

目次： 1~2：団体交渉報告 3：定期大会報告 4：全大教中四教研報告 5：フーテン旅行記
6：単組だより，教育学部単組より，お知らせ

6/19 60分授業・クォーター制導入に関する 団体交渉報告



6月19日，60分授業・クォーター制導入について，団体交渉を行った。交渉は，制限時間いっぱい2時間行われた。要求事項は九つ準備したが，全体として，労働条件の問題，制度自体の問題と二つにわけて交渉を行った。前半は，制度導入に伴う労働条件について交渉を行い，後半の残った時間で制度のシステムそのものについて議論をおこなった。

当初組合は，教育担当である許理事との交渉を要望したが，交渉担当は企画総務担当であるとのことで阿部理事との交渉となった。組合は教育担当理事の代理として責任を持った回答をするよう阿部理事に求めたが，労使関係については責任を持って回答するが，教務の問題，制度のシステムそのものについての議論は，全学会議に正式に議論する場があり，各部局から上げられた意見の検討を行っているので，団体交渉でそれを行うことはしないとの立場を示した。

以下の，要求事項別に交渉の内容を簡単に紹介する。(1)~(6)は，労働条件の問題。(7)~(9)は制度自体の問題である。

(1) 「教職員の労働条件の悪化をもたらすことのないように努める」との回答を得ているが，

各学部での改革においてこのことが徹底されるよう指導すること。

法人からは，常に学部で労働条件の悪化をもたらさないよう，授業内容についても精選して見直ししながら対応するようお願いしているとの回答があった。全学として高等教育開発推進機構という組織を作って対応しているとのことだが，有効に機能するかどうかはこれからの問題で，組合としては労働条件に対する配慮を重ねて念押しした。

(2) 年間授業ノルマの標準が90分10コマとされていたが，仮にこれが継続している場合，60分授業では，60分15コマ以内とすること。

授業ノルマの標準は，文系10コマ，理系11コマ，生命系12コマで，現在も有効であることの確認がなされた。しかし，制度導入に伴い90分から60分への換算で維持せよとの要求については，法人は，制度導入は新しいプラットフォームの導入なので単純換算するのではなく議論によって決めるべきとの考えを示した。

(3) これまでの17:45を超える勤務が生じる場合、子ども等のいる家庭に配慮すること。

企画総務担当の阿部理事から、責任者であるダイバーシティ推進の立場から十分に配慮したい旨の回答を得た。すでに、教育担当の許理事に対し文書でお願いをし、許理事からは「十分に意見を参考にする」との回答を得たとのことである。しかし、具体的な対応策については、相談が来てから考えるということであった。



(4) 今回の改革に伴い、教員、事務職員共に事務量が増加しているが、これに報いるため、この改革に関する特別手当を新設すること、職員について勤務時間が延長される場合、超勤手当を支給すること。

組合として、教務関連の事務量の増加を訴え、この1~2年だけで良いので、特別手当で対応して欲しい旨を強く要望したが、法人からは、工夫すれば人件費を上げずに職務の範囲で改革を行うことは可能で、人件費増額につながる対応は考えていないとの回答だった。なお、各部局内での負担の集中については、部局内の業績評価で給与に反映させるとの回答であった。これに対し、組合は各部局の評価枠の増加を要求したが、理事は、評価に基づき各部局に配分し、部局内の配分は部局長が決定するという立場を示し、短期間であっても全体の人件費の増額に結びつくような要求には応じない姿勢を崩さなかった。

(5) せめて60分は50分（または45分）に変更すべきである。非常勤のこと、夜間のことを考えれば尚更である。クォーター制という名称についてグローバルでも通用する名称に変更すること。

すでに60分授業で計画が走っていて、今さら50分に変更したら学内に混乱をもたらすので、今回この要求は取り下げることにしたが、将来的な制度の見直しの中で議論の選択肢に加えておくよう要望した。名称の問題については、日本では良くある話とのことであったが、留学生を増やそうと計画をしていることもあり、グローバルな視点で早急な対策を行うことを強く推奨した。

(6) 60分授業を導入するのであれば、非常勤講師手当を見直すこと。

非常勤の講師に対する事業改善手当の新設が公表されたが、法人の弁としては、あく

まで事業の改善経費ということであった。これに対し、組合は時給の見直しが図られ手当の改善があったと理解すると応じた。なお、この手当は4年間の期間付きであるが、4年後に時給を減らして元に戻すようなことは、組合としては当然認められないので、時給が減らないよう、この4年の間に法人がなんらかの対策を考えるよう念を押した。

(7) 60分クォーター制は全学共通のプラットホームとし、運用は各学部任せること。完全クォーター制なることが言われているが、第1と第2学期、第3と第4学期をまたぐことを許すべきであること。

法人の回答としては、基本的に60分・クォーターシステムはプラットホームであり、そこにいかに講義を配置して体系化できるかは、学部、学科のmatterであるという考え方にはあるが、組合としては、現場で要望を上げて回答が返ってこない実体を重ねて訴えた。法人は、各学部の事情は十分配慮しているといい、法人と組合の間の認識の違いが埋まらないまま、議論は平行線をたどった。

(8) 導入に関しての検討時間を十分に確保すること。

法人は、制度導入後も議論を行って改善策を検討し、継続的に見直しを行っていく旨を述べた。組合は、制度の性急な導入自体が問題であることを指摘し、それによって多数のバグが露見しつつある現状を訴えた。プラットホームの欠陥が見つかった場合には、迅速に改善を行うことを強く要望した。

(9) 何のために改革をしようとしているのか、教員、学生にきちんと説明し、疑問に答えること。

法人からの回答は、本部棟の正面玄関内にどんと置いてあるとのことであったが、そこに書いてあるグローバル化や留学のためであるという謳い文句に論理的な裏付けがないことは、組合だよりで再々指摘してきたところである。これまでの経緯をみると、もっと明確な説明があってもよいのではないかと指摘し、再度説明を求めたが、説明はこれまでに十分行ったとの回答であった。

なお、教育担当理事から直接話を聞きたい場合は、部局長から教育担当理事に説明の要請があれば、特段断る理由はないのではないかとのことであった。

2015 年度定期大会開催

6月24日(水)午後6時より7時40分まで、2015年度定期大会が開催されました。出席者は28名。

中富委員長の開会宣言、西野副委員長の資格審査報告の後、佐藤稔氏と中堀氏が議長に選出され、議事が進行していきました。

中富委員長の挨拶の後、第1号議案(2014年度活動経過報告)が藤原書記長によって提案されました。

2014年度の活動の特徴として年俸制への対応、60分授業・クォーター制への対応が挙げられました。これらへの対応のため、2014年度は例年になく多くの質問書を提出して当局とやりとりをするるとともに団体交渉も4回行いました。さらに学内教研集会、大学構成員へのアンケートにも取り組みました。これにより年俸制に関する多くの問題点を浮き彫りにしました。60分授業・クォーター制について法人は団体交渉を通じて制度導入に伴う労働条件の悪化を招かないことを約束してきましたが、その具体的内容についても交渉しています。

その後、西野副委員長による第2号議案(2014年度決算報告、特別会計決算報告)、池



田委員・中野委員による会計監査報告、笹倉副委員長による第3号議案(2014年度活動方針)、藤原書記長による第4号議案(年俸制に伴う組合費改正)、第5号議案(2015年度予算案)が提案されました。

議案に対しては、主に予算に関する質問が出ました。いくつかの項目についての質問に三役からその歴史的経緯などの回答がありました。

全ての議案が拍手を持って承認された後、2015年度の役員選挙が行われました。立候補者全員が承認された後、委員長高橋裕一郎氏の挨拶がありました。

その後、議長が解任され、荻野副委員長による閉会宣言で、定期大会は終了しました。



年俸制導入に伴い組合費を改訂しました

- ・一ヶ月の組合費の算出方法を各職級の80号俸×0.5%(100円未満切り捨て)とする。
- ・年俸制の教員については、教授：教育5級、准教授：教育4級、講師：教育3級、助教、教育2級、助手：教育1級の組合費と同額とする。
- *なお、各単組で活動内容が異なるため、組合費は単組ごとに異なります。連合体分として毎月80号俸の0.5%、それに各単組分の組合費が加えられます。

職級別組合費(80号俸×0.5%)(100円未満切り捨て)

教育1級@1,400	教育2級@1,700	教育3級@2,000	教育4級@2,200	教育5級@2,600
一般1級@1,100	一般2級@1,400	一般3級@1,600	一般4級@1,800	一般5級@1,900
一般6級@2,000	一般7級@2,200	一般8級@2,300	一般9級@2,600	一般10級@2,700
医療1級@1,100	医療2級@1,400	医療3級@1,600	医療4級@1,700	医療5級@1,900
医療6級@2,000	医療7級@2,200	医療8級@2,400	看護1級@1,300	看護2級@1,400
看護3級@1,600	看護4級@1,700	看護5級@1,900	看護6級@2,100	看護7級@2,200

第26回全大教中国四国地区 教職員研究集会報告

5月30～31日に香川大学において中国四国地区教職員研究集会が行われました。オブザーバー参加1単組を含む9単組からの参加があり、参加人数は、初日が23名、二日目が24名でした。「法人化以降の団体交渉と課題」をテーマとし、2日間にわたって、講演と各単組から計13本のレポート発表および討議が行われました。

講演は、全大教の長山書記長を講師としてお招きし、「THE 団体交渉～組合の強化を目指して～」と題して、香川大学での事例をあげ、実際の団体交渉で役立つポイントや考え方などについてお話ししていただきました。



レポート発表では、各大学の抱えている様々な問題が語られ、大学ごとに状況が大きく異なっている様子が浮き彫りになりました。以下、大学単組ごとの発表内容を簡単にまとめていきます。

香川大学教職員組合は、団体交渉の席で法人側に「これは団体交渉でなく説明会である」と言われるなど、まともに団体交渉が行われていない状況に置かれています。その一方で、中国・四国地区で唯一組合員数が過半数を越えている大学単組でもあります。香川大学教職員組合は、全学単組は全大教に加盟しておらず、教育学部の学部単組だけが全大教に加盟しています。全学での全大教加盟を目指して検討が続けられているとのこと。

広島大学教職員組合は、全大教加盟単組ではありませんが、今回オブザーバーとして参加があり、最近の状況を聞くことができました。広島大学では、月2回のペースで団体交渉が行われているとのこと。最近の成果として、パート契約職員の病気休暇の拡大と契約職員への一時金支給が紹介されました。広島大学単組の全大教の加盟については、数年前の定期大会で議題に上がったことはありますが、決定には至らなかったとのこと

です。

岡山大学職員組合は、最近の取り組みとして年俸制と60分受業・クォーター制導入について、2本のレポートを発表しました。



愛媛大学職員組合からは、教育人件費の削減を不利益変更とみなして行った団体交渉について報告がありました。また、国旗・国家の実施要請について大学に質問し回答を得た経緯と内容について報告がありました。

島根大学職員組合からは、団体交渉を経ずに給与規定改正を行った法人に対し労働委員会への斡旋を行った経緯について報告がありました。その後の交渉では、代償措置などでいくらかの成果を得たとのことです。また、学長意向投票での取り組みで、学長選への参加を促すのぼりをメインストリートに配置し、教職員および学生から高い関心を引き出すことに成功した事例の紹介がありました。

徳島大学教職員労働組合からは、事務職員未払い残業代支払い交渉で成果をあげたことの報告がありました。交渉の過程で、大学の労働管理の未熟さが明らかになったとのこと。未払い賃金額の決定にあたり、労務時間の記録を残しておくことが重要で、メモ書き程度でも後々役に立つとのことでした。

高知大学教職員組合は、現在臨時給与引き下げによる未払い賃金支払いを求める裁判訴訟を行っています。団体交渉であがった3つの成果の報告がありました。1. 引き下げられる地域給について現給保障が終わる3年後に何らかの処置を大学が行うことを大学が約束しました。2. 無期雇用が見込まれる事務系の非常勤職員を無期転換まで雇用することを大学が保証しました。3. ポイント制による昇任人事に問題があることを大学が認め調査を行うことを約束しました。

鳥取大学教職員組合は、男女共同参画推進室が行ったニーズ調査とその結果解釈について、アンケートの回収率の低さや設問設定のおかしさなどの問題点を指摘しました。

山口大学教職員組合からは、ブラックバイト問題への取り組み、パワハラ問題への取り組み、人勧準抛の不利益変更に対する代償処置一覧、定年延長・再雇用制度の改善、年俸制導入問題への取り組み、健康診断有料化撤回、資料要求を重視した団体交渉術など多岐にわたって報告がありました。
(藤原貴生)

ローカル線で行く！フーテン旅行記 第26回 震災から蘇った路線で松島へ！ 仙石線

工学部単組 大西孝

夏と言えば海！ということで、今回の旅行記は、宮城県の景勝地、松島をご紹介します。松島へは仙台から石巻を結ぶ仙石（せんせき）線が便利ですが、海に近いところを走るため、東日本大震災の津波により大きな被害を受けました。特に松島への最寄駅である松島海岸駅から一つ石巻寄りの高城町（たかぎちょう）駅から東松島市の陸前小野駅までの10km余りの区間では壊滅的な被害を受けました。この区間の一部では線路を津波の被害を受けにくい内陸側へ移設して復旧することとなり、ようやく今年の5月30日に仙石線では最後まで不通だった高城町から陸前小野駅までが開通しました。仙石線の全線復旧に伴い、震災前と同様に仙台から石巻まで普通列車が走っています。さらに松島海岸と高城町の間で仙石線と東北本線を結ぶ線路が完成し、「仙石東北ライン」として東北本線経由で仙台に乗り入れる快速列車が新設され、仙台と石巻を震災前より短い所要時間で結んでいます。この快速列車は松島海岸や本塩釜といった高城町から仙台寄りの仙石線の駅は通りませんので、仙台駅から松島海岸駅へ向かう場合は、地下ホームから発車する仙石線が便利です。ちなみに東北本線に松島という駅がありますが、こちらは松島海岸駅から2km近く離れており、観光地の松島からは離れたところにあります。

仙石線の電車は、かつて東京の山手線などで走っていた車両で、大都会のビル街から潮風の香りがする東北へ移籍して、のんびりと働いています。もちろん、仙石線の特性（冬の寒さや比較的長距離を走行する）に合わせて、乗客が乗り降りするドアだけを開閉できるようにドアの付近にボタンが設置されたり、トイレが設置されたりと、快適に乗車できるように工夫はされています。また、仙石線の終点である石巻市が漫画家の石ノ森章太郎氏の出身地であることから、同氏のキャラクターを車体一面に描いた電車、「マンガタンライナー」も2種類用意され、利用客の目を楽しませています。

説明するまでもなく松島は日本三景にも数えられる国の特別景勝で、入り組んだ海岸とそこに浮かぶ多くの島からなる景色が織りなす絶景は他では見られないものです。また、伊達正宗が再興した瑞巖寺や、その五大堂など、歴史的な建造

物も多数あり、見どころにこと欠きません。五大堂は松島に浮かぶ島の上にあります。その島へ渡る橋は、足下の隙間から海面が見えるスリリングなもので、透かし橋と呼ばれています。足下を引き締めてお参りするということでのこのような構造になったようですが、実際はカップルが渡ると、思わずお互い、手を握り締めてしまうので、縁結びの橋と呼ばれているとか。海岸沿いの道には、名物の笹蒲鉾を目の前で焼く店などもあり、観光客で賑わっています。

この夏は力強く震災から立ち直った路線に復興の希望を託して東北のご旅行はいかがでしょう。新しくできた仙石東北ラインで、石巻まで足を延ばしてみるのも一興かもしれません。



仙石線を走るイラスト電車「マンガタンライナーⅡ」。先頭では仮面ライダーが前方を見張っています！



瑞巖寺の五大堂へ渡る透かし橋。その名のとおり足下に隙間があり、橋の下の海面が見えてスリリングです。



東北本線の普通列車から眺める松島の景色。写真の下に写る線路は並走する仙石線のもので、同線の復旧時には、東北本との連絡線も完成しました。

単組だより

教育学部単組より



(教育学研究科長・事務長交渉報告)

2015年6月11日(木)、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、阿藤事務長が出席されました。組合側からは田中委員長、熊谷書記長、宮本委員、津島委員が参加しました。以下に、私たちの質問と教育学研究科執行部の回答のごく一部をご報告いたします。

◎60分授業・クォーター制について

(質問)他大学(60分授業・クォーター制でない)に比べ、複数免許の取得が難しくなるのではないか?

(回答)1日に履修可能な授業科目数が減少し、複数免許を取得する学生にとってはタイトな時間割になると予想されます。よって、平成27年度までに卒業する学生と比較して、平成28年度以降に卒業する学生は、年を追うごとに、取得できる副免許の数も種類も限られてくることは避けられないと思います。(現在の90分授業の場合でも、所属する課程・コース・専修を卒業するための時間割の関係で、取得できる副免許の種類には限りがあります。)

◎年俸制導入について

(質問)すでに着任している教員に、選択の権利が保証されたことは評価しているが、引き続きシステムの周知とこの方針が変更されることがないようにしてほしい。一方、採用人事では、選択できないことになっており、採用時の状況によって、不平等が生じないか。

(回答)給与制度は大学が決めるものであり、基本的には、部局でコントロールできるものではありません。年俸制についての周知は引き続き行います。方針が変更されることについて大学側で検

討しているとは聞いていませんので当面は現在の方針と思っています。現在のシステムでは採用時の状況によって、不平等が生じることは否定できません。これらの課題については学部としても、大学本部に要望をお願いしていきます。

このように、60分授業・クォーター制や年報制の導入をめぐる交渉が中心となりました。その他、環境衛生問題として、空調の温度設定の再検討について、具体的には夏場の冷房28度設定を26度にしてほしい(冬場の暖房については、19度設定を22度にしてほしい)との要望も出しました。これについては、「室内温度が夏場及び冬場の設定温度に達していない場合は空調機器の温度設定を変更する必要があると思います。冷・暖房の開始時期についても、従来同様、柔軟に対応します。」との前向きな回答を頂き、改善を試みることができました。お忙しい中、交渉に応じて下さいました研究科長、事務長に厚く御礼申し上げます。

無料法律相談『ユニオン』をご利用ください



セクハラ、アカハラなどの労働環境問題、あるいは個人的な問題でも、法的な相談をしたい組合員のために顧問弁護士を置き、希望者には、最初の弁護士相談を無料で受けられる「ユニオン」を設けています。プライバシーを厳守するために、組合執行部とは別組織である人権部が相談を受付けています。

法律相談は、随時、弁護士事務所で行います。相談を希望される方は、人権部までお申し込みください。

連絡先:藤井和佐 文学部教授(内線 8451)

組合員を拡大しよう！ めざせ 新規加入 50人！

4月から全学で25人が新しく加入されました！

(農学部9名、附属学園7名、教育学部4名、法文経済3名、理学部1名、言語センター1名)
みなさま、各単組での取り組みをさらによりよくお願いします。

未加入の方へ声かけをしましょう！