

## アンケート活動の意味

## ユニちゃんキャンペーン

—総科支部の取り組みを中心として— 書記次長 布川弘

## ◆何のためのアンケートか

法人化以後、職場の環境が大きく変化する中で、組合にいろいろな声が寄せられるようになりました。組合の執行部は、そうした切実な声を聞くたびに、組合への期待が高まっていることを実感してまいりました。そして、教職員の大多数が組合員であるような、組織力の強い組合が今必要であることを痛感しております。

組合執行部は、幅広い教職員の皆さんの声を聞くために、ユニちゃんキャンペーンを進めています。

今回のアンケートは、多数の教職員の皆さんと組合との接点をひろげていくための取り組みです。また、法人化が大学の職場環境にもたらした影響は、大変複雑な問題を私たちに投げかけており、それを具体的に把握するための試みでもあります。その上で、大学のあり方を考え、組合の方針をはっきりさせていく必要があると考えているわけです。

## ◆支部の取り組み

いくつかの支部では大変熱心にアンケート活動が取りまわれ、多くのアンケートが回収されつつあります。総合科学部の支部では、支部長を中心にアンケート活動の重要性を受け止め、全教職員のもとにアンケートが届くような体制を作り上げました。

教員については、支部役員4名で全講座事務室を訪問し、講座事務の非常勤職員の方々のご協力をお願いして、全教員にアンケートを配布しました。そして、講座ごとに教員の組合員1人を担当者とし、講座事務の方々にご協力をあおいで、アンケートを回収するための体制を作り上げました。また、事務室つきの常勤職員については、学部長・室長・各総括主査にアンケート配布の連絡をし、支部役員4名で事務室をまわり、一人一人にアンケートを手渡しました。その結果、第一次集約で90名を越えるアンケートが集



まりました。

夏休みに入り回収はにぶっていますが、9月にはより多くのアンケートが回収できるよう働きかけるつもりです。

## ◆広大の構造的な問題点

組合執行部としては、アンケート回収作業が一段落した段階で集計と分析の作業を行い、その上でまとまった見解を出すつもりですが、私の独断と偏見で、今の段階で気がついた点を少し述べてみたいと思います。

これはあくまでも書記次長個人の見解です。

現在回収されたアンケートの自由記述欄を見ると、法人化が職場環境にもたらした問題の複雑さがよくわかります。もちろん、問題の根底に法人化という制度的な枠組みがあることは言うまでもないことですが、広島大学が独自に抱える問題がそれと共鳴して、問題をより複雑にしている、という面があるように思えます。その最も深刻な問題は、「お上」が決めた枠組みと、広島大学の長期ビジョンなるものが大きくずれているところに起因していると思います。

広島大学は、研究でも教育でも世界トップレベルをめざすと豪語しているのですが、皆さんご承知のように、COEの数を見ても、「お上」は全くそのようなことを期待していません。おそらく、世界トップレベルを期待されているのは、COEに代表される研究拠点であり、あとは積極的な支援をしない、という方針だと思います。つまり、研究、教育、地域貢献すべてにわたってトップレベルを達成するということは、制度的な枠組みから言って不可能だということです。

ところが、現状はといいますと、研究と教育のみならず、他のごまかい分野にわたって副学長を10人も置き、それぞれが「室」を抱えて、総花的に仕事を作る事に躍りになっています。

「お上」の制度的な枠組みは、人員とお金を減らすから、「戦略的」な使い方をしなさいと言っているのに、そのようなことをしていたのでは、むやみに仕事が増えてしまい、しかも積極的に有効な改革が十分な支援をえられないためうまくいかなくて

達成感が得られず、教職員の意欲をそくのは当たり前なのです。

アンケートには、そうした教職員の悲鳴にも似た声が沢山書き込まれています。そして、事務職員が減っているため、研究職として雇いながら、実際には連日目一杯事務仕事をさせられている助手や教務補佐員がいるなど、そうした問題のしわ寄せは、総花的な方針の下に異常に沢山作られた「何々センター」などに集中的にあらわれています。

また、ポストクや非常勤職員など、弱い立場の人たちを締め上げるような傾向が出ています。おそらく、各副学長や「室」の人に言わせれば、「無駄な仕事は一つもない」と自信をもっておっしゃると思いますが、確かにそれはその通りなのです。問題は、それだけ沢山のことをやる余裕が広大にはない、ということなのです。

### ◆セクショナリズムと減点主義と身分制

傍から見ると摩訶不思議なこうしたシステムが、何故成り立ったのでしょうか？

教育研究評議会における構成員の発言のほとんどが、学部の利害を主張する内容である、というような話を耳にしました。確かに、前述のようなリストラ状況の中で、少しでもわが部局に有利なようにと思われるのは無理もないと思います。

そして、他部局について無慈悲なほど冷徹にその予算を削ろうとする傾向も出てくるものです。



そうした状況の中で、全学的な視野で大胆な改革をすることは至難のわざであろうと思います。副学長10人体制という前代未聞の事態は、そうしたセクショナリズムに支えられた広島大学の現状に乗れば、自然な帰結かもしれません。

そうしたセクショナリズムとともに、組織の原理が減点主義と身分制で動いているという特徴があります。つまり、組織的な問題で何か新しい積極的なことを手がける人は評価されず、ひたすら発言を控え、何もしない人の方が高く評価されるという点です。

職員の方に対するヒアリングの中で、学生や教職員への支援を積極的に行おうとした人が、逆にパージされたという事例が多くありました。しかも、それに教員とまわりの職員が加担をしている事例が多くありました。

また、アンケートの中には、教員は事務職員よりも偉い、常勤職員は非常勤職員よりも偉いと思込んでいる人が大勢いるという感想が寄せられています。

リストラ傾向の中で、教授が助教授の研究費をピンはねしたり、セクハラやアカハラがエスカレートしたりといっ



た悲しむべき事態もおきており、身分制の弊害がいろいろなところに見え始めています。

減点主義と身分制を重んじる立場からすれば、目新しい改革はすべて無意味に見えます。したがって、総花的な目新しい仕事が、既存の組織を迂回して行われざるを得なくなるわけです。既存の組織の中で、学生支援や研究支援を積極的に進めている人たちが、全く評価されないという事態も起こってきます。

アンケートには、それが如実に反映しています。

### ◆今こそ主体性を発揮しよう!!

最後にもう一言。さきほど、「組合への期待が高まっている」と述べましたが、にもかかわらず、組合に対して距離感をもっている方が少なくありません。

自分が職場環境の改善に主体的にかかわろうとする人が少ないということなのか、あるいは、職場環境の改善をしたいけれども、組合がそうした活動の主役にはなり得ないという不信感のあらわれかもしれません。

広島大学では、実質的に学生自治会や院生協議会は存在を耳にしていません。教員や事務職員の側でも、親睦団体のようなものは微かにあるようですが、自主的な組織というものは、組合を除いて何もありません。

組織の敷いたレールの上でのみ活動するという日本社会の特質が、広島大学ではより濃厚にあるような気がいたします。減点主義が組織の原理ではさもありなん、といったところでしょうか。

しかし、今こそそうした傾向を打破しなければなりません。この難局とも言える事態を変えていけるのは、従来のセクショナリズムや減点主義や身分制から自由な新しいタイプの教職員しかいません。

そうした「新しい人」が集う場として、組合が再生できればと思います。

