茨城大学教職員組合

委員長日誌

第１２号　０４／１１／０１

大学の土台から造り替えなければ！

教員と職員はどちらが偉いのだろうか

　こんな設問については、だれもが、馬鹿なことをいうな、というだろう。教員と職員は平等だ！とだれでもいう。しかし、茨城大学の実態は違う。これもほとんどの職員が認識している。他方、教員は、全員がそうした差別的な実態を自覚してはいない。

　ここで差別といっているのは、不合理な格差・処遇のことである。教員と職員は、その仕事の内容が違う。仕事の内容が違うのだから、労働条件が違って、当然である。しかし、そこに不当な格差・処遇があってはいけない。合理的な根拠のない格差・処遇を差別というのであるから、教員と職員との間に差別があってはならない。

　残念ながら、教員と職員の労働条件に差別がある、と僕は思っている。賃金体系が最大の問題である。定年差別もある。他にもある。

　しかし、ここでは、大学の管理運営における教員と職員の差別の問題、教員と職員の権利と義務について提起したい。

　大学の管理運営においては、教員が職員よりも圧倒的に偉い、という実態がある。

　各種委員会の責任者は、原則として教員である。職員は一部の幹部職員が構成員となることはあるが、現場で実務を担う職員は委員会構成員となることはできない。対等な議論の場に座ることができない。消耗な陪席という形での無駄な苦痛な時間を強制される。

　こんな歪んだ制度と組織運営とは、すぐに改革されなければならない。教員と職員は対等平等である、という原則を、日常的な組織運営においても実現しなければならない。

　例えば、入試実施業務。経験の蓄積と専門的な実務能力を持った職員が、権限を持った責任ある地位に座るべきである。一般的にいえば、経験もないローテーション教員委員長が座るのはよくないと思う（現委員長を批判しているわけでない。誤解のないように。）。

　なぜこんな歪んだ教員と職員の関係が、大学運営の組織が、生まれたのか。

　原因は、二つある。一つは、＜教授会自治の肥大化＞。二つには、＜異動官職制度＞。

　まず、前者。学生・院生、教員、職員という大学の全構成員自治が、教授会自治に矮小化された結果の一つである。教育公務員特例法における教授会の位置づけが誤解・曲解されて、＜大学の自治＝教授会の自治＞という制度化の根拠となった。大学自治についての考え方が根本的に修正されなければならない。そのうえで、現にある組織が、ひとつ一つ改革されなければならない。

　後者。文部科学省の人事政策によって、全国の大学・機関を短期間のうちに異動する幹部職員。かれらは、短期間で去る故に、個別大学改革に責任を持てない・持たない・持ちたくない。通過点にすぎない大学の改革に情熱をそそぐというような冒険、将来の出世にマイナスとなるかもしれない危険を犯したくない。そう行動するとしても仕方ない。こう考えると、幹部職員にとって、肥大化された教授会自治は、幹部職員が責任を負わなくていい組織編成として大変に都合がいい。二つの原因は相互に関連している。

　とはいえ、すべては実務が決定する、という格言がある。大学運営は、最後は、職員の仕事によって支えられている・支えられなければならない、と僕は考えている。

　だから、いまのままでは、茨城大学の改革は実現できない。事務組織と、職務分掌と、職員人事制度と、非効率的な差別的な制度のすべてが改革されなければならない。そして、文字通り、教員と職員が協力共同する大学運営を作りあげなければならない。

　そのためには、どうしたらいいのだろうか。職員のみなさん。どうかものをいってください。どうしたらいいのか、提案をしてください。

nfukaya@mx.ibaraki.ac.jp　か、JDM00736@nifty.ne.jp　へ

[大地震の惨禍に心を痛めて　０４／１１／０１ am ２：３０]