# 手から手へ

http://www5.ocn.ne.jp/~union-mu/

第 2399 号

２００６年2月２１日



TEL　0426-77-0213

FAX　0426-77-0238

Ｅメール union@apricot.ocn.ne.jp


# ２００６年春闘方針（案）


２００６．２．２１　東京都立大学・短期大学教職員組合

中　央　執　行　委　員　会


目　　次


１．私たちを取り巻く情勢・　　・・・・・・・・・・・・１

２．大学改革問題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・５

３．賃金・労働条件・・・・・・・・・・・・・・・・・・１０

４．組合組織拡大と組織整備・・・・・・・・・・・・・・１４


## １．私たちを取り巻く情勢

今回の春闘を控えた本活動方針案では、最初に、新大学を取り巻く国政レベルの社会状況に触れると同時に、東京都が押し進めている都立の文化・教育・研究機関の法人化について現状報告することにより、我々大学の教職員の置かれた社会的状況を明らかにします。

次に、2005 年 4 月に発足した公立大学法人との 11 ヶ月に及ぶ労使交渉の経過

と成果を整理すると共に、今後の交渉課題を提起します。特に重要な視点として、新大学の開学以来、大学運営の混乱の拡大、教員の大量流出、などが続いている中で、法人当局が大学の崩壊につながりかねない現在の危機的状況を正確に認識することが重要になっております。2 月 10 日が期限の教員の任期制の選択については、多くの教員が任期の無い制度を選択しており、安心して教育研究の環境への期待と大学再生への意欲が改めて強く意思表示されました。今こそ、大学再生のために教員の意思を反映する決定機関の再構築が求められています。同時に法人が、教員の意思を尊重した大学の運営と諸施策の実行こそが大学再生に不可欠であることを認識するように、組合として働きかけることも重要な役割になっていると認識しています。

**新大学を取り巻く社会状況**

小泉内閣の進める構造改革は、規制緩和を始めとする市場原理の押しつけを強め、弱肉強食の格差社会を生み出しています。「宝塚線列車事故」「米国産輸入牛肉」「耐震偽装マンション」「ライブドア」「アスベスト」などの諸問題の原因は、「官から民へ」の構造改革にあります。

独立行政法人化された私たちの職場も、もはや市場原理にさらされる職場となりました。財界主導で進められている日本の経済力強化のための大学の取り込みなども、大学を混乱させる一因となっています。また、アメリカ一辺倒といわれる小泉内閣が推進する日本市場のアメリカ金融資本への開放は、ライブドア問題に象徴的に現れている通り、今後の日本経済への影響が大きく、私達の日々の生活にも直接的に様々な形で影響を与えており無視できません。

そうした中、学生サポートセンターがライブドアの公報担当者を学生向けの特別講演者として学内に招いたことは、学生支援の見識が問われる問題です。

私達の身の回りでは、2005 年 4 月の公立大学法人首都大学東京の開学に伴う諸問題が一気に噴出しました。これらの諸問題の主な原因は、2003 年 8 月 1 日以後の知事と東京都による、強引な手法にあります。東京都では、東京都交響楽団の任期制の導入を皮切りに、都立 4 大学の統廃合による公立大学法人首都大学東京の開学、更には都立産業技術研究所の法人化、2 つの都立工専の統合、産業技術大学院の発足、など東京都が管理運営する文化・教育・研究の機関について、主に人件費や経費抑制の観点から一連の独立法人化を進めようとしています。このような一連の東京都の施策が今回の新々制度の背景になっています。

**大学運営の混乱と収拾、大学再生への道**

**新大学の混乱の現状**

さらに、新大学においては、教員の人事給与制度の改善以外の重要事項として、

大学運営の混乱の収拾及び大学再生への取り組みを呼びかける必要があります。

なぜなら、開学以来の一番重要な時期に法人の最高責任者が全く機能不全に陥った状態が続いていることが指摘されます。そのため新大学は開学早々から、学内運営に未曾有の混乱を招くことになりました。これらを見れば、2003 年 8 月 1 日に石原知事がそれまでの大学改革構想を一方的に破棄し、突然にぶち上げた新大学構想が如何に実質を伴わない空疎なものであるのか、改めて明らかになりました。しかも新大学の開学準備に、都立 4 大学との協議体制を持たないまま、大学管理本部と一部の教員との密室での準備であったため、全体として無責任な機能不全の組織になっているのが新大学の現状です。

端的に言えば、華々しく喧伝した新大学の宣伝メニューが、ほとんどが実効性に乏しい張りぼての構想であるということです。しかも不幸なことに、2006 年度の大学案内は相変わらず大学の本来の特徴を正確に捉えず、実行不能な新大学の宣伝メニューを相変わらず掲載しています。このような無責任な広報を実行する担当者についても、直接に大学の評価を下げる者として、その責任は厳しく問われなければなりません。東京都庁職員の中に蔓延している、知事や上司の歓心を引く企画が優先し、公僕として都民に奉仕することを忘れた姿勢こそ早く自己点検するべきです。学生自治会の大会では、これらの実現性の無い宣伝メニューに対する期待はずれの事態について「大学は大学案内で約束した学習の権利を保障せよ」との決議を行っており、事態は放置できない段階に来ています。

**最高責任者の態度**

以上の驚くべき事態に将来の大学の崩壊の危機を予測して、教員の大量流出が始まっています。今回の新々制度選択に当たり、法人理事長と学長は全員任期制の選択を呼びかけるメッセージを添えていますが、教員の意識や他大学の動向を顧みない浅薄な呼びかけであるといわざるを得ません。最高経営責任者である理事長は、各キャンパスを巡り、個別には現場教員から現状に対する厳しい認識が伝えられているにも関わらず、事態の深刻さを理解しないまま、教員と表面的な交流をするだけに留まっています。ただ大学教員との会合を持つことが、経営責任者として役目を果たしていると錯覚しているとしか思えない信じられない経営者の姿があります。一方の学長は、週に 2 日程度大学に詰めるだけあり、それまで公立大学協会会長を務めて来たとするには、余りにも大学運営に熱意も責任感も示さない言動と行動が際立っています。さらに自ら責任と自覚を持って主催すべき学内の委員会運営において適格な判断を下すことなく問題点が未解決のまま山積みされています。しかも輪をかけた話しとして、「就任 2 年目となる新年度は、腰を落ち着け、自身の研究を始めようと考えている」との新聞報道もあります。このような学長としての資質を疑うべき状況は、奇しくも 1 月の大学センタ

ー試験当日の教職員向けの挨拶で広く知られることになりました。これら理事長や学長の言動は、新大学の開学 1 年目の終わりを迎えて、放置できない段階に来ているとの認識が多くの大学関係者の間に広がっています。

**最高責任者の姿勢**

以上の通り、知事の任命した法人の両最高責任者並びに新大学構想の売りを提案した学部長らは、開学後の大学運営の混乱に対して何ら実質的な責任ある行動を取らないばかりか、大学管理本部主導で作成した中期計画と中期目標を達成するためと称して、その後始末を一般教員に押し付ける形で推移してきています。オープンユニバーニシテイの運営はその典型です。大学の知的資産の持ち味を活かした社会貢献をどのようにすれば良いのか、都民カレッジなどの過去の財産に学びつつ一層の社会貢献の方策を立てるべきです。

したがって、現在の大学運営の混乱を収拾し、大学再生の舵を切るためには、理事長及び学長が開学 1 年の経過について、全教職員の前で経過の報告を行うと共に、最高責任者として不十分であった諸点について率直に責任を認め懺悔すると共に、2 年目に向かって、混乱の修復への協力を一般教職員に虚心坦懐に呼びかるところから開始する以外に方法は無い。大学関係者の間で知られている、現在の大学の状況を表す言葉『トップがダウン（最高責任者達が倒れている）』『ボトムがアップ（一般教職員が悲鳴をあげている）』から一刻も早く脱して、本来の大学再生の道を歩まなければ、首都大学は崩壊の道を一気に転げ落ちることになりかねません。

**大学再生への道を突き進もう**

新大学に働くほとんどの教職員は、早くこの混沌とした状態から大学の再生への展望を持って日々の仕事に励みたいとのの意識を持っています。そこで、組合は、未解決の労働条件の改善交渉に取り組むことと並行して、大学運営の正常化に必要な事項を整理し、新大学に関わる全ての関係者に知らせると共に、法人の最高責任者に対して大学の深刻な実体の理解とその解決方策について、一般教職員との対話集会を要求し、全学的な大学再生運動を開始することを提起するとともに、法人及び都庁の関係機関の代表者とも話し合い、事態の打開を図る予定です。特に開学 2 年目を前にして、実質的な改善策を明確にすることが、一般教職員が確信を持って大学再生に参加する基本要件であると認識しています。

既に組合は 2006 年度に新たに南大沢キャンパスの１、２年生が増えるため、昼食時の食堂混雑の緩和策を求める署名を学生自治会と共に実施した結果 905 名もの賛同者がありました。この賛同署名は多くの建設的な意見を添えて、学生自治会執行委員らと共に、12 月初めに法人事務当局へ提出しました。また 8 月 1

日の組合主催の集会「新大学開学４ヶ月を検証する」および 11 月 4 日の学生自治会および「都立の大学を考える都民の会」共催の「首都大学を考える会」を通して、60 年近い都立 4 大学の教育研究の成果の蓄積の継承と発展を図る上で、新大学の課題が出されております。組合はこれらの集会での議論も参考にしながら、大学再生への道を進む方針です。

**憲法・教育基本法「改正」をめぐる動向**

２００５年１０月、自民党は「新憲法草案」を発表しました。この草案は、第９条の第２項において「自衛軍」の保持をうたっており、現行憲法が掲げている戦力不保持の原則を破棄するものになっているのが大きな特徴です。また第９６条において各議院の過半数の賛成と国民投票によって改正が可能となるようにしています。これにより今後、現行規定よりも容易に憲法改正ができるようになります（渡辺治『憲法改正』旬報社）。２００６年には国民投票法の制定が行われる情勢であり、野党である民主党も前原代表のもとで自民党と同様の新自由主義と「普通の国」路線を走っていくものと思われ、憲法をめぐる情勢は予断を許さないものとなっています。

教育基本法についても「改正」の動きが強まっています。先ごろ、与党である自民党、公明党は「与党教育基本法改正に関する協議会」を国会内で開き、与党間の協議を再開しました（『毎日新聞』2006 年 1 月 25 日）。また 2 月 16 日、安倍晋三官房長官は、ライブドア事件は規制緩和が原因ではなく、教育が悪いからだと述べ、そうした文脈から教育基本法「改正」の必要性を説きました（同上 2 月 17 日）。彼らが「平等主義」であるとして攻撃している教育基本法が、一体なぜ「平等」を排する市場原理主義とそこから導き出されるモラルの荒廃の直接の原因になるのでしょうか。こうした議論自体は噴飯ものですが、あくまでも教育基本法「改正」を行おうという彼らの「熱意」はうかがうことができます。

自民党は教育基本法に「愛国心」という表現を入れたい意向を持っており、憲法「改正」問題とあいまって、今後争点化する可能性が高く、組合としても諸団体と協力して改悪反対の運動に参加していきます。再び、学徒出陣などという学生を戦場に送り出す体制に後戻りすることの無い様に、教育研究現場での取り組みが必要になっています。

# ２．大学改革問題

## １．大学をめぐる現在

### （1）学長選考の民主化を求める動き

最近、法人化によって新しい制度が導入された学長選考をめぐって、国立大学

で大きな問題が起こっています。新潟大学では教職員らによる意向投票の結果とは違う人物を、学長選考会議が学長候補に決定しました。これに対して今年１月、この決定過程は国立大学法人法に違反するとして、候補者決定の無効と文部科学大臣への候補者推薦の取り消しを求めて訴訟が起きています。そもそも学長選考とは、大学にとっては「顔」となる人物を選ぶ行為です。選考過程に正当性がなければ、このように訴訟になるでしょう。またもしならない場合でも、そのようなプロセスで学長になった人物に対する教職員からの信頼は生まれません。候補者の選考過程は、それが十全に民主的であれば、どの候補者が当選したとしても、まがりなりにも自分たちが選考に関わったという実感を投票者に与えるものです。そのことは、大学という場において非常に重要なことなのです。正当な手続きによって選ばれたのではない学長、あるいは部局長に対して、教職員が信頼を寄せることはありえません。

### （２）任期制教員再任拒否問題

また、任期制をめぐって見過ごせない事件もおきています。京都大学再生医科学研究所教授が任期終了時に再任を拒否された問題です。この教授は処分の取り消しを求めた裁判を起こしましたが、高裁は一審と同様、請求を棄却しました。司法は、任期制を適用された教員は任期が切れた時点で退職することが前提なのであり、再任拒否は行政訴訟の対象となる「処分」ではない、という判断をしています（『日本経済新聞』2005 年 12 月 28 日）。つまり大学教員任期法に規定された任期制は、あくまでも一旦退職するということを内容として含んだものであることを示しています。

従って「全員任期制」という法人の方針は、先の判決に即した理念の上においては次のような結論を導き出します。所属する教員は誰一人として、基本的に５年の任期の間しか雇用は保障されておらず再任を絶対に保障するものでない。従って教員の側からすれば、任期の期間を越えて大学の将来について責任を負う必要はない、ことになります。もちろん現在、首都大では任期の有無にかかわらず、多くの教員が大学の再建を期して努力しています。そして１年更新、最大３年の雇用など厳しい条件のなかで働いている固有職員が、派遣職員と並んで大学の業務を支えています。「全員任期制」という理念がもたらす論理的帰結からすれば、こうした現在の本学の現状は、まったくの僥倖であることを、法人当局は認識するべきでしょう。

## ２．首都大学東京の現状

### （１）大学のＨＰなどで露出する石原知事

つい先頃まで、首都大学のＨＰを開くと石原知事の動画があらわれ、「こんな

大学、世界にないぞ」というセリフが飛び込んできました。また今年のセンター入試の２日目『読売新聞』朝刊の解答速報の下欄に首都大の宣伝広告があり、ここにも西澤学長と一緒に石原知事が写真入りで出ています。このＨＰや新聞広告、考えてみれば異常です。独立行政法人になって東京都からは独立したはずなのに、いったいなぜ石原知事が、あたかも大学の「顔」であるかのように前面に出てくるのでしょうか。

運営費交付金で運営されているから、出資をしている自治体の首長が大学のＨＰや広告に登場するのは当然だというのでしょうか。そんなはずはありません。都立の大学の時代には制度上、設置者＝知事との関係は現在以上に近かったにもかかわらず、大学の広告等では総長、学長が大学の「顔」であったはずです。初代の安井誠一郎知事以来、都知事がこのように露出した例はないのです。また法人化した国立大学の宣伝物のなかに、小泉首相が学長と同じくらい大きな写真入りであいさつをしている姿も、全ての国立大学について調べたわけではないにせよ、見出すことができません。首都大のＨＰ、新聞広告が、いかに奇怪なものであるかがわかるのです。

このエピソードは、8 月１日以後の知事と東京都の、大学に対する扱いを、象徴的にあらわしています。この問題は、本来であれば法人の長、学長が抗議するべき問題でしょう。

**（２）大学運営の現状**

開学から１年を経た、「世界にない」大学の現状はどうでしょうか。新大学は開学早々から、学内運営に未曾有の混乱を招くことになりました。2003 年 8 月 1 日に石原知事がそれまでの改革大学構想を一方的に破棄し、突然にぶち上げた新大学構想がいかに実質を伴わない空疎なものであるのかが改めて明らかになったのです。華々しく喧伝した新大学の目玉商品も、ほとんどが実効性に乏しいものとなっています。しかも不幸なことに、2006 年度の大学案内は相変わらず大学の本来の特徴を正確に伝えず、実行不能なこれらの目玉商品を掲載したままです。

しかも新大学の開学準備には、大学管理本部と都の路線に迎合した一部教員との密室で行われたため、全体として機能不全に陥っているのが新大学の現状です。法人化以前より大学運営が改善されたと考える教職員は、おそらくほとんどいないはずです。この間の大学改革論議のなかで必ずいわれてきたのは、過去の大学というものが評議会、教授会などの機関による協議を経ていたために、迅速な意思決定ができないというものでした。そして評議会、教授会の権限を削減し、「トップダウン」による運営を行うべきであるということは、「東京都大学改革大綱」に貫かれた思想でもありました。８月１日以後の大学との協議を無視するやり方も、そうした思想がグロテスクにあらわれたものだったといえます。しかしこう

したふれこみにもかかわらず、評議会、教授会が機能していた昨年度までに比べて、首都大開学後の大学運営が円滑に行われているとはいえません。むしろ停滞していることは、誰の目にも明らかなのです。

ふりかえってみれば、年度当初に科学研究費申請書類の所属機関代表者を、学長ではなく理事長に書き直させ大混乱が起きました。この誤りは、経営を教学の上に置くという当局の発想から生じたものです。一部の私大では理事会の権限が非常に強い場合がありますが、経営と教学についての最低限の区分はわきまえているはずです。東京都の唱える理念が、いかに大学の常識とかけ離れたものであるかを示しています。また研究費配分をめぐって大きな問題が起こりました。経営企画室は、傾斜的研究費の配分について、首都大に就任しなかった教員に対する差別的取り扱いを行いました。これは「同意書」、「意思確認書」以来の「踏絵」政策の一環でした。また大学の実態をふまえないで基礎的研究費の配分を行ったため、研究室運営に大きな支障がでる事例もありました。教員の研究費が実際のところ、教員の狭義の個人研究にあてられているわけではなく、院生・学生の研究・学習の保障を含む学科、研究室全体のために使われるという、大学における教育研究のあり方に対するまったくの無理解が、こうした問題を引き起こしました。また大学の教育研究全体を見渡し、院生・学生の研究・学習への配慮もしながら教育研究の活性化につながる予算配分を行うためには、経営企画室が一方的に配分にたずさわるのではなく、教育研究審議会などの機関が十全な権限をもつ必要があります。

また、オープンユニバーシティで、法人当局が来年度「３００講座」実施という方針を無理矢理に押し通そうとして教職員の間に混乱が起こっています。これは大学の教育研究を発展させるために設定するはずの「数値目標」が一人歩きし、法人幹部がこの「数値目標」を達成することを自己目的化したことのあらわれでした。

### （3）「トップダウン」の実態

ところで、学内意思決定機関の権限が奪われてしまっていれば、なおさらそれを補う主体がなければ組織は動きません。常に大学全体に目配りをし、的確な判断力によって、機関の機能不全化のもたらす弊害を克服できる主体でなければならないはずです。おそらく世間では、そうした主体の決断を「トップダウン」と呼んでいるのではないでしょうか。ところが、この大学で「トップダウン」というタームが、世間とはまったく別の意味で使われていることは、いまや自明のことです。先にみたオープンユニバーシティをめぐる問題も、このことと無関係では決してありません。

２月１４日の教育研究審議会における来年度の「教員管理職等」についての「学

長発言骨子」は、ようやく学内の混乱を認識してそれへの対応を行おうとしてする姿勢がでてきたかのうようにみえます。しかしそこで提起された案は、相変わらず大学運営停滞の原因がどこにあるのかということについての理解がまったくないものとなっています。

図書情報センター、基礎教育センターには「部局長補佐」を２名まで配置可とする、都市環境学部には「部局長補佐」を２名まで増員可とする、オープンユニバーシティには「副オープンユニバーシティ長」を新設するとあります。図書情報センター、オープンユニバーシティ長は学長が兼任してきたものの、実質的にまったく業務に関与しない状況が続いていたことへの対応だと思われますが､「部局長補佐」、「副オープンユニバーシティ長」を置くことで「長」としての責任をなお一層回避するものではないでしょうか。まったく業務を行わないにもかかわらず、いつまでも「長」の椅子にあることの意味が理解できません。また都市環境学部長の「部局長補佐」の増員は、都市環境学部長が工学研究科長、都市科学研究科長を兼務することに伴う措置のようです。いたずらに規則にない新しい役職を作り、一人の人間が兼務するというのではなく、当該部局のなかから構成員の信頼を得た教員を研究科長に選出するべきです。

先に本学では「トップダウン」というタームが、別の意味で使われていると述べましたが、本来の意味における「トップダウン」でも、大学という組織の運営を円滑に行っていくことはできないでしょう。そうではなく、むしろ教職員が大学運営に主体的に参加し、教育研究審議会、教授会に十分な権限が与えられ、学部、研究科、オープンユニバーシティ、図書情報センターなどの機関の長が自覚と責任観念を備えていくことで、改善できるに違いありません。

このような現在の大学運営の混乱を収拾し、大学再生の舵を切るためには、法人の代表である理事長及び学長が開学 1 年の経過について、全教職員の前で経過の報告を行い最高責任者として不十分であった諸問題について率直に責任を認めると共に、2 年目に向かって、混乱の修復への協力を、一般教職員に虚心坦懐に呼びかけるぐらいのことがあってしかるべきです。何故なら、2 年目には、日野キャンパスと南大沢キャンパスとの間の研究室の移動問題、荒川キャンパスへの 2 年生の移動、短期大学の最終年、学生サポートセンターの活動修正などの新たな課題が存在し、全学的な取り組みが整然と実行されなければ、新たな混乱が増えるばかりになるからです。全学を挙げて取り組むべき課題が目白押しの 2 年目に向かって、理事長や学長がその第一線に立ち、教職員と共に取り組む明確な姿勢を示すことこそ、最高責任者の取るべき態度であると思われます。

### ３．大学運営の根本的刷新を！

組合は、以上の問題を放置すれば、首都大は大学としての体をなさなくなると

考えています。また組合として特に放置できない問題は、教職員の労働条件に悪影響を及ぼすことです。法人、大学行政が合理的に運営されていない、あるいは指揮系統が不全であれば、朝令暮改の連続となります。そうすれば教職員に過重な負担がかり、労力を合理的に配分することができずムダも生じます。都立の時代は、「管理運営事項」であるとして労使協議の対象とすることを拒否されてきた事柄も、教職員の労働条件に少しでも関わるものであれば労使協議の対象となります。

2005 年 8 月 1 日に開催された組合主催の集会「新大学開学４ヶ月を検証する」および、11 月 4 日の組合、学生自治会、「都民の会」共催の「首都大学を考える会」の場において、60 年近い都立 4 大学の教育研究の成果の蓄積の継承と発展を図る上で何が必要かということが議論されました。組合はこれらの集会での議論も参考にしながら、大学の再生に向かって努力する方針です。当面、法人、大学で生じている問題を一刻も早く解決するために、組合はその役割の範囲内で、問題点を徹底的に洗い出します。また場合によっては学内外にもこうした現状を伝え、真の大学改革のあり方についての議論を喚起していきます。

また教職員ばかりでなく、大学に学ぶ学生、院生の学習、研究条件の改善を行っていくことも必要です。新大学の開学以来、南大沢キャンパスでは昨年に比べ多くの学生が学んでいます。そのため昼食時には生協食堂が混雑する状況が生まれていました。そのため食堂混雑の緩和策を求める署名を学生自治会と共に実施しましたが、短期間で 905 名もの賛同者がありました。この賛同署名は多くの建設的な意見を添えて、学生自治会執行委員らと共に、12 月初めに法人事務当局へ提出しました。これ以外にも学生、院生の学習、研究環境をめぐって改善の余地があります。こうした要求にもできるだけ応えて、大学運営の刷新を求めていかなければなりません。

なお、開学 2 年目を迎えるに当たり、大学運営の実態などに関して、組合員を中心としてアンケートを行い、現状把握と打開の方向性を導き出す活動を展開していきたいと考えております。

# ３．賃金・労働条件

小泉内閣の進める構造改革は、規制緩和を始めとする市場原理の押しつけを強め、弱肉強食の格差社会を生み出しています。独立行政法人化された私たちの職場も、もはや市場原理にさらされる職場となりました。

2006 春闘では、こうした状況を踏まえ、正規労働者の賃金・労働条件改善だけでなく、非正規労働者の賃金・労働条件の底上げと、「働く者のルール」や均等待遇の確立を求める闘いがこれまで以上に求められています。首都東京は、地方公

務員の賃金決定に大きな影響力があり、公立大学法人首都大学東京の教員と固有職員の賃金・労働条件は、法人化が進む全国の公立大学に大きな影響を与えています。

**教員の新たな人事給与制度交渉**

2005 年 4 月から実施された、「新制度」「旧制度」の二つからなる給与制度は、当時の大学管理本部が一方的に決定し、組合との合意がないまま、制度選択が強行されました。組合は、「いずれの制度も不利益変更である」から、当局の求めた制度選択には、応えるべきでないとの態度をとりました。法人発足後の 4 月に、組合は直ちに交代した法人の交渉責任者に、「旧制度」教員への昇給の実施などを掲げ、交渉に入りました。しかし、「『旧制度』教員への昇給は、実施しない」との回答で、6 月 24 日の団交は決裂しました。

組合は大学運営を正常化する上でも、教員の混乱した人事給与制度を是正するよう、7 月に人事異動で交代した法人の担当者に申し入れ、10 月になって、ようやく交渉再開となりました。

その後の、労使交渉で解決するとの方針の元に、法人組合双方の短期間の精力的な交渉の結果、11 月 30 日の基本合意内容と、2006 年 1 月 17 日の追加要求への回答とを取り付けました。

この交渉による主な成果は次の通りです。

1）これまでの混乱した人事給与制度を一本に体系化した制度にまとめたこと。
2）2005 年度当初に在籍の教員に対して、任期付きを選んだ場合、任期 5 年再任 2 回の最長 15 年の在籍の可能性を認めさせたこと
3）任期の付かない制度を選択した教員にも、今後の 5 年間は暫定的措置として昇給を約束させたこと
4）2005 年度に昇任した教員についても改めて任期について選択できること
5）ここ数年間、昇任が据え置かれた講師について、以前の都立の大学の昇任手続きに従って昇任審査を行い昇任の機会を設けたこと
6）助手研究員については、2007 年度の国の新たな助教制度を見極めながら、具体的な処遇を労使交渉で決めることになったこと
7）固有職員の休暇について改善回答を引き出したこと

以上の通り、実質的に多くに成果を引き出すことが出来た背景には、過半の教員が給与上の不利が生じるにもかかわらず、任期無しを選択したことがあります。今後に残された課題は、

1）扶養手当、住居手当、単身赴任手当の復活、教員の賃金水準の引上げ、固有職員の昇給交渉

２）2005 年度以降の新規採用教員についても、任期について個人が選択できる制度への切り替え交渉
３）2007 年度の学校教育法改正による助教制度に合わせた発展性のある人事制度の見直し交渉
４）評価制度を文字通り、公平で公正な内容と運用の制度に仕上げることの要求と監視
５）36 協定、裁量労働制などの勤務条件に関わる交渉
などが挙げられます。

**（１）固有職員の賃金・労働条件の改善**

組合はこの一年間、固有職員の賃金・労働条件改善を重要な要求として掲げ、法人当局と交渉を行ってきました。その結果、１月１７日の団体交渉で、固有職員の年次有給休暇の取得単位を、一日単位から半日単位に改善するという回答を勝ち取り、固有職員の賃金･労働条件改善の第一歩を踏み出すことができました。（交渉の到達点は、「手から手へ・第 2395 号参照」）

しかし、その賃金・労働条件は都派遣職員との格差が大きく、引続き残された要求実現を求めていきます。賃金要求では、基本賃金の改善と契約更新された固有職員の昇給を求め、要求を提出します。労働条件の改善については、休暇制度の改善、とりわけ出産休暇の有給化と月１６日及び月１３日勤務者が、「慶弔休暇」などを取得できるよう、要求します。

また、団塊の世代の大量退職を迎える、いわゆる「2007 年問題」に対応できるよう、固有職員を期限の定めのない雇用に変更するよう要求します。

**（２）教員の賃金・労働条件の改善**

この１年間の闘いの中で、任期制をとらない教員の昇給を実現できました。また、「新制度」「旧制度」の二つの給与制度を改めさせ、給与制度は一つとなりました。１月１７日の団体交渉における当局の回答には、「全員任期制」など、組合と真っ向から見解が異なるものも含まれています。また、賃金水準も私たちの要求を満たすものではありませんが、労使交渉で自主解決を図ったことは、今後の賃金決定のルール作りにとって、重要な成果でした。

当局が主張する「全員任期制」については、大学を安定的に運営するうえでも、大学で学ぶ学生の勉学条件の保障の点からも、そして雇用というもっとも重要な労働条件の面からも、絶対に容認できません。今回の制度選択でも、なお多くの教員が給与上の不利があっても、「任期無し」を選択したことからも、職場の世論は、組合の主張を支持していることがはっきりしています。任期制については、「プロジェクト研究」などの限定したポストに限るべきです。

賃金水準については、首都圏の私立大学の実態を調査し、要求額を決定します。また、１月１７日の団体交渉における当局の回答のうち、「扶養手当」「住居手当」「単身赴任手当」については、東京都の水準の戻すよう要求します。

業績給については、業績評価に基づく成績率を導入することとなり、任期制教員の再任基準を含めて、業績評価・年俸制検討委員会で、その基準が検討されています。教員の業績評価について、組合はこれまで直接的に関与してきませんでしたが、任期制教員の再任という雇用問題に関わることから、業績評価・年俸制検討委員会での検討状況を見守り、必要な提言や要求を行います。

この間、韓国での「ES 細胞研究論文」のねつ造事件をはじめ、日本でも。東京大学や大阪大学でも同種の事件が報道されています。行き過ぎた業績主義に陥らないよう、監視をしてゆくことも、組合の重要な役割です。

**（３）都派遣職員の賃金・労働条件の改善**

政府は、「小さな政府」作りの一環として、公務員制度「改革」を位置付けています。昨年 12 月 24 日に閣議決定された「行政改革の重要方針」では、国、地方を問わず、総人件費の削減を求めています。地方に対しては、4000 億円の人件費削減見込み、地方公務員の賃金決定についても、「適正化」を図るとして、公民比較方法の見直しを求めています。

これは、都職印を含む公務員労働者に、本格的な給与水準の引き下げを求めるもので、人勧制度までも事実上否定する暴挙です。意図的な公務員バッシングに屈せず、生活保障を求め、安心して仕事に専念できる賃金・労働条件を確保しなければなりません。

賃金水準については、国準拠の給料表導入を許さず、大都市東京の高物価、高家賃や高額な住宅ローンを抱える住宅事情、上昇を続ける教育費負担などの生計費を基礎とした賃金改善を求め、都労連に結集して闘います。

退職金については、支給月数の切り下げは行われませんでしたが、地域給の導入に伴って、国や多くの自治体で実質的な削減が進行しています。都労連とともに、地域給の導入阻止、退職手当の改悪を許さない立場で取り組みを強めます。

人事給与制度については、給格付け制度が廃止されることになり、任用制度が基軸とした制度となることから、今後は、人事任用制度改善が重要な課題となります。人事考課制度については、業績評価の第一次評定結果の本人開示が希望者全員に拡大され、評定段階を二段階とし、チャレンジ目標の廃止と評定要素の見直しが行われることになりました。今年度の評定結果は２月以降、本人開示と苦情相談がスタートします。その実態を把握しながら、制度の公平性、透明性、納得性、恣意的評定の排除など、都労連とともに、抜本的改善を求めます。

福祉関連要求については、「子育て支援策」「介護施策」に拡充を求めます。時

短要求については、夏季休暇改善と超過勤務縮減を軸に取り組みます。メンタルヘルスケアに関する取り組みについては、リハビリ勤務、勤務軽減などの勤務条件の改善、予防のための予算措置などを要求します。

## ４．組合組織拡大と組織整備

団体交渉で労働者の要求を使用者に認めさせるには、組合の拡大強化が不可欠です。労働協約・労使協定の締結についても、しかりです。年俸制や一律任期制をやめさせ、大学の運営を民主化するためにも、労働組合の拡大強化が決定的に重要です。

新大学の学年進行、短期大学の学生減、産業技術大学院大学の開学等に伴って、教員の勤務地の変更、法人内の組織変更が行われます。これに併せて、組合員の主たる勤務地を基本に、要求が集約しやすく、また組合の活動に参加しやすい組合組織の整備を図ります。６月の定期大会を目途に、具体案をまとめ、規約改正を含め検討します。

上部団体等との関係では、都労連には、引続き加盟し、都派遣職員の賃金・労働条件の改善を図ります。教員が非公務員となり、都労連交渉は直接的な影響がなくなりましたが、その労働条件は都職員の労働条件に左右されることが多いのが実状です。現在、登録組合員数については、都労連と協議を始めており、６月の定期大会で見直しを行います。

公立大学教職員組合評議会（公大協）は、協議体から連合体としての公立大学教職員組合連合（公大連）への移行を検討しています。これまでの情報交換を中心とした組織運営から、加盟組合の交渉を支援できる全国組織へ移行しようというものです。多くの加盟組合が、移行に前向きなことを踏まえ、移行後も引続き参加をする方向で検討しています。

## 【当面の日程】

３月　８日（水）中央委員会 18:00～六号館会議室

＊春闘方針（案）を審議・決定していただきます。

＊中央委員の方は出欠の連絡をお願いします。

１７日（金）退職者歓送会 18:00～生協食堂

２５日（土）ヤブザクラ花見る会 10:30～理学部２階大会議室

[理学部支部・本部共催]