

## 英語特任教員問題に関する声明

昨年7月に外国語教育研究センターが公募した英語特任教員（5名）は、教養英語授業科目を中心に週10コマを担当し、加えて、大学院英語授業や学習相談などを担当するものでした。これは同一部局の他の教員に比してあまりに過重な業務負担と長時間の拘束であり、本人の心身への悪影響や研究時間の不足を招くのみならず、他の教員との連携や協調及び職場の円滑な運営に支障を来す危険性などの問題が存在することから、組合としては、同一部局の既存の教員と同等の労働条件・教育研究条件を確保し、その中で担当授業等の割り振りを行なうことを要求して、以下のように団体交渉等を重ねて来ました。しかしながら、1月6日の第3回団体交渉で決裂となりました。

- 第1回団体交渉 2010年9月8日  
特任教員の目的と業務内容、研究時間の保障問題、他大学の事例等について
- 第2回団体交渉 2010年10月26日  
他大学事例に関する大学側説明と組合独自調査に基づく問題点の追及、退任非常勤講師の担当コマ数から算定した特任教員上限コマ数（週7コマ）の組合提案、再任（更新）条件未提示に関する組合要求、団体交渉合意確認書等について
- 2010年11月5日 組合作成の団体交渉合意確認書（案）を提出
- 2010年11月15日 大学側の団体交渉合意確認書（修正案）を受領（第2回団体交渉により確認した着地点を反故）
- 2010年11月18日 「英語特任教員問題に関する団体交渉の再申し入れ」提出
- 2010年12月1日 大学側の団体交渉合意確認書（第二次修正案）を受領（第一次修正案と実質的に変わらず）
- 第3回団体交渉 2011年1月6日  
第2回団体交渉の着地点（担当コマ数の上限、再任条件）について交渉を行なったが決裂

なお、上記の経過の中で、第1回団体交渉では①「英語特任教員の担当コマ数は教養英語・大学院英語・学習相談などの総数で半期週10コマ相当を限度とする」との譲歩を引き出し、第3回団体交渉では②再任条件を受け入れない場合でも内定は取り消さない、③英語特任教員の勤務実態を検証する、との確約を得ています。

### 「総合研究大学」の前途を憂い、 英語特任教員の過重教育負担に反対する

広島大学は、学部学生の英語能力を強化する、との目的を持って、教養教育から非常勤講師を排し、それに代わって週に最大10コマもの教養英語を担当する「特任教員」5名（准教授1名、講師4名）を、4月1日付で外国語教育研究センターにおいて採用する。広島大学教職員組合は、「週10コマの教養英語担当」というこれら特任教員の教育研究条件、労働条件が、同一部局の他の教員に比して著しく劣悪であり、同僚間の条件の均等という総合研究大学にとって死活的に重要な原則を掘り崩すものであることから、2010年9月8日、10月26日及び2011年1月6日の3回にわたって大学側と団体交渉を持ち、大学側の認識を問い質し、来年度については非常勤講師が全排されないことから、特任教員の授業負担をその分軽減すること等を求めた。

それに対する大学側の対応は、残念ながら誠実とは言えないものであった。9月の第1回では他大学に週10コマ担当の例があると言いながら、具体例を示すよう求めた本組合に対し提出した資料では、日本人常勤教員で週10コマを担当している例はなかった。非常勤講師の退任が全てでなく61コマにとどまることから、来年度については特任教員の担当コマ数は7コマを上限にし、加重負担状況を検証すべきだとの組合の主張に対しては、事務的な理由だけでクラスサイズを35人から30人にし、そのクラス数増加分を特任教員に押しつけ、初年度から半期10コマを設定した。この程度のサイズ縮小は、特任教員の研究時間を犠牲にしてまで実現するべき必要性も教育効果も持っていない、という外国語教員自身の主張にもかかわらず、である。

教養英語は小テストの作成や採点など授業時間以外の作業を当然に伴ううえ、大学側は、常勤としての採用で、学生の能

力向上への、より責任ある体制を目指すと言うため、授業時間以外の学生支援業務が予想される。そうであれば、週 10 コマもの担当は尋常ならざる加重負担であり、たとえ大学側がプロジェクトや委員会等を免除すると主張しているとしても、これによって採用される若手研究者の成長を著しく阻害する、と本組合は結論づけざるをえないし、何度求めても、大学側は具体的にこれに反論することはなかった。

従来からの外国語教育研究センター日本人常勤教員の週あたり教養英語担当コマ数は、最高でも 4 コマであることから、教員間に格差や差別の意識を助長する。また特任教員に対する委員会等の職務免除は、若手研究者にとっては大学行政経験の機会を奪われるために、逆に大学教員としてのキャリアアップに不利である。したがって、むしろ従来からの教員と特任教員の双方とも、バランスの取れた職務負担を負うことが望ましい。

さらに、本特任教員は、大学側がこれまで言及はしても具体的な検討を行ってこなかった、「研究主担当」「教育主担当」への教員の分類を、十分な検討や組合を含む関係者との協議なしに、なし崩し的に導入しようとするもので、とうてい容認できない。特に、今後の成長を見込むことのできる若手研究者が「なし崩し教育主担当」の対象となり、教育に忙殺されて研究の時間を著しく奪われることは、許し難い。

他大学の日本人教員には例がない週 10 コマの教養英語授業担当を、その意味や影響、そして教育的効果を一切検討しないまま、広島大学が日本でただ一人導入する。それにもかかわらず、そして何の根拠も示さず、教育担当副学長は、「しっかりできる人を採用した」と言い切った。したがって、仮に彼ら特任教員のパフォーマンスが大学の期待を裏切るものであったとしても、その責は大学が一身に負うべきものであり、そのことによる不利益処分は許されない。

もとより、任期満了後の再任条件は、募集時はおろか、内定後の現在に至っても全く確定されておらず、こののちの策定は恣意的なものとならざるをえないため、許されるものではない。したがって、今後再任条件を決定することがあったとしても、それが今回採用される特任教員たちを拘束してはならない。この点で、大学側の、今後決定するかも知れぬ再任条件を受入れないからといって内定した特任教員の採用を取り消すことはないとの言明は、評価したい。

今回の団体交渉は、その過程で、半期 10 コマもの担当を強いるという未曾有の超負担がもたらす、教育上、研究上のさまざまな問題点を、大学側がほぼ全く検討してこなかったことが明らかになった。そして第 2 回目の交渉での組合側の追及に対しては、大学側は肯定や沈黙等の曖昧な態度を取り、その結果、発言されたことに基づいて、いちおうの合意がなると双方が了解したにもかかわらず、事務的なはずであった文書確認の過程で大学側は第 2 回交渉の合意の全てを否定するという不誠実な態度を示した。この結果、双方が文書による合意に達することができなかったことは極めて遺憾である。

今後は、大学側が上記の言明のほかに団体交渉の場で行った、彼ら特任教員が半期に担当する授業等の総数は 10 コマを上限とするという約束と、彼らの勤務実態をきちんと検証するという約束を合わせて、これらの 3 つの約束が、当該特任教員に正確に伝えられた上で誠実に履行されることを、本組合は強い関心を持って注視してゆくものである。

2011 年 1 月 26 日

広島大学教職員組合

執行委員長 マハラジャン、ケシャブ・ラル



## □□□□□□□□□□ 組合財政問題について (新提案) □□□□□□□□□□

昨年 8 月 7 日の組合定期大会では、第 3 号議案「組合財政問題について」で書記局常勤 3 名体制確立と組合費値上げの提案を行ないましたが、大会での活発な討議の結果、山口執行委員長（当時）より議案が取り下げられ、継続検討課題とすることが確認されました。

今年度の執行委員会としては、8 月定期大会討議も踏まえ、現時点での総合的な見地からの「新提案」を 10 月に決定して、その後の支部連絡会議や支部臨時総会・支部懇談会等で提案、説明して来しました。したがって、既に提案・説明を受けられた方もいらっしゃいますが、書記局専従体制と組合費値上げが絡む重大な問題であることから、あらためて組合員のみなさま全員へ新提案の概略をお知らせ致します。

(なお、約 10 年間の収支推移表とその説明や常勤 2 名体制での業務分担表は割愛しています。それらを含む提案文書の全体をご希望される場合には、書記局までご連絡下さい。)

### 1. 赤字構造の実態について

- (1) 組合費収入等の推移 (略)
- (2) 書記局専従体制と人件費について (略)
- (3) 物件費について (略)

(4) 組合財政構造の推移 (一部略)

上記のデータを基にして、大雑把に組合財政構造の推移を見ると次のようになる。

なお、組合費以外の収入は09年度決算の110万円を使用した。

(単位：万円)

年度	1997～1999年度	2000～2003年度	2004～2005年度	2006年度～
収入	1600+110=1710	1300+110=1410	1300+110=1410	1650+110=1760
人件費	1450+ 50=1500	1450+ 50=1500	1750+ 80=1830	1750+ 90=1840
物件費	300	300	300	300
差引	▲90	▲390	▲720	▲380

上記の数値は概算であり、多少の幅を持って受け取らねばならないとしても、常勤2名体制下では2000年度からの組合費収入減少により赤字構造となり、2006年1月の組合費値上げによって当該2名体制での黒字構造へ転換できる可能性があったものの、2004年4月からの常勤3名体制により再度、赤字構造は決定的になったと言えよう。

なお、過去の積立金の取り崩しによる補填は以下のようになっている。(単位：万円)

年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度
取崩額	650	372	350	200	400	0

2. 今後の書記局専従体制の選択肢とその収支シミュレーション

● 田丸書記局常勤職員の退職

常勤職員の田丸さんが2010年12月末までの実出勤、2011年1月からの年次有給休暇消化の終了を以って退職する。

上記の組合財政構造の実態を踏まえたとき、書記局専従体制の構築に関する選択肢は次のようになる。

(注：下記の(1)～(3)は結論部分のみを抜粋します。)

(1) 現行収入水準での黒字構造化を目指す

当面は、現状の収入でも黒字を維持しうる可能性は高い。

(2) 田丸さんの退職に伴ない、パートタイム4.0時間1人を補充した場合

収支結果は、 $1,720 - 1,519 - 300 = \text{▲}99$ 万円の赤字となり、組合費収入増で対応する場合は78名程度の新規加入が必要。

(3) 常勤3名体制の場合

収支結果は、 $1,720 - 1,865 - 300 = \text{▲}445$ 万円の赤字となり、組合費収入増で対応する場合は348名程度の新規加入が必要。あるいは、8月大会第3号議案の値上げ幅で約600万円の組合費収入増加となる。

3. 対応方針

(1) 対応方針

書記局専従体制は、田丸常勤職員の退職後、当面、常勤2名体制とし、現行収入水準での黒字化を目指す。書記局活動の経緯と現状、及び、それに対する組合員の評価を考慮すれば、現実的で妥当なのは上記2の「(1) 現行収入水準での黒字構造化を目指す」常勤職員2名体制と考える。

(2) 常勤2名体制での業務遂行方針

① 基本方針

(ア) 現状の書記局常勤職員の業務遂行レベル維持に加えて、組合・書記局が見える活動を行なう。

(イ) 現行組合費収入で黒字構造をつくる。

ただし、高額備品等の購入・投資は単年度収支に換算せず、耐用年数を考慮する。

② 業務遂行のあり方

(ア) 次号の業務分担のあり方に拘わらず、書記次長は書記局常勤業務の全体に責任を負う。

(イ) 業務分担のあり方

別紙(略)参照。

なお、両名ともに未経験事項が多くあり、したがって、両名で確認し、協力しながらの遂行が大半となる。それ故、別紙の業務分担については柔軟に対応する。

(ウ) 支部活動支援のあり方

書記局による支部活動支援は、いずれの支部との関係に於いても基本的に同じ構造とする。どこの支部に付いてはある支援活動を行ない、どこの支部に付いては同じ支援活動を行なわないという差異は、基本的につくらない。

ただし、支部において臨時的な、あるいは、何らかの事情で遂行が困難な問題が発生した場合は、支部は書記局に支援を要請し、書記局は可能な支援を行なう。

(エ) 常勤職員2名以外の者の一時的補充

収支の黒字を維持しうる範囲で、常勤職員以外の一時的サポーターを使用する。



## ■ 給与減額改定への反対交渉の状況

昨年8月の人事院勧告に連動する給与減額は、(1)ボーナスの引き下げ(夏、冬)、(2)40歳以上の俸給表0.1%引き下げ、(3)55歳超の1.5%給与・ボーナス引き下げ、の3点が主でした。組合としては4度の団体交渉を持ち、また、各地区労働者代表とも連携して(労働者代表意見聴取の場は計4回)これら減額改定に反対して来ましたが、「運営費交付金に縛られた現状では政府の意向に逆らえない」(小藪要約)との大学判断を覆すことはできず、改定強行に対して代償措置等の不利益減少要求を行なわざるを得ない結果となりました。

現時点での交渉の状況は次のようになっており、未決定事項については3月まで掛けて交渉して行きます。

### (1) 人員削減緩和措置と地域手当の引き上げ

平成23年度の人件費削減(効率化減1%)方策は「平成22年度実施の給与制度改定に伴う余剰額で対応する」ことが決定され、また、それとは別に地域手当の引き上げを要求しています。

### (2) 55歳超の1.5%引き下げに関わる代償措置

退職手当の役職段階別加算の第5号に掲げる者を、ボーナスでの役職段階別加算の対象とし、当該対象者に「経験者を含む」ことを要求しています。

## ■ 学長選考過程の見直し要求について

現職以外のすべての候補者が辞退したこの度の学長選考について、その選考過程の見直しを求める要求書を10月22日に提出しましたが、選考委員会事務担当者より11月5日に「①今回は予定通り進める、②今回の候補者1名のみについては委員会でも論議して来た、③指摘は今後、検討して行く」との回答がありました。

## ■ 「支部及び地域活動援助に関する規程」の改定と「支部活動援助金に関するガイドライン」の制定を行ないました (1月執行委員会)

支部連絡会議でも報告していますが、資料をご希望される方は書記局までご連絡下さい。

## ■ これからの2010年度 Union 教養講座スケジュール 18:30~19:30

### 第5回目 身のまわりの「科学」に触れながら楽しく「理科」を学習しよう!

~「小学生のための化学実験講座」の実践より~ 附属中高支部 大方 祐輔

2/18(金) 霞 キャンパス 管理棟2階 カンファレンス2 (1階は たんぼぼ保育園)



### 第6回目 国際政治とヒロシマの平和 社会科学研究科支部 吉田 修

3/18(金) 東広島 キャンパス 法経155号教室(予定)



## 3月・4月に退職・異動等がある方は組合まで早めにご連絡ください

会計事務の都合上、以下の方はご協力お願いいたします

- ① 退職    ② 再雇用、非常勤になる方    ③ 休職・休業
- ④ 異動(学内異動も含む)    ⑤ 個人番号が変わる方(雇用形態の変更等により)

### 発行 広島大学教職員組合

(東広島事務所 本部)  
東広島市鏡山 1-7-2 (広大西口 西エネルギーセンター内)  
内線(東広島 84) 5390 TEL/FAX 082-422-7556  
union@hiroshima-u.ac.jp

(広島事務所)  
広島市南区霞 1-2-3  
(霞キャンパス内 第3駐車場南側 ゴミ収集場横プレハブ 1階)  
内線(霞 83) 6081 TEL/FAX 082-255-6156

