

こぶし

第 5 号 2013 年 11 月 14 日
高知大学教職員組合中央執行委員会機関紙
朝倉・物部地区内線 1159 外線 844-1489
E-mail:union@mb4.seikyou.ne.jp
<http://kuunion.cocolog-nifty.com/blog/>

教育学部における 昇任のむごい現実

10月1日の学内教研「このままでいいのか！昇任問題と改組問題」の報告です。

案内にこのように書きました。

「教員の人事管理へのポイント制の導入にさいして危惧されていたことが、現実となっています。つまり、採用人事優先でポイントが使われてしまい、その結果として、昇任人事が滞ってしまうという事態です。たとえば、今年度、採用人事は8件がおこなわれるのに、昇任人事は1件のみという学部も存在しています。教員の人事管理がポストをもとにおこなわれていたときは考えられなかった事態です」。

この「今年度、採用人事は8件がおこなわれるのに、昇任人事は1件のみという学部」というのは、教育学部のことです。教研では、各学部から昇任の現状について報告がありましたが、やはり教育学部ほど昇任が滞っている学部は、他にありませんでした。教育学部は、昇任が滞っているだけではありません。滞っている昇任人事が、今後、どのようになされてゆくのかの見通しもまったくありません。その背景には、改組にともなうポイントの再配分によっては、昇任人事がさらに滞る可能性もあるわけですが、しかし、かりに現状のポイントが維持されたとしても、昇任人事を順調にすすめることができる状態であるわけでもありません。

この教育学部の現状は、他の学部のものにとっては、やはり驚きであり、どうしてそういうことになったのか、の質問があいつぎました。一言でいえば、教員養成学部として存続しながら、教員免許をだすための人員をしかるべくそろえようとすると、現状のポイントでぎりぎりであり、ポイントを昇任人事にまわす余裕がなくなる、ということです。

もちろん、組織をそれなりに維持してゆこうとすれば、そのための負担（あえて「犠牲」ということばはつかいません）が必要になることもあるし、そのことをまったく否定するつもりはありません。しかし、昇任人事が滞ることの負担は、昇任をひかえている（はずの）者ばかりにかかり、すでに教授に昇任した者には、まったくかからないこととなります。

現在の昇給システムでは、確かに、昇任がそのまま給与のアップにつながらないのが現実です。とすれば、教員にとって昇任とは何なのか…。実は、教研でいちばん議論になったことです。教研なので、あえて結論をだそうとはしませんでした。昇任は、やはり評価の問題だと思います。研究や教育、大学運営などの仕事が評価されて、昇任がなされます。つまり、昇任のシステムがうまくはたらかないということは、評価システムがはたらいしていないことであり、どんなに仕事をしても評価されないということです。

もちろん、昇任のほかに、給与にかかわる評価システムも存在します。しかし、給与にかかわる現行の評価システムにおいても、教授が手厚く評価されることになっています。が、ならば、なおさら、昇任人事はきちんとなされるべきではないでしょうか。それとも、教育学部では、昇任がおくれているものを手厚く評価する給与評価システムにするべきなのではないでしょうか…。問題が問題であるだけに考えなければならぬことはたくさんあります。

組合では、昇任問題に関するアンケートを実施し、団体交渉などで改善を求めていく予定です。

全大教第 25 回教職員研究集会報告（その 1）

森田美佐（教育学部教員）

全大教第 25 回教職員研究集会で、私は A3 分科会（男女共同参画）に参加しました。ここで扱われたテーマは、主に 1. 構成員の男女比 2. 育児・介護休業問題でした。

1. では教員構成員比の調査結果と女性研究者支援情報が公開されました。前者ですが、高知大は女性教員比率が 25 位/86 大学中でした。男女比率の「見える化」の重要性を確認しました。後者では、岡山大学 WTT（ウーマンテニユアトラック）事業の紹介等がありました。

2. では各大学の休業取得者、利用者調査の結果を見ました。意外？に思えたのは、本学の男性の休業取得者数です。高知大の男性の平成 24 年度育児休業取得者は、常勤 3 名、非常勤 1 名でした（その他の大学では常勤 2 名のみ（名大、阪大各 1 名）、非常勤 0 名…高知大はイクメン王国？）。しかし課題として「代替要員を採っている大学と採っていない大学がある」「代替要員が居ないため過労気味の職員がいる」等が浮上しました。介護休業者が少ないことや、介護支援情報が当事者に届きにくいという問題も出ました。

以上から、今後考えるべきことは「制度の改善」「結果の可視化」「誰も過労にならない育児休業」「介護支援制度の周知徹底」だと思います。

岡田健一郎（人文学部教員）



私は今回、授業実践の部会で高知大のオムニバス講義「福島原発事故を考える」（2013 年前期）の報告を行って色々なご意見を頂いたのですが、意外にも、原発事故に関するこのような講義は全国でも珍しいようでした。

また、普段交流が少ない職員部会にも参加させて頂いたのですが、そこで報告された、三六協定の不備から生じた東京海洋大の「ロックアウト事件」は、色々考えさせられるものがありました。

今回最も印象に残ったのは、伊藤圭一さん（全労連常任幹事）の講演です。膨大なデータを用いて、いわゆる先進国の中で日本はほぼ唯一この 10 年間で賃金が低下し続けていること、そして賃金水準も最下位レベルにあることを示し、（日頃不勉強な私にとっては）衝撃的な内容でした。また、全国で始まっている教員の賃金裁判に関連して、大学で雇用されている非正規労働者や、高知県内の労働者の賃金の実態を明らかにし、公契約条例の推進などによって地域の労働者全体の待遇改善を図っていくことが結果的に裁判への支持拡大につながる、という見解は、とても共感できるものでした。

高知大学未払賃金請求訴訟第 2 回口頭弁論

11 月 22 日（金）13：30

高知地方裁判所

当日は 13：10 高知地方裁判所集合

13：30～ 裁判

裁判終了後 高知弁護士会館にて報告集会 の予定です。

多くの方が傍聴にご参加くださることをお願い致します。

