

## 「第2期中期目標・計画に関する」 全学集会決議

第2期中期目標・計画は、次年度以降6年間の金沢大学の研究教育の基本を定めるものであり、その達成のための各組織での諸計画の最上位に置かれるものであります。また掲げた目標・計画について、大学全体が中間時点を含めて、評価されるものです。現在進められている第1期の評価においては、各大学の未達成部分は厳しく査定されています。

今回、大学当局は目標・計画の骨格となる部分（素案）を秘密裏に作成しようとしていましたが、研究に関する部分の骨格として、任期制を全学で30%以上とする大幅な数値目標が設定されていることが明らかとなりました。組合はこの事実を教職員に知らせるために速報体制をとり、任期制の問題点を訴えてきました。

中期計画問題が表面化した時点で、組合は素案文書を直ちに開示する事を要求しました。これによって研究教育の単位組織からの起案部分や構成員による民主的検討を保障するよう求めました。1月末日を期限として要求しましたが、実行されませんでした。

当局は教職員の反発を恐れ、学類長等までに文書を示し、そこからの意見聴取を行うことで、秘密対応はしていないと強弁しています。しかし、学類長などは構成員に文書やその内容をどの程度示すかについて悩んでいるとか、事務レベルではその行為は処分事項になると指示が出ているなどの風聞が行きかいました。

2月6日までに学類長などが提出された文書は、一般には分量も限られ、構成員の意見が十分反映されることは困難と言われています。今後同じ事が繰返されては、第2期中期目標・計画は、結局、大学上層部が勝手に作ったものになってしまいます。第1期の策定においては、内容が開示され、各組織での検討がなされていたので、今期については、大学の姿勢が大きく後退した事になります。

私たちはこれまでの当局の対応に抗議するとともに、速やかに中期目標・計画の文書を開示することで、教職員全体で中期計画を作成することになるよう強く要求します。特に、任期制に関する部分は白紙撤回を求めます。

2009. 2. 6

「第2期中期目標・計画に関する」全学集会

## 2.6 全学集会報告

### 参加者70名 大いに盛り上がる！！

#### 開会式（本会副委員長）

これから全学集会を始めます。では、開会挨拶を委員長からお願いします。

#### 挨拶（本会委員長）

お忙しい時期にお集まりいただきどうもありがとうございました。

現在進行中の次期中期計画において任期制に言及されていますが、新潟大学などの先行事例とは異なり、金沢大学においては構成員による議論の機会がほとんど与えられていません。事務に関い合わせても、中期計画の書類は現在のところ秘密事項であり、一般議論の対象ではないという返答でした。組合として速報ニュースを流し様々な運動を行った結果、文系に加え、理工学類でも学類長からの意見提出がありました。こうしたことで、当局は意見を聞いているつもりでいます。組合としては組織の構成員の意見を聴取するように当局に求めているが、それに対してははっきりとした答えが得られていません。すなわち、当局にはその意志がないように見受けられるのです。

第二次案がいつ出てくるのかということも公式にはアナウンスされていませんが、おそらく全国的な流れを考慮しますと、3月に成案としてまとめられると思われれます。その作成に際しても、構成員の意見をほとんど求めないという事態が予想されるため、組合としても警戒感を強めています。全体の意見を聴取せず、秘密裏に重要事項が決定される様子は、ここ数年の傾向であり、今回の件に顕著に現れていると思います。

本日の全学集会では、組合員同士で情報と意見の交換を行い、今後の組合の方針を確認したいと思います。特に任期制の組織的導入などは、非常に重要な問題ですので、本集会で意見を確認しておく必要があります。労働者の権利を奪ってまで任期制を導入すべきなのか、そのあたりを十分に議論しなくてはなりません。

#### 司会

今後の日程として私が聞いていたのは、本日2次案が提出されるということでした。しかし、

今の時点では、どうやらそうもいかないようです。この先、どのように事態が推移するのか十分に判明しているわけではありませんが、とりあえず現状の報告を行っていただきたいと思えます。

#### 報告（北支部）

先週の金曜日に、北支部では今回の問題に関して教研集会を行いました。

私たちの学類では外国人雇用の任期制に関して問題を抱えており、今回の任期制案については大変大きな関心を持っています。

そもそも学長のアクションプランというのが秘密文書になっていて、それを知る構成員がほとんどいないというのが問題です。中期計画を理解するためには、アクションプランと照らし合わせる必要があるのですが、肝心のアクションプランが公表されていないのです。当局のこうした姿勢はきわめて問題があります。

第二として、上の方で勝手に数字を決めて構成員に強いる過剰なトップダウン発想も問題です。そもそも以前に決定された、金沢大学が全国トップテンを目指すという発想もどこから出てきたのでしょうか？

最後になりましたが、教育と研究を分離するという考え方も、将来に大きな禍根を残すものと思われれます。

#### 報告（理工学域）

全体的な印象として、情報が少なすぎる、そのため議論にならない、イメージ的な表現が多く、どう理解して良いのかがわからない、というのが理工学域の全体の雰囲気だと思います。

特に注目を集めているのは、優秀な人材確保と任期制の関係です。中期計画では、ふたつに相関関連があるように書かれているが、その理由が分からないという意見が多く聞かれます。任期制を導入したからといって優秀な人が集まるわけでもな

ですし、また優秀な人材を確保するために任期制が必須条件というわけでもありません。そもそも中期計画で言及されている任期制がこういった形態のものが不明確で、議論ができないという意見も目立ちます。

#### 報告（医薬系）

宝町・鶴間地区ではすでに大部分の部署に任期制が導入されていますので、その状況について報告いたします。がん研では02年に、教授から助手まで全ポストに5年の任期が付きました。再任可能なのですが、5年ごとに失職する心配をしなければならなくなりました。任期法によると現職教員には任期を付けられないことになっているのですが、本人から同意書が出された場合は可能です。その結果現在では、がん研教員40数名のうちおそらく3名以外の全員に任期が付けられています。おそらくは上司から講座の教員に対して相当のプレッシャーがかかったために、同意書を出さざるを得なかったものと思われます。このような経験から言うと、同意書に関してはみんなで話し合い、まとめて反対する必要があります。また、再任可能とはいっても、任期が切れると特段の理由がなくても解雇できます。その一方で再任されるためには、業績審査が義務付けられます。任期制は明らかな雇用条件の悪化をもたらし、被雇用者には非常に不利なものなのです。

#### 報告（医薬系）

02年4月に医学科・病院の助手、がん研の全教員、薬学の一講座の助教授・助手、自然科学研究科の全講座の助手に任期制が導入されました。翌03年4月の保健学科での任期制導入時には、議論も乏しく反対は僅かでした。全学一斉導入と誤解したり、助手導入不可避とやはり誤解して、それでは不公平だから全員につける方が公平だと考えて賛成した人もいました。そもそもこうした決定は保健学科では教授だけで議論します。多くの教授は残りの任期10年もないので自らは再任審査の対象外であり、そのような人だけで任期制について決定する手続きそのものが問題です。04年4月に薬学部のある講座と自然科学研究科の助

手につけられていた任期制が撤回されましたが、私たちの場合はそうした他学部の状況にもかかわらず、ずるずると現在まで任期制を継続しているというのが実状です。

角間の組合員の皆さんは、宝町・鶴間地区の現状も考慮して、すでに任期制が導入された部署についての任期制撤廃を視野に入れながら反対の運動を展開していただければと思います。

#### 司会

では、次に経済学類で行われた懇談会のご報告をお願いします。

#### 報告（経済学類）

昨日、経済の教員懇談会を開催し、中期目標・計画の研究に関する部分について、意見交換を行いました。大学の研究の現場への影響、テニユア・トラック制の長所と短所、一般教員の負担の増減などの問題点が話題となりました。

#### まとめ（本会委員長）

様々なご報告、どうもありがとうございます。2月6日に次案が出ると聞いていますので、今後も組合としても速やかに情報を流して参ります。また、どのような中期計画がいいのか、どのような研究体制がいいのか、活発な議論をお願いします。また、宝町・鶴間地区を包括した運動を展開いたします。

#### 決議案読み上げ（執行委員）

（資料参照のこと）

#### 司会

以上の決議案に疑義等はありませんでしょうか？もし賛成であれば、拍手をお願いします。

（拍手で賛成多数）

どうもありがとうございました。





## 文科省による任期制進展データの意味するところ

教員組織の「活性化」の程度を示すものとして、文科省は「任期制」を唯一重要な基準として示し、各大学に制度の推進を常に求めている。教員組織の活性化のテーマについて、現場の研究者たる教員に意見を求めれば、研究組織や単位となる研究室づくり、研究計画、現教員の研究の有機的高度化、意志決定の民主化等々いくらでも論点や視点が出てくる問題である。

ところが、文科省は唯一の方針として、一度も大学に対して意見を求めることもせず、しゃにむに進めようとしている訳である。ここで、注意しなければならないのは、現時点では、実際にどれだけの教員が任期制の適用を受けているのか数字は一切問わず、制度が導入され場合の対象の組織人数のみを集計し、「任期制はどんどん進んでいる」との情報を

流し、各大学に迫っていることである。組合入手情報によれば、任期制が進んでいるとされるある大学で、実際に同意書を書いた人は6～7割程度であるとのことである。現場では盛んに抵抗している姿がうかがえる。

また、近年、任期制率を飛躍的に上げている部分として、医薬系が挙げられる点にも注意しなければならない。民主的検討体制の弱いところで、組織の上部で一方向的に決めた数字が文科省の宣伝する数字の元となっている。

(次の段階では、制度をつくっておきながら、適用教員について実施率が低いとして、追求してくることは言うまでもないが…)

教員による検討体制がしっかりしていれば、「任期制」はそう簡単に決められる問題ではないのである。(一教員)

## 「任期付」職の増加について思うこと

今年の正月は、派遣村のニュースをずっと見続けていた。何か専門的興味があったからではない。自分の今後のことを考えると他人事とは思えなかったからだ。どのような言い訳をしようとも、「任期付」職の増加が、研究者に関して不安定雇用を増やすものであることは間違いない。確かに、研究者は専門職ではあるが、これがどうにもつぶしのきかない職業で、不幸にして任期付きの職すら得ていない友人達は、大体が大学や専門学校の非常勤講師や塾講師で食いつないでいる。

このような境遇にあれば、任期付であっても喉から手が出るほど大学での職が欲しい。だから我々のような「不安定雇用」研究者には、元から「任期付」職の増加には逆らいようもなく、ましてやこれが「若手に機会を与える大学改革である」などといわれた日には、本当にぐうの音も出ない。

実際、大学において人事を含めた改革が必要なのは認めよう。だが、改革をはじめるとき、改革しやすい、弱い立場の人が多いところからはじめようなどという安っぽい改革が成功するとは到底思えない。結局、大学(院)生き残りのために日夜生産される若手研究者を、使い捨てにする装置が作られるだけ。そして、それが完全稼働する頃には、この改革を考えた人間達は年金もらって、悠々自適の生活……。

少子高齢化、更には世界的な経済不況下において大学が生き残っていくためには、今もっと他にやるべき改革があることなど分かりきったことである。やる気にあふれている若手研究者の採用改革なんて、すべての改革をやり終えた後にゆっくりやれば十分であろう。このまま任期制が進み、職を失った研究者があふれだした頃には、大学で炊き出しでもしてくれるだろうか。(C)