである。

いろいろ組合より注文いただくが、その仕事をすればするほど、スタッフは疲弊している。注文が非常に多い。やれやれという話ばかりだ。一生懸命やっている。

組合：予算がないという回答であれば、原資計算を行い、法人予算にどのような影響があるのかシミュレーションしていただきたい。

大学：21年度の決算を見てほしい。

組合：それを見ただけでは、昨年度引き下げられた人件費の行方は不明だ。また今年度に持越しされている職員の代償措置についても明確にすることを求める。

大学：財務状況について財務部からも説明する。

組合：これまでは病院担当理事に対してものが言えず、病院経営の実態を問うことが出来なかった。今後どのように対応されるのか。

大学：4月以降、病院経営室会議を含め、毎月、病院の経営実態に対して意見交換をしている。病院担当理事の権限を誰も越えられないとは考えていない。病院担当理事も他の理事の意見を聞かないということはない。

組合：附属病院に関しては、今回の項目以外にも要求し、以前より、病院の責任者、法人本部の担当理事を交えた交渉を申し入れている。団体交渉の速やかな実施を求める。

大学：病院長交渉は実施していないのか。

組合：懇談会は実施されたが、団体交渉は拒否されている。前年度は懇談会も実施していない。

大学：病院内で解決されるものはそこで解決し、法人全体として対応すべきものは執行部として行う。

組合：労使交渉を誠実に行うことを求める。

大学：そのようなスタンスで望んでいるつもりだ。

組合：病院に関する団体交渉の日程提示を求める。

大学：この場では決められない。どなたを希望されているか

組合：病院担当理事と看護部長の出席を強く求める。

大学：金沢大学基金をお願いしたい。現在6千万円集まっているが、目標は10億円であり、組合ニュースなどで口添えをお願いしたい。

組合：検討する。



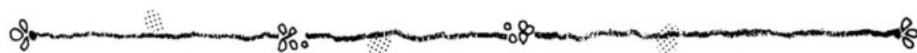
7月11日 ふれあいコンサートに参加して

7月10日（日）金沢大学附属病院の外来棟4階の宝ホールにて、ふれあいコンサートを開催しました。

演奏者はサクソフォンの筒井裕朗氏と、ピアノの塚洋子氏です。

演目はクライスラーの「美しきロスマリン」から始まり日本のグループいきものがかりの曲やテレビドラマの主題歌「竜馬伝」など、午後のひとときをバリエーション豊富な曲目とゆったりとした音色で楽しませていただきました。

参加者の感想をご紹介します。



元気をもらえました♪

私は「のだめカンタービレ」の曲が好きなので、初めから華やかな演奏で始まり楽しかったです。

サクソフォンがニューヨークぼくてカッコよかったですし、カルメンは踊っているような感じで素敵でした。あんなパーティーに行きたい。竜馬伝では番組を思い出したのと演奏で泣けました。サクソフォンとピアノのいきがぴったりあって良かったです。非常に元気をもらえました。アンコールのポニョは思いかけず嬉しかったです。

途中のトークもわかりやすく、参考になりました！三味線をやっていた頃、お金がなく、ジュースを一本も買えなかった時を思い出しました。

職業で迷っていて、生活（ライフスタイル）に迷っていて、そういう時に音楽がきけてよかったですと思います。

すごく楽しかったです。（F）



ふれあいコンサートに参加して♪

縁あって、大学病院に、私の広島の母が入院しています。去年のコンサートも母と夫の3人で、聴かせてもらったので、母の闘病生活も1年以上続いたわけです。

今回はピアノ伴奏によるサクソホーンの演奏で、母の同室の人と4人で聴かせてもらいました。日頃沈んだ表情のその人が、部屋に帰った途端、たった今演奏された“川の流れるように”を口ずさんでいました。表情もいつになく明るかったように思います。生演奏の迫力の影響です。前日7月10日の「地引き網」では孫接待を、翌日11日の「ふれあいコンサート」では親孝行をさせてもらいました。組合の皆さんのおかげです。ありがとうございました。（諸岡幹枝）



全大教 第22回教職員研究集会のご案内

テーマ

大学の発展を社会の共通認識にするために

今回初めて、国・公・私立という設置形態の違いを超えて大学人が一堂に会する分科会を設けました。交流・議論し、今後の道を探求することになっています。

日時／9月17日（金）13：00開会
～19日（日）16：00閉会
会場／横浜市立大学



集会日程

- 9月17日（金）全体集会 13：00～15：45
記念講演「われわれはどんな大学をめざすのか
— 政策動向を分析し、改革の課題を考える —（仮題）」
講師 蔵原 清人 氏（工学院大学 教授）
課題別（A）分科会 16：00～17：30
全体交流会 18：00～20：00
- 9月18日（土）
課題別（A）分科会 9：30～12：00
職種別（B）分科会 13：00～17：00
労働セミナー 9：30～12：45
＜労働法の実践的応用など2本の講義＞
- 9月19日（日）
単組代表者会議 13：30～16：00
＜運営費交付金、人権等をめぐる状況と取り組みと意思統一＞

分科会テーマと趣旨

A分科会

- 1.法人制度と教育・研究・医療
- 2.団体交渉の成果と課題を交流し、
対等な労使関係の構築を目指す
- 3.大学等における教育実践
- 4.男女共同参画
- 5.教員養成系大学・学部問題

B分科会

- 1.教育研究の現場から高等教育政策を検証する
～国公立の枠組みを超えて～
- 2.過半数組合づくりと魅力ある組合
- 3.教員の待遇・労働条件と教育研究環境
- 4.事務職員
- 5.技術職員
- 6.図書館職員
- 7.大学共同利用機関
- 8.附属学校
- 9.非常勤職員

参加ご希望の方は、組合事務所までご連絡下さい。締切：9月1日（水）