

**北支部からの要望を申入書にまとめ、学域長へ提出**

2009年1月27日

人間社会学域・研究域長  
片桐 和雄 殿金沢大学教職員組合北支部  
執行委員長 武田 公子**第二期中期計画案について****1. 意思決定手続きについて**

北支部より申し入れました説明会開催につきまして、1月17日学域長より「学域・研究域に公式に案が示されていない段階」のため開催できないとの回答がありました。ですが、「案」の公開については各学域長・系長に一任されているとも聞いており、学域によってはすでに案が構成員に示されているところもあります。その結果、「案」は非公式ながらほとんどの構成員が知りうる状況となっており、これによって逆に域構成員の間に「案」に対する多くの不信・不安が生じています。中期計画準備室における議事内容を公開するとともに、構成員に対する十分な情報公開・説明が必要と考えます。

中期計画は、大学の全ての教員に対して、計画期間内の教育・研究・管理に関わる各種の業務のあり方を規制するものです。それゆえ、中期計画策定にあたっては、その実現可能性や妥当性に関して、十分な合意を形成する必要があります。合意のない「上から」策定された計画は、その実現性が担保されないものとなりましょう。

**2. 説明・懇談の場を**

中期計画（案）には、新奇な用語が数多くちりばめられています。これらの用語は、その意味内容・解釈が定まっておらず、何を意味するものであるかは発話者の恣意に委ねられがちです。計画案に関する十分な説明がないことが、上記のような構成員の不信・不安を大きくしている理由のひとつと考えられます。広く構成員に説明がなされるよう、域長にはご尽力いただきますようお願いいたします。「案」が確定的なものとなった段階では構成員の抱く疑問や不信を払拭する時間的な余裕がなくなるものと思われます。「案」がなお確定的でない段階において、その説明を行うことが必要と考えます。

また、中期計画案をめぐる手続き・議論状況や、学域として中期計画に関してどのような方針で臨むかという点について、学域長が立場をお話し頂ける範囲で懇談の場を設けていただければ幸いです。

**3. 現案の問題点**

現時点での案を見る限り、そこには多くの問題点が含まれていると考えられます。全てを列挙することは避けませんが、主要な問題として以下の諸点を挙げておきます。

(1) 全体として、研究・教育・管理それぞれについて業務量の増加・労働強化を匂わす内容になっているにもかかわらず、教員の増員に全くの言及がなされていないことは大きな問題です。

現時点ですら、過重な業務量により教員の疲労やストレスは増大しており、こうしたことへの配慮が全くない計画はおよそ非現実的といわざるをえません。

(2) とりわけ、任期つきポストの過大な数値目標が掲げられていることには強く反対します。任期つきポストによって優秀な人材を集めることができるというのは全くの幻想であり、不安定な身分での研究・教育が大きな成果を挙げられるとは考えられません。また、任期つきポストの教員が管理上の業務を免除されると考えれば、恒常的ポストにある教員の肩により多くの業務が降りかかってくることにもなります。

(3) さらに、「学長裁量ポスト」の導入により、恒常的に学域・研究域の管理運営に携わることのできる教員数は一層制限的になります。

(4) 身の丈にあわない、過大な目標設定は、結局のところその達成を困難化するものと考えられます。計画の妥当性や実現可能性は、そもそも教育・研究を担う構成員が合意できるか否かにかかっています。その意味では、アクションプランにある「教育、研究、及び運営を徹格に切り離す」ことは現実的ではなく、これらの相互関係が保たれてこそ、実現可能な計画づくりにつながるものと考えます。

以上

## 大学の中期計画検討についての現在の情勢

中期目標・計画の素案について、2/2の自然科学研究科や理工学域での委員会において、素案についての意見聴取が提案されました。各学類長に対し、構成員の意見を集めながら、学類長としての回答文書を至急に作成するように求められています。全学的には2/6に意見の集約を行うとされています。

今回、組合としては学類会議や教室会議で十分に検討することで中期目標・計画の策定作業を行えるように、素案文書の開示を求めました。

現時点では、社会人間学域と理工学域において、学類

長までの内部資料として示されました。しかし、私たちの要求した「開示」については実行されなかったと受け止めざるを得ません。大学の将来と今後の計画実行を迫られる構成員の責務を考えるならば、どの時点においてもすみやかに文書を開示し、民主的検討体制に移行すべきと考えます。

各学類長からの回答文書は、分量も少なく、構成員の声を十分に伝えることは不可能だとの声が聞こえてきます。文書の「開示」こそ、私たちにとって力になることを改めて、確認する必要があります。

### 「組織全体を任期制へ移行する「手法」が一部の大学で進められています。」

組合が入手した情報によれば、一部の大学で任期付教員の比率が極端に大きい大学が出現しています。その原因として、部局や組織ごとの任期制への移行があります。

しかし、組織としての移行を決めても、その実現が自動的になされないように任期法で定められています。どうするかと言えば、あくまで個人の自発的参加であり、自分のポストに任期を付け、それに雇用されることを申請する同意書が求められます。

すでに移行することについての組織決定がなされた後で、各自は苦渋の決断を迫られることとなります。金沢大学で、任期制30%以上を達成するには、組織全体としての移行が必要とされています。

ところで、「ノーベル賞」の京都大学では任期付教員の割合は3.5%でしかありません。

左記に参考までに同意書の様式例を示します。

### 同意書

年 月 日

〇〇大学長殿

氏名 印  
(自署)

私は、〇〇大学 \_\_\_\_\_ に就任する際、大学の教員などの任期に関する法律（平成9年法律第2号）第5条第一項目及び国立大学法人〇〇大学教員の任期に関する規則第2条の規程に基づき、下記のとおり任期により採用されることに同意します。

記

(元印) 年 月 日から (元印) 年 月 日

注1 \_\_\_\_\_ 部分には、職名を記入する。

注2 両印の場合には、上印印の欄の次に「(印)」と明記する。

< 新任・再任の場合の同意書様式例 >

## 「第2期中期目標・中期計画に関する」

# 全学集会

日時 2月6日(金) 1200~1245  
会場 自然科学研究科棟 1Fレクチャーホール  
申込先 支部・分会役員・または組合事務所まで

