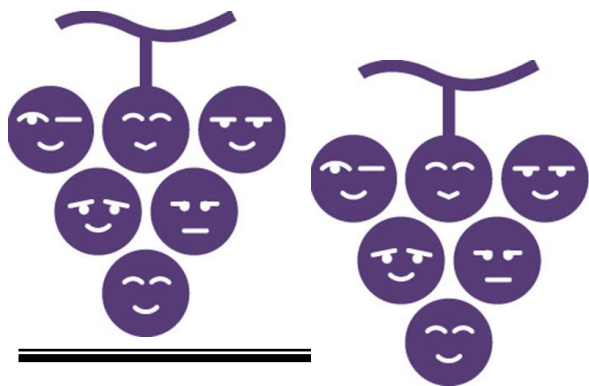


組合活動啓発のため、組合員以外の皆様にもお届けしています。



# マスカット

2013年度 第4号 (2014.06.20 発行)

## I. 研究科長・事務長交渉報告

2014年6月10日(火)、12時00分から12時45分まで、研究科長室にて団体交渉を行いました。教育学研究科からは、高塚研究科長、長砂事務長、小野主査が出席されました。組合側からは、赤木委員長、松枝書記長、藤原委員、山田委員が参加いたしました。以下に、私たちの質問と教育学研究科執行部の回答の要旨をご報告いたします。

### 1. 若手教員の教育・研究環境

**質問：**若手教員が教育・研究活動に打ち込めるよう、配慮していただきたい。基本委員会・ワーキンググループ等に講師や助教は役割をもたないようにすべき。

**回答：**基本委員会およびワーキンググループ等には講師・助教の先生には原則として加わらないよう配慮している。引き続き、基本委員会の委員就任については、講師の方へは配慮するよう努めたい。しかし、基本委員会の増加や今後、改革を進めていくにあたってワーキンググループ等が増えていくことがあり、教授と准教授だけで構成することは難しい状況にあることは理解していただきたい。今年度は火災に関連して、その対策に高い専門性が求められる事情があり、やむを得ず講師の方に新たに基本委員会の委員に就任していただいている。また、今年度立ち上げたワーキンググループに関しても、大学院の将来にかかわる改革のため、その専門性が必要不可欠であり、講師の方にメンバーに入ってもらっている。各基本委員会には、職員組合から「講師や助教は基本委員会からは外すよう配慮してもらいたい」という申し入れがあった旨を伝え、委員選考のときには避けるように努めたい。ワーキンググループについても同様に、できるだけ講師や助教の先生にはお願いしないように努める。

**質問：**若手の教員の役割について、個人の差が大きいことについて、研究科長の見解を伺いたい。

**回答：**基本的に全ての教員は学部の運営に関わることで、学部の課題等を共有し解決にむけて貢献することが重要であると考えている。役割の負担は、均等になるよう配慮している。ただし、専門性を必要とする課題もあり、特定の教員に依頼せざるを得ない事情も理解していただきたい。その負担を考慮し、その他の役割は依頼しない等、バランスに配慮したい。

**質問：**教育・研究のインセンティブ・システムの必要性と成果のみならず積極性への評価について、研究科長の見解を伺いたい。

**回答：**教育学研究科学部に属する全ての教員が学部研究科のミッションである教員養成に寄与する形で貢献する責任を担っている。そのことをふまえた上で教員活動評価の項目は、より広い領域の教員に対応するべく改訂を重ねてきた。その幅広い評価項目に加え、自己アピールでは、項目では顕れない内容を記述いただくことで対応しており、正当に評価していると考えている。今年度より、部局長裁量の加点が20%に引き上げられ、総得点の1.2倍まで柔軟に対応できる。自己アピールがなくても、部局の様々なことに貢献している教員は日常的にみており、評価していきたい。

## 2. 連合大学院における合資格, マル合資格

**質問:** 連合大学院における合資格教員, マル合資格教員にインセンティブを与えてほしい。活動評価のポイントを付加。上げることをお願いしたい。マル合資格をとらされても, 雑用ばかり増えて何ら得るところがない(入試, 会議, 査読など)。

**回答:** 私自身も長く役割を担ってきており, 会議, 博士の候補認定試験, 教員資格審査, 入試, 入試問題の作成, 採点等, 本当に大変であることは十分承知している。ただ, 組織として連合大学院の博士課程に参画することは重要であり, 教育学研究科に属する全教員は, 連合大学院において教育研究指導に従事する責任を担っている。インセンティブがなければ教員資格審査を受けない, あるいは「マル合資格をとられる」という認識自体があるとすれば, 非常に残念に思う。なお, 連合大学院で授業, 学生指導を担当している場合には, 俸給の調整額が支給されており, 役割に見合った手当が支給されていると理解している。現在, インセンティブを与えるという対応は考えてない。むしろ, 組織の人間として仕事をする以上, 連合大学院もひとつの仕事であり, すでに資格を有するレベルにあるにもかかわらず参画していない教員に対して, 参画するよう組織としてお願いしたいと考えている。ここ数年の状況をみると, 鳴門教育大学などは組織的に有資格教員数を増やしているが, 岡山大学の教育学研究科は本人まかせというところもあり, 参画教員数が伸び悩んでいる。4 大学がしっかりと連合大学院に貢献することを求められていることを理解してもらいたい。組織として, まず, 学生定員を充足し, 優秀な学生を高い競争倍率で志願していただいて, いい方を選んで, しっかり教育研究に取り組み, その成果として修士号, 博士号を取得することが大きな使命だと考えている。そのためには, 志願者を増やすための対策が求められる。さらに, 岡山大学で学びたいという方が指導を受けられる体制が整っていることも重要といえ, そのためには主指導教員の数が多くないと受験生も選べないことを理解してもらいたい。また, そのことが, 負担感というマイナスのイメージを軽減する対策にもつながるとも考えている。引き続き協力をお願いしたい。

## 3. 代休の取得

**質問:** 休日出勤の代休がとりにくい, とれない状態が依然として続いている。半日ずつの分割取得など, 講義があってもとりやすい体制を整えてほしい。この点について, 研究科長の考えを聞かせてほしい。

**回答:** 助教を除く教員には, 裁量労働制が適応されている。この制度が適応されている場合は, 実際の労働時間とは関係なく, 労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなされるため, 平日での分離代休は制度として成り立たない。また, 休日出勤の場合の代休の期間は限定されているという難しさがある。それは, 連続して勤務する時間数を制限するために, 勤務した休日をはさむ前後を指定した上で代休をとらないと, 労働期間が連続する事態になる。そのことも関連していることは否めない。とりにくい状況があることは十分承知しているが, 可能な限り代休をとっていただきたいというしかない。裁量労働制なので, 講義とか会議がない時間を勤務せずに各自で勤務時間を調整していただきたい。

## 4. 昇任人事

**質問:** 昇任人事に関して, 不公平感を抱かざるをえないような状況をできる限り少なくするために, 講座がそれを発議するしかないというシステムではなく, もう少しオープンなシステム(例えば, 人事委員会が発議する)を考えてほしい。

**回答:** 組織再編を伴う人事を除くと, 講座の人事権を守る形で昇任人事を行うことを基本としている。人事委員会としては, 公平公正になるよう教育学研究科全体に目をくばり, 昇任の時期にあると思われる教員について人事発議がない場合については講座に問い合わせを行い, 納得する回答をいただくよう対応している。