

# 組合だより

発行所  
**岡山大学職員組合**  
〒700-8530 岡山市津島中2-1-1  
電話 086-252-1111(代)  
(内線) 7168  
直通・FAX 086-252-4184

第36号

6月5日  
2002年

岡山大学職員組合ホームページ <http://hb4.seikyone.jp/home/ODUnion/> メールアドレス [ODUnion@mb4.seikyone.jp](mailto:ODUnion@mb4.seikyone.jp)

## 非常勤職員「雇用」問題

### 事務局長交渉総括質疑と一問一答

「組合だより」第35号でお知らせしたように、日「緊急質問書」を提出しました。ついで、5月9日15時〜16時、事務局2階特別会議室で緊急事務局長交渉を行いました。以下は発言の趣旨をまとめたものです。

#### 出席者

大学側：寺尾事務局長

富澤総務部長

高原人事課長

中尾課長補佐

安藤課長補佐

組合側：加藤委員長

榊原副委員長

小畑副委員長

梶谷副委員長

中富書記長

宮本書記

#### Ⅱ組合側の 総括的質問

突然の「平成15年度から日々雇用職員は、原則として雇用しない方向で業務の見直しを図る」との通知に、大変驚いている。とくに当事者の非常勤職員の方々に大きなショックと不安を与えている。それだけではなく、本日に「日々雇用職員」の雇用なくしてやっていけるのか教職員全体にも、その判断の根拠や方向に疑問が出されてきている。そこで、「緊急質問書」に即してお尋ねしたい。まず、第一に、この

通知を出すに至った「経緯」を知りたい。

#### 文科省の指示？

文科省からの何らかのサジェスチョンがあったのか、それとも岡大独自の判断なのか。後者の場合とすれば、何のためにそうした通知をこの3月時点ですたなければならないのかについて、ご説明をいただきたい。

#### 非常勤職員なしで業務が可能なのか

第二に、来年度から非常勤職員を「原則として雇用しない」との方向を出しているが、今まで「定削」で定員が削られていてその仕事をカバーするということでは、単に「臨時的」とか「季節的」といったことではなくてかなりの仕事をこなしてきているのが、本日に非常勤職

員なしでやっていけるのか、その辺の判断根拠をお伺いしたい。

#### 第三に、「その他職員削減計画案策定部会」は、その辺をどこまで検討してきているのか。また、その位置づけ、構成、今後のスケジュールについても

#### 関係者の意見聴取は

第四に、「策定部会」での検討に際しては、当事者である非常勤職員をはじめ、関係教職員や部局の意見をどのようにして反映させていけるのか。この点についてこれまでどのように為されてきたのかお伺いしたい。

#### 法人化と非常勤職員

第五に、今後、法人化が予想されるなかで、非常勤職員をどう位置づけられていくとされているのか。単純に「雇用しない」ということで本日にやっていけるのか。「大学

改革」と「全教職員の雇用確保」の課題を、非常勤職員をふくめた教職員の意見にも耳をかたむけて、また組合の意見も聞いていただき、「大学改革」と「全教職員の雇用確保」の課題を追求していただきたいと思います。以上、5点について伺いたい。

#### Ⅱ事務局長 の回答

まず、第一の質問の本通知を出した背景について。

#### 事務改革の重要性

法人化という大変きびしい中であって、岡山大学の発展ということ、一丸となつて岡山大学21世紀構想の具現化がすすめられてきているが、事務職員・事務組織もそれに応えて役割を果していかなければならない。事務のやり方、業務のやり方、事務組織のあり方については、最大限の力を発揮できるようにこれまで常に取り組んできており、たとえば事務の集約化・電算化とか外注化にこれまでも取り組んできた。しかし、なかなか展開がうまくいかない部分もある。また、事務職員の能力をあげるといふことにも力を尽くしてきている。その中で、

非常勤職員の方々もその役割を十分に果たしてきていると評価している。日常的・定型的な業務は外注化をはかる方向でも、これまで取り組んできている。

#### 定削下の事務改革

定員削減については、第1常置委員会のなかの「策定部会」で、ここ2年間の検討のなかで、事務職員・事務組織の問題について事務の改善・集約化・外注化の方向が出ているのだが、なかなか具体的な話になつてきていない。こうしたなかで、平成15年度は少なくとも事務の改善のなかで定員削減をこなしていかなければならないことは、評議会にも私の方から説明している。非常勤職員がやっている部分まで含めて事務職員・事務組織全体の大きな見直しのなかで考えていかなければならない。こうした背景から今回の文書を出した。

#### 非常勤職員の 制度的仕組み

さらに、第三には、非常勤職員の制度的仕組みにかかわっていると、非正規職員である。非常勤職員は、必要に応じて特別に雇用するといふたてまえになつていっている。制度と現実がずれているところがある。人事異動通知書にあるように、次年の3月30日まで日々雇用するということになつてい。一時的に生じた事務・事業、あるいは不定期的に集中するものに対する制度である。例外的・特例的な職員の置き方なので、抑制すべきであり、電算

化あるいは外注化の方向にすべき、というのがこれまでの文科省の指導である。しかし、今回の通知を出したのは、特に文科省のサジエスチョン等があったわけではない。

### 業務の見直しの結果 次第では、日々雇用 職員は適当ではない との判断もあり得る

次に、第二の質問について。「この通知で、国立大学を取り巻く諸情勢に鑑み」ということを言っているが、これは、以上のような全体の背景をふくめて言っており、非常勤職員をふくめて事務の業務のあり方を再検討し、先述したような再編・合理化のなかでどうするのかを考えていかなければならないということである。今後、「策定部会」において、業務の必要性の分析、業務の見直し、縮小等を考えていくことになるが、議論の結果、日々雇用職員は適当ではない、その業務は他の処理の仕方がより適当であるとの結論があり得る。そのことは雇用に直接関係するので、平成14年度の採用のときに関係の職員に明確に伝えておくことが必要であるとの判断と、併せて日々雇用職員の制度的仕組についても

あらためて明確に認識していただくために、該当の日々雇用職員に伝えていただくという趣旨で先の通知を出したものである。これまでも通例は、事務長が辞令書を読み上げて、3月30日までという明確な制度的根拠・意味を示してきているはずだが、必ずしも徹底していない面があったようなので、今回、その趣旨で明確に確認していただきたいというものである。

### 学内の議論・理解を得た上で、早期に結論を出したい

第三の質問について。定員削減の部会で業務のあり方について、すでに調査・検討をはじめており、そのなかでどうするのか出てくるだけ早い時期に結論を出していきたい。しかし、それは「策定部会」だけの話ではないので学内での議論・理解が必要であると考えている。方策の案ができれば、学内の議論のなかで皆さんの理解を得ながら方向を出したい。

### 「三」質疑応答

#### 「一」通知の趣旨 解雇通知ではない

【組合】この文書は、事務長あての文書なのかそれとも非常勤職員にあてたものなのか。「原則」として雇用しないという方向で業務の見直しを図る」とあり、平成15年3月30日限りで解雇すると受け取られても仕方ないような文面で、そう受け止めシヨックと不安を感じられた方々も多くある。前段の「原則」として雇用しない」という文章と後段の別紙となつてい部分の関係が分かりにくい。この点もう少し説明してほしい。

【事務局長】前段と別紙になつてい部分の関係を日々雇用職員に伝える内容の文言の関係だが、前段は先ほど言った背景から検討の方向・課題を事務(部)長に示したものであり、議論の出発点であり現在検討中の方向を示したものである。該当の日々雇用職員に伝えていた「別紙」では、来年3月30日までの一年雇用で、来年度以降については、雇用するとか雇用しないとかという点については言っていない。

【組合】これ自体は解雇通知ではないということと。その意味では、形式としては従来どおりの枠組での通知である。しかし、事務局長提案として、雇用をしない方向で検討するというのが、新しい事態として出てきている。そういう理解でよいのか。

【事務局長】そう理解していただいている。前からの日々雇用職員については、毎年、再雇用するということが、やってくるのか、具体的にはどういう話になつてきているのか。

#### 「二」通知は誰に 対して出されたのか

【組合】誰に対してこの通知が出されたのかについて確認したい。どの部署のどういう対象に対して出されたのか。この通知の中には、非常勤職員が「大学の事務運営」で重要な役割を果たしてきているというように、「事務運営」と限定されて使われており、「研究」関連、たとえば技官関係は除かれていようにも読めるがそういう理解でよいのか。

【事務局長】「事務運営」という言葉で、限定的に受け止められる言ひ方になつていっているが、日々雇用にかかわるところはすべてであるという理解していただきたい。一般事務であれ、教育研究あるいは医療である、日々雇用職員をもつている部署の事務(部)長に対して通知し、昭和55年3月30日以前から在職している日々雇用職員に別紙の内容を伝えていた

【事務局長】この通知の主体がどこかだが、学長、評議会、第一常置委員会、策定部会のごまがが了解したもののなか。

【組合】とすれば、教育研究にかかわる非常勤職員の方が、その関係者に何の相談も了解もなく、こうした通知が出されているのは、たいへん問題ではないか。

#### 「三」通知は誰に 対して出されたのか

【事務局長】その点は、検討課題だということ提示したので、相談も了解もなしに進めるということではない。

【組合】今までは、昭和55年3月30日以前からの日々雇用職員については、毎年、再雇用するということをやつてきているのか、具体的な話になつてきているのか。

【事務局長】私の理解では、その都度、一年限りの雇用であるということを確認には言っていないかつたのではないかと思っている。職員の側からすれば雇用が続けられるであろうという期待があつたと思う。

【組合】「別紙」部分だけを伝えるということなのか、それとも、「原則」として雇用しない」という面を伝えるということなのか、あいまいな文書ではないか。

#### 「四」業務の見直し と日々雇用職員

【事務局長】「原則」として雇用しない方向で業務の見直しを図る」というのは事務(部)長あての文書であるが、別紙の内容を伝えられた日々雇用職員が、来年度以降も、従来どおりと受け止めてもらつては困る。

【事務局長】今のところは、事務局長の考え、ということである。今後、関係のところでも議論もしていただき、そこでの了解も得ていくというのには当然だと考えている。

【組合】「業務の見直し」をすすめることあるが、どういふことを考えられているのか。

【事務局長】学内のな問題としては、校費をどのように使つていくのかという観点から、縮減が求められている。しかし、やはり、全体としては大学の機能を最大限に発揮していくという観点から、定型的な業務は、外注化し、教務、経理、あるいは情報といった専門的な仕事を職員が担

うという方向が出てくることになるのではないか。たとえば病院などでも直営でやっている部門がまだかなりあるが、もつと外注化といった方向が追求される必要があると考えている。私立大学などでは、支援会社を持ってやっているところもあり、そうした方向が今後は多くなってくるのではない。

【組合】そうした方向を検討するにしても、定員職員、日々雇用職員、パート職員、外注化といった複合的な職員の組み合わせが出てくるなかで、今、なぜ、日々雇用職員だけを狙ううちするようやり方をしているのか、その点が理解できない。

【事務局長】日々雇用職員は定員に近い形になってきているにもかかわらず、制度的にはそうなっていない。日々雇用職員の方にも、外からみる場合にも、そうした二つの見方がある。日々雇用職員というのは、年度を限って集中した業務という不定期的な仕事のために雇うというのが制度であるので、まず、その点を改めていこうとしたものである。

【組合】本当に不期然的なところは日々雇用でなくても出来るのではないか。実際には日

々雇用でやっている部分というのは、年間をとおして雇用していないと廻らない業務のところにもってきている。定員削減で定員はどうしても削らなければならぬ、しかし、継続的な仕事はあるというところに日々雇用職員がいるのが、実際ではないのか。

【事務局長】そういう認識もあると思うが、制度はそうはなっていない。【組合】問題は、これからの検討課題である」とされているとはいえず、非常勤職員は来年度から「原則として雇わない」ということが何の前提や枠組も示されずに、ただ「国立大学を取り巻く諸情勢に鑑み」という理由だけで、突然唐突に、特定の階層に限定して提示されたという点にあると思う。国立大学が法人化を前に大変きびしい状況にあることは、各階層でそれなりに深刻に受け止められてきつつあるところだ。教員組織もこれまでもおりとはいかない。一般の事務職員も法人化でどうなるかまだほとんど見通しがない状況にある。教員組織、事務職員組織が全体としてどうなっているのか、おそらくこれまでとは大きく変わったあり方に転換し

ていくことは、労使関係も含めて必至だと考えている。そうした議論を全学で本格的に開始しなければならぬという矢先に、日々雇用職員だけを狙い撃ちするようやり方自体は水をさすものだ。あまりに拙速ではないか。仕事の見直しについて、非常勤職員もふくめたもつと広汎な教職員の議論をふまえて、創意工夫のなかで解決していくという新しい大学執行部と各部署および教職員の関係を創出していく、あるいは教員・職員関係を創出していくということが重要ではないか。

【事務局長】新しい大学運営へのあり方を考えてきたなかで提起しているつもりである。ただ、今後の検討を進めていくに際しては、学内でも十分に議論していただき理解を得ていきたいと考えている。

【組合】きびしい状況になったから、一片の通知で、来年度以降どうなるか分らないのでそのつもりでというの、経営者の経営責任の観点からみても許されないのではないか。私立大学の例も出されていたが、斬捨てるだ

けでなくその後の再編成の枠組のなかに積極的に位置付けていく方向を提示するなり、当事者も納得してどうしても止めざるを得ない場合にはその後の保障などについても親身になつて考えるところか、そういうことを是非考えていただきたい。

【事務局長】承つておきます。

### (6)「その他職員削減計画案策定部会」の構成と今後

【組合】このことの今後の検討の中心となる「策定部会」は、どういうメンバーで構成されているのか。

【事務局長】総務部長、人事課長、主計課長、教務課長、企画課長、図書館の情報管理課長、医学部と歯学部部長、総務課長、および、事務長5名から構成されている。

【組合】どういうスケジュールですすめられていくのか。

【事務局長】この夏ぐらいを目処に成案(原案)をまとめて、学内でも議論していくことになると思う。

【組合】その際には、当事者をはじめ関係部局、また、教員サイドからも十分に意見を聞いてほしい。さらに、原案作成過程に組合からも是非意見を言うこ

### 座標軸

平和から戦争へ。国民から国家へ。有事法制の動きを見ると、日本社会のこうした急転換の姿が浮かび上がってくる。日本国憲法を見直してみると、その主語が常に「国民」であることに気がつく。

「ふたたび戦争の惨禍が起きることのないようにすること」を決意しているのをはじめとして、「平和のうちに生存する権利を有すること」を確認しているのも、「永久に放棄」するの、すべてその主体は、日本国民である。たとえば、武力攻撃事態法案では、「国および国民の安全の確保」

第一義的に問題となっているのは、「国の平和と独立」であり、国民は国家を守るために協力する立場に立つものとされている。国家が主役であり、その他のものは国家を守るために総動員されるのが、有事法制「戦時法制」である。この際日本国家には、各国の日本大使館から、世界に展開する自衛隊までが含まれるから、日本は世界中で戦争に取り組むことが出来るのだ。60年安保の「極東」は、とうとう世界にまで広がろうとしている。この総動員態勢のもとでは、「指定公共機関」が、自衛隊と米軍の戦闘行為に対して「物・役務」を提供することが要請される。指定公共機関には国立大学は当然入るものと想定され、遠山文科大臣は、どんな協力出来るか検討すると表明している。広いキャンパスが軍用地に使われたり、研究教育の軍事協力が求められる事態さえも想定できないわけではない。国民は、指定行政機関への協力も求められている。指定行政機関には宮内庁も含められている。天皇の戦争関与の可能性さえこの戦時法制は、視野に入れているといわれているのだ。

(い)

逆光の中に、鳥のシルエツトが浮かび上がる。大きく見えたが鴨である。と、鼻孔に広がる強い花の香り。たまりかねてくしゃみ一発。しかし、足もとの鴨は飛びたつ様子もない。

(k)

ごまめの歯ぎしりのような私たちのつぶやきは、鴨にとつてのくしゃみほどの意味もないかもしれない。

初夏の爽やかな風のように、平和を求め、声が、野にも山にも、町にも村にも巻き起こって欲しい。

風薫る  
有事法制  
吹き飛ばせ  
千枝子

平和の風を、私たちが自身の手で巻き起こしたい。

# 「庇護された自治」から「主張する自治」へ

## 全大教・私大教連共催シンポジウム 5月11日東京で 『大学の構造改革・法人化』と大学・高等教育の未来

全大教と私大教連の共催で標記のシンポジウムが開催されました。両組合の関係者100余名が参加し成功裏に終わりました。岡大職組からは二人の方に参加していただきました。その参加記録二編をここに採録します。

### 「庇護された自治」から

#### 「主張する自治」へ

全大教・私大教連シンポジウムに参加して

榊原 精

5月11日東京でシンポジウム「大学の構造改革・法人化」と大学・高等教育の未来」が国立大学・高専の組合である全大教と日本私立大学教職員組合連合の共催で、両組合の関係者100余名で開催された。国立学校財務センター天野郁夫教授の特別講演の後、国立大学、私立大学、マスコミのそれぞれから発言があり、会場からの活発な意見が交わされた。

天野氏は、大詰めにきた大学改革の現状を指摘し、1987年臨教審以降の規制緩和・改革路線を跡づけ、国立大学法人化の歴史的系譜をたどりつつ、大学改革が新段階を迎えていることを強調した。18才人口の長期的減少局面の再開、経

済の低迷と財政危機の深刻化の中で高等教育のグローバル化が進行し、情報公開と説明責任の要求が強まり、競争と評価の時代が到来してきていること。大学の統治(ガバナンス)と財政(ファイナンス)の自立性、「経営」の自覚化が求められ、大学組織の再構成(リストラクチャリング)を自らが決める主体的な判断と行動が必要とされていることが強調された。このような段階にいたって、大学は文科省によって「庇護された自治」、保障され与えられたヒトとカネの下での制約された自治、直接的でハードな統制から、間接的でソフトな統制、即ち「評価と競争」を手段として資源配分をコントロールする方向へと大きく

轉換していく。これからは文科省の方針を待つ方向を考えていくような大学は衰退するので、積極的に「主張する自治」へと轉換していくことが必要で、組織体・経営体としての統合性・自律性・自己決定能力が問われることになる。そのためにも大学内での教員・職員・学生の関係、執行部の権限と教職員の権利、本部と部局の新しい関係を構築し、文科省と対峙して行かなくてはならない。大略このようなことが述べられた。

法人化が間接的統制であるか、直接的統制の強まりであるかについて会場から疑問が出されたが、統制の内容や程度が現在より強まるかどうかという問題はあろうかという問題は、あるにせよ、法人として政府機関から切り離されることにより、制度的には間接的統制となり、従来政府部内の折衝として隠されてきた財政的誘導をはじめとする文科省の指導

は、政府と法人の交渉として明示的になるものと考えられる。そのためにも文科省に負けない大学の主張が必要とされ、かつ情報の公開が必須のものとなる。マスコミの立場から毎日新聞社の澤圭一郎氏が「基礎研究の意味も含めて隣のおじさんに説明できる大学づくりを目指してほしい」「入れた以上はしっかりと教育して社会に送り出してほしい」「非公務員化も大学をもう一度問い直す機会としてほしい」などと発言された。

これからは政府・文科省を向こうにまわして国民の支持を取り付けていけるだけの大学を創り上げて行かなくては、「学問の自由」も「大学の自治」もないなど、ひしひしと感じたシンポジウムだった。もはや避けては通れない。

## 大学改革の課題

全大教・私大教連シンポジウムに参加して

中富 公一

シンポジウムの概略については別の報告がある。ここでは、当日の質疑のなかで、議論になったテーマのうちいくつかについて紹介したい。

一つ目は、大学を取り巻く客観的状況に関する問題である。

天野報告でも、グローバル化・高等教育における開放要求(特にアメリカの大学による)が指摘されていた。また、会場からも、すでに優秀な高校生は、日本の大学ではなくアメリカの大学を志向している現状が発言された。

二つ目は、市場原理のもとでの陰の部分についてである。私立大学関係者からは、私大でどのような理不尽な解雇事件が生じているかの発言があった。また、ある国立大学の教員からは、弱小大学のリストラへの懸念が表明された。競争が唱われるなか、教職法の庇護なくして、国立大学教員がこうした紛争に立ち向かいうるのか問題となった。

これに対して、天野氏は、研究者として結ばれる学部を超えた、横につながる組織「Academic Profession」をつくる必要性を強調された。教職員組合LaborUnion とはまた異なるProfessor Unionの必要性である。天野氏によれば、これまでに日本の大学には、学部自治あるいは講座自治があるだけで、それでも大学がやってこれたのは文部省の庇護下にあったからである。これから、文科省は庇護者であることを止め、事後チェック機構に変わらうとしている。そうした中で、大学人として自治をどうやって作っていくかが問題であるとされた。

この点と関連して、会場からは基礎研究の必要性和その危機が主張されたが、天野氏はそれが必要な基礎研究なら、大学人として維持するはずであり維持しなければならぬ。そうした合意を形成する場を大学人として持ちうるかが問題だとされた。

また、日本の研究費の国家財政に占める比率の低さが問題となつたが、天野氏は、研究費を倍増したとしても、それをどう配分するかは大学の問題であり、こうした問題を解決しコンセンサスを作ることが出来るかが大学が有しているかが問題だとされた。

最後に、この時期にこうしたシンポジウムがもたれた意味について、大学改革に乗り出す中で活路を見出すしかないとの全大教のメッセージと受け取った。