

目次

- 1面 教員業績評価&マイナンバー
組合新年会 1/15(水)
2-6面 団体交渉申入れ(3件)
7面 寄稿 地球に息する
学長予定者 田野 俊一 氏
8面 執行委員から/編集後記
組合加入



第5号(通算1792号)
電気通信大学
教職員組合編集部

〒182-8585 東京都調布市調布ヶ丘1-5-1
内線5027 Tel 042-485-2953

e-mail: voice@uec-union.org
<http://uec-union.org>

過半数代表および組合に対する就業規則変更に関して (教員業績評価とマイナンバーアンケート)

過半数労働者代表 山本野人

11月12日に行われた就業規則変更説明(教員業績評価)に関連して、組合の質問に対する大学側の回答がありましたのでご紹介します。合わせて、マイナンバーの取り扱いについてもコメントしておきます。

1. 業績評価のうち、論文に対する評価に用いられるCNCI値についての質問と回答

(1) 対象となる「前3年度の値」の対象となる業績は、例えば20年前の業績も含まれているか。(基礎研究は、価値が認められるまで時間を要することもある。)

【回答】

この項目は、前3年度に出された業績の、同3年間における被引用数をもとに値を求めています。そのため、この期間より前の業績については対象となりません。

業績を出した後の被引用数については分野により引用されやすさが異なりますが、これを標準化した指標がCNCI値となりますので、引用されづらい分野については、少ない引用数で値が高くなることとなります。Qualityに係る評価は分野による偏りがあるのでノーマライズしたCNCI値が現在最も適切と考えています。

(1) 今回CNCI値が項目となるなど見直しが行われたが、これら項目設定(特に新規項目については)適切に継続的にチェックしてもらいたい。

【回答】

評価項目については、適宜見直しを行っており、この4月にもSUS専攻担当者に加点することを追加しました。今回のような大きな見直しは頻繁ではありませんが、数年毎には行われるものと考えてはいます。

(2) 個別の評価結果の異議ではなく、項目設定といった制度への意見についても、開かれた制度としてもらい、よりよい制度への見直しが適切に行われるようにしてもらいたい。

【回答】

評価結果への異議申し立ては制度として担保しました。評価制度自体への問題提起については制度化はしていませんが、適宜学長又は理事にご意見を頂戴したい。

個別に検討結果を回答するかは今の時点では何とも言えませんが、見直しを行いより良い制度としていきたいということは執行部も同じ意見です。

●教職員組合新年会

新年会を開催しますので、奮ってご参加ください。

日時：2020年1月15日(水) 17時30分から

会場：東9号館104室

会費：1,500円



3. 業績評価のうち、マイナス評価項目についての質問と回答

(1) 実際の運用時に、このような項目(FD不参加など)でマイナスとすることは、大学の実績としても好ましくないとと思われるので、危ない人にはしっかりと注意喚起してもらいたい。

【回答】

すでに注意喚起をしており、今後も適宜、注意喚起したい。

4. 業績評価項目のうち、「夜間授業の担当状況」についての質問と回答

(1) 社会人学生が卒論を選択した場合の「セミナー」の実施は、相当程度の負担のある業務となるが、これは評価対象となっているか。

【回答】

K課程の担当はこの項目ではなく、「K課程担当者」の項目となります。通常、K課程学生は輪講が必修となっていますので、これを担当する教員には加点がされています。

選択科目の設定である卒業研究を担当する場合も同じく加点されます。

輪講と卒業研究をともに担当することで加点が増えることはありません。

回答としては、卒業研究科目の担当として評価対象になっていますが、K課程担当者の中で夜間に行っている卒業研究の指導への加点をそれ以外より厚くしてはいません。

(2) 評価対象となっていない場合、対象とできない問題点(データがそろえられない等)があるか。

【回答】

上記のとおり評価対象となっています。

なお、以上の質問に関しては次のように扱われたことも報告を受けています：

13日 中野理事が学長に確認

同日、役員会が開催。

その席上で、教育研究評議会の確認事項のうち、CNCI値の利用について「項目設定の適宜見直し等について過半数代表者からの意見にもあったように、今後も学内の意見も聞きつつ見直しを行っていくこと」を中野理事から説明した。審議の後、施行日について一部修正し、それ以外は原案どおり了承された。

また、12日の就業規則変更説明の席上で、マイナンバーに関するアンケートについて人事課長から協力依頼がありました。その際に、「マイナンバーに協力したくない人もいる」ことを伝えたところ、

- アンケートは強制ではない
 - 答えない教職員がいた場合でも、その人数を報告するのみであって、不利益は生じない旨の回答を得ています。お心留めください。
- 以上

団体交渉の申入れ

教職員組合は12月20日、大学側に裁量労働制、年俸制の評価、技師の業務評価と待遇を項目とする団体交渉を申入れました。

裁量労働制は、労使協定により導入されていますが、導入の条件として、講師以上では授業時間等(会議等を含む)が5割に満たないこと、助教にあっては1割以下であることを要し、休日や深夜労働などを除く勤務時間について、1日7時間45分働いたものとみなすというものです。社会的には、みなし労働時間であることを利用し、逆に残業代を払わずに過剰な労働をさせることが問題となっており、大学においても授業や会議等の

電気通信大学教職員組合執行委員会
時間が増え、研究時間が確保できない状況下での運用が問題となっています。

年俸制は、年単位での契約ということを前提に、評価(十一両方)により年俸が変えられる賃金制度ですが、2019年度から評価幅がより広がった新年俸制が導入できるようになりました。

技師の業務評価では、業務評価が正常に行われていないことが問題となっています。また、評価に対する異議申し立について、当時田中勝己教育研究技師部長(現担当理事)の対応や説明が問題となっています。

なお、給与改善については、12月4日に大学側から人事院勧告通りの改善の説明があったため、交渉予定項目から削除しました。

以下、非常勤職員の雇い止め、無期雇用転換についての申入れを含め(計3件)、要求内容説明を掲載します。

●交渉申入れ日：2019年12月20日

団体交渉項目

1. 裁量労働制
2. 年俸制の評価
3. 技師の業務評価と待遇

【要求内容説明】

1. 裁量労働制

裁量労働制に関する労使間の議論の前提について

教員の裁量労働に関する組合側の具体的な要求としては、例えば大学院の夜間手当を要求する、というようなものがあります。しかしながら、それ以前に裁量労働の在り方そのものについて、厚生労働省・東京労働局の定義と教育現場の実態との間に齟齬がある。まず、そういう齟齬があるという認識から出発しないと議論ができません。そこで理事の方々に、我々がどのような問題点を意識しているかをお伝えしたい。教育現場の実態と厚生労働省が規定している裁量労働制という制度との乖離について、共通認識を持ちたいと考えています。

裁量労働制においては、労働者の裁量に属する業務と裁量に属さない業務とがあります。このうち裁量に属する業務を以下では「対象業務」と呼ぶことにします。

裁量労働とは何かという疑問はいろいろあります。例えば、講義の準備や学生指導は対象業務に入るのか、大学運営に関する業務はどうか。また、人事労務課が行う調査(勤務計画書や勤務状況表)においては大学での滞在時間に限定して調査をしており、労働実態と違うと感じる教員がほとんどです。

そこには、労使双方の意識の違いがあるのではないかと思います。今回はこれについて述べたいと思います。理事が個々の要求に対してお考えになる前に、このような問題があるということを知っていただきたい。

(1) 大学における裁量労働制の制度的問題について

一番の問題点は、東京労働局の資料(「専門型裁量労働制の適正な導入のために」)での説明です。教員の業務について記載された所を見ると「教授研究」という形で出ています。全般的にこの業務は、大学の教授・准教授・講師・助教という裁量労働を行う先生方が大学の研究室で行うものを指していると読むことができます。つまり、大学の研究室に滞在する時間において行うものであると認識されていることがわかります。ここがまず問題点だと思います。

この業務の中に研究が含まれることは明らかですが、研究自体は教員が大学に来ている時間以外に行われることがあり得ますし、実際にそうであることが多い。この資料には、それについての評価が何もなく、コメントも一切されていないので、大学以外での業務は通常業務として考慮されていないと言えます。考慮されない理由はいくつかあるのですが、まず把握のしようがない、正確な時間として把握する、計量することができないという本質的な問題があると思います。

しかしながら、裁量労働制におけるみなし労働時間というのは、そういった把握の問題があるにせよ、所定の時間働いているとみなさうというものです。私たちは、その労働時間の中に大学の施設の中にいない時の研究時間を入れるべきだと考えます。しかし、前述の人事労務課のアンケートはそれを前提としていないし、いろいろな資料も同様にそれを前提としていない。厚生労働省・東京労働局の見解そのものが大学教員の労働実態を反映していないということが原因です。我々は大学の教育現場にいるわけですが、その実態として大学の研究室以外の場所で研究をしているということがもちろんあるわけです。これを無視して労使関係の議論をすることは出来ません。

この他に、みなし労働時間の長さや深夜労働に関する問題もあります。

裁量労働の中のみなし労働時間について、残業に相当するものを行っているだろうとみなして、その部分について手当を出すという措置をとっている研究機関があります。産総研(国立研究開発法人産業技術総合研究所)は残業時間をみなし労働時間の中に組み込んでその分の手当を出す、ということをやっています。これは要するに、裁量労働制の労働者に対する残業手当の支払は法律的には不可能ではないということです。産総研の場合は労使協定の中にそれを組み込むという形をとっています。これを踏襲すれ

ば、本学の場合、大学院の夜間手当について労使協定という形で組み込むことが可能だろうと考えます。このことについては後からもう一度触れます。

また、実験系の教員が抱えている問題があります。理論系の教員は自分の研究をどこでもできますが、実験系の教員は夜10時を回ってからでも実験装置を動かさなければいけないということが非常にしばしばあると聞いています。夜10時を回ると裁量労働制といえども深夜労働になりますから、これは手当もしくは代替の休日などの対応措置が必要となります。深夜労働となる場合はあらかじめその手続きをしてくださいということですが、おそらく実態としては、その日に行う実験がどこまで延びるかというのは事前にはわからないということがあるでしょうし、実験をやるたびに夜10時を回るかも知れないので申請しておくということにはなされていないと思います。現にそのような申請はほとんどないということです。これもやはり実態を反映する形にはなっていないのだと思います。

また、先生方一人ひとりによって事情は違いますが、修士論文、博士論文の発表会が近くなると、夜10時を回っての指導ということが頻繁にあります。そんなことで夜10時を回るからといちいち申請などしません。深夜労働が普通の業務であれば、業務計画があって、この日はどうしても深夜労働をしなければならないということがある程度あらかじめ分かっている、計画の中に組み込まれることによって申請ができます。しかし、教育現場においては、それがどうなるかは学生次第ということもあるし、計画と言ってもフレキシブルに変わっていくものなので、あらかじめ申請するという形にはおそらく向かないでしょう。

2019年度から始まっている「勤務状況表」には、そういった実態が記載される可能性があります。申請なしに深夜労働を行なった実態が報告された場合にどう対処するのか、は労基署への対応も含めて考えておかななくてはなりません。

そういったことも含めて、組合の実施したアンケートに対して先生方のいろいろな疑問が出て来ています。その原因は、実態と裁量労働制という制度との乖離です。実態をきちんと把握できないのは本質的にしかたないことですが、それによって生じる齟齬があって、それが先生方の疑問としてアンケートをとるといろいろと出てくるということです。

そのような疑問の一つに「講義の準備や学生指導といったものは対象業務なのか、裁量の及ばない労働の方に入るのか」というものがあります。実は、厚生労働省・東京労働局の資料では対象業務に入ります。

・東京労働局労働基準監督署「専門業務型裁量労働制の適正な導入のために」専門業務型裁量労働制の対象業務(法令で定める19業務)12学校教育法(昭和22年法律第26号)に規定する大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る。)

【対象業務の詳細】(p.5)当該業務は、学校教育法に規定する大学の教授、准教授又は講師の業務をいうものであること。「教授研究」とは、大学の教授、准教授又は講師が学生を教授し、その研究を指導し、研究に従事することをいうものであること。

「主として研究に……従事する」とは、業務の中心はあくまで研究の業務であることをいうものであり、具体的には、研究の業務のほかに講義等の授業の業務に従事する場合に、その時間が、1週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものについて、そのおおむね5割に満たない程度であることをいうものであること。(以下略)

これが厚生労働省の見解です。しかしながら、先生方の感触で言うと、学生の指導というのは研究ではない。そういう感覚を持っている先生が非常に多いです。講義の準備は、確かに対象業務ではないということができるとは思いますが、いわゆるセミナー、特に修士論文指導などについてはどうか。このような指導は、実感としては、研究というより自分が持たなければならない学生のための指導であって、学生の卒業や修了がかかってくれば、自分の裁量ではなくある程度強制力があるものとして感じる人が多いと思います。これも厚生労働省の規定している考え方と現場の意識との違いの一つです。

この問題を放置したままでは、要求及び交渉という以前に議論ができない。まず事実認識や問題の所在の認識を共有しておく必要があります。それで、我々としても教員を対象としたアンケートを取り、そのアンケート結果を大学側にお渡ししました。元々、実際にはどうなのかという事実がものすごく見えにくい問題なので、見える範囲のことはできるだけ共有していきたい。人事労務課で実施している調査についても、調査結果をできるだけ共有してその上で議論したいと思います。各理事にそれをご理解いただけるなら、大学側で統計処理した資料を見せていただくという形でのご協力を是非お願いしたい。

(2) 現行の裁量労働制における本学の具体的な問題について

具体的な問題としては大学院の夜間手当の問題がありました。大学院で新しく夜間の講義を設けるに当たって夜間手当を出す可能性があったわけです。その時、中野理事が「裁量労働制であるので出せない」

と発言したと聞いています。組合で調査したところ、それを支える法的根拠はないという結論を得ました。人事労務課にも確認してもらいましたが、労基署の見解として「裁量労働制下の手当といった問題については、労使間で決める話であって裁量労働制自体がそれを禁止しているようなことはない」と明確に示されているとのこと。

理事からは、大学院の夜間手当については二転三転したけれども、結局、勤勉手当の評価に反映させるという話があり、これをいったんはお受けしました。ところが組合で検討したところ、これは全体の額が増えないので手当の代替にはなり得ないという判断になりました。全体の額を増やすことができるのかという議論を団体交渉の場でずっとやってきましたが、結局、理事側としてはそれは考えないということで、何ら手を打たないという態度に終始しています。そうすると、勤勉手当の評価基準変更は夜間手当の代替とはならないと見なさざるを得ず、組合としては大学院夜間手当を再度要求することになります。前述のように、裁量労働制でそれが不可能だとすることに法的な根拠はありません。

理事は「夜間に開講しその講義を担当すること自体、先生方の本来の業務でしょう」という言い方をされたのではないかと聞いています。しかしながら、そのような業務をどんどん増やしていけば、研究時間がその分だけ減っていくか、研究時間を維持しようとするれば全体の労働時間が増える、ということが論理的な帰結です。したがって、業務を増やすことが際限なくできるはずがなく、その限界をどうやって見積もるのか、そういう話がないところで「業務だからやってください」という要請をされても、すぐにはそれに応じられない。このような議論はすでに行なっていて、この問題について中野理事は、何らかの基準なり何なりを考えたいという言い方をなさっていたはず。

以上のことは大学院夜間手当のみならず、大学からの指示で行われる業務全般に関わる問題を含んでいます。「大学における裁量労働」について定義し直し、これを労使間で共有することの必要性を強く感じています。

2. 年俸制の評価

先日、新年俸制への移行希望申請の募集がされました。

これまでの旧年俸制の実施状況、新年俸制移行申請応募状況および今後（来年度）の予定について伺います。

また、旧年俸制導入後に評価制度や昇任制度が適切に運用され、非年俸制職員給与や教育・研究予算の圧迫など生じていないかを検証するために必要な統計データの提供をお願いします。2016年5月と2017年12月にはそれぞれ前年の年俸制、非年俸制のそれぞれの職員について、評価の各項に該当する人数のデータを、提供して頂いています。引き続き推移を検証する必要があるため、その後のデータの提供をお願いしますとともに、今後は新年俸制適用職員も含めて毎年継続してデータの提供をお願いします。また、組合側でのデータ検証の結果として、追加に必要なデータが判明した場合は改めてデータの提供をお願いします。協力願います。

3. 技師の業務評価と待遇

(1) 教育研究技師部の業務評価について改善を求めます。（あらかじめの文書回答を希望）

(1)-1 昇任・昇格時の業務評価の適正化

前回の交渉(2018/9/28)において、「（録音の）提出がなければ今後のこの事項に関する交渉には応じません」（2018/3/29）、さらに「社労士によれば、交渉に応じているので問題はない」という発言が続いていますが、このような姿勢は誠実な交渉対応とは思えず、姿勢を改めるべきと考えますが、いかがですか。

また、5回行われた技師部の正式な会合（技師部懇談会：2016/7/26, 8/1, 8/10, 8/17, 9/2）は、田中勝己教育研究技師部長（当時）からの指示（2016/7/21付統括技師からのメールに記載）で行われたものです。それにも拘らず交渉では「会議について技師部長は知らない」（2018/9/28）とのことでした。田中勝己教育研究技師部長は責任を放棄しているとしか思えませんが、いかがお考えでしょうか。

さらに、「不当な行為として録音された」ことや、「相談も無く当局交渉の場に持ち込まれた」旨のメールが組合員でない者も含まれる全技師に一方向的に配布されました。組合攻撃とも受け止めるべきをえませんが、これは田中勝己教育研究技師部長の指示によるものです。

加えて、このようなメールが管理職である統括技師から技師全員に配布された状況を考えると、無条件で録音内容を提供することは、録音した趣旨（個人的に正確な記録を作成するため）からしても問題があると考えます。この点についてどのようにお考えでしょうか。

(1)-2 業務評価の正常化

業務評価については、組合は業務評価が行われていない者については2013(H25)年度から評価をやり直すことを求めています。 「2013年度以前が正式に業務依頼があったことなのか教員から個人的に頼まれたことなのか、わからない。」(2018/9/28)との回答でした。しかしこの問題は、三橋理事自身(当時技師部担当理事)が「結果として同室の業務を担当した技師の評価が行われなかった例もあります」(2017/3/28回答)とし、業務評価に問題があったことを認めています。そこで、その後教育研究技師部内での調査結果をお知らせください。

(1)-3 異議申立てへの対応の改善

団体交渉(2018/3/29)の回答で、当時田中勝己教育研究技師部長が行なった業務評価の問題点を、交渉に出席している田中勝己理事ご自身が「技師部にそのまま伝える」と回答されました。その回答にとっても違和感があり、矛盾のある回答と受け止めましたが、「伝える」とした回答に対し、その後何ら組合に説明がありません。改めて理事として真摯な対応お願いするとともに、その後の進展の報告をお願いします。

(2) 教育研究技師部長との交渉

団体交渉(2018/3/29)において、参考となる者を交渉に同席させ意見を述べることに、弁護士と事前に相談し、弁護士からは何ら差し障りはないとの回答を得ていることを大学側に伝えました。しかしその後対応は変わっていません。多くの課題は、教育研究技師部長の範疇の問題であり、担当理事を介しての団体交渉の説明では不十分です。そこであらためて教育研究技師部長が同席した交渉を求めます。

(3) 技師・事務職員の級別資料

技師の待遇の実態を把握するため、2019年4月現在の技師・事務職員の年齢別、級別の資料を提示願います。なおデータ形式は、統計処理の関係上2017年度以前から形式でお願いします。

●**団体交渉申入れ日：2019年12月6日**

団体交渉項目

1. 雇い止め

【要求内容説明】

一組合員より、「5年を以ての雇用終了」(雇い止め)を不服とし、組合で団体交渉を、との強い要望がありました。理由として、組合員の従事する業務に対し既に募集がかけられており、組合員はその業務の引き続きの遂行を強く希望している、という事実があります。来年1月をもって5年の雇用契約が終了となり、時間がありません。早急の団体交渉を要求します。

●**団体交渉申入れ日：2019年11月12日**

団体交渉項目

1. 非常勤職員の無期雇用転換について

【要求内容説明】

厚生労働省は、恒常的業務を担当している場合に、期限で雇い止めをしてその後同様な業務に別の者を雇うこと、あるいはこのようなことを繰り返していることは、労働契約法第18条(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)の趣旨に照らして望ましいものではありません、としています(厚生労働省 [無期転換ルールをよくある質問\(Q&A\)](https://muki.mhlw.go.jp/overview/qa.pdf) <https://muki.mhlw.go.jp/overview/qa.pdf>)。

この件について現在教職員組合が把握してところでも、恒常的な業務がありながら5年の期限を付け別の人を雇用する、あるいは半年の期間の空白をつくり再度雇用している実態があることを確認しており、看過できない問題と考えています。

5年雇い止めにより、採用のための業務が頻繁に生じています。また、部局では業務上の知識と経験を積み重ねたにも拘らず、せっかく習得した知識やスキルを短期間で失うこととなります。そのため、新規採用者には改めて必要な知識やスキルを習得してもらう必要があります。業務を習得してもらうためには、少なくとも現場での1年以上の経験が必要であり、このことを考えた場合5年で雇い止めをすることに合理性を見出せず、適切な対応とは思えません。

加えて、期限が限られてしまうことにより非常勤職員の勤労意欲が削がれるのではと懸念しています。

以上を踏まえ、就業規則からの5年期限の撤廃(削除)を要求します。

【寄稿】

地球に息する

奥浩昭（教職員組合員）

私の故郷（奄美大島）で、台風は、かつて夏の「行事」であった。おとなたちは、その到来を心得、備えていた。こどもたちは、（不謹慎にも）その到来を楽しんでいた（学校の休み、到来に備えての、ローソクや電池、食の買い出しのお供、暴風と（台風の目の時の）無風への耳の澄まし、等）。

今、台風は、わが国で、訪れの時（季節）と場所を異様に拡大している。台風慣れない土地とその人々は、呻吟している。

地球は、明らかにおかしい。何かが進行している。

今、この地球に「いのち」が誕生した奇跡と軌跡を思い見るべき時。地球は、人の専有物ではなく、いきとしいけるものの息する、この地球。

海中に色を分ちて繁りつつ林のごとく藻は靡き合ふ

宮柊二

命一つ身にとどまりて天地（あめつち）のひろくさびしき中にし息（いき）す

窪田空穂

学長予定者 田野 俊一 氏 選出される（公示より（結果））

●意向調査

投票資格者数	294名
投票者数	260名
有効投票数	256票

田野 俊一 氏	191票
本城 和彦 氏	28票
新 誠一 氏	37票

●選考会議投票

学長選考会議委員	14名
投票者数	10名
有効投票数	10票

田野 俊一 氏	10票
本城 和彦 氏	0票
新 誠一 氏	0票

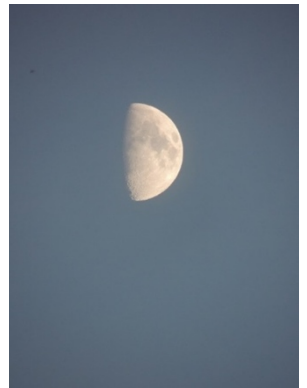
【執行委員会の活動】 教職員組合執行委員会は月3ないし4回の会議（水曜日の昼休みの執行委員会など）や不定期に随時に開催する学習会やセミナーなどを通じて活動しています。皆さんのご意見は随時受け付けていますので、ぜひご意見をお寄せください。

11/20（水）	第16回執行委員会（教員評価説明、年俸制評価、学長選考、ニュース発行）
11/27（水）	第17回執行委員会（団体交渉（俸制、技師業務評価）、ニュース発行）
12/4（水）	第18回執行委員会（団体交渉（事務交渉：雇止め・無期化）
12/11（水）	第19回執行委員会（団体交渉（裁量労働制、年俸制）、ニュース発行、年末年始）
12/18（水）	第20回執行委員会（団体交渉（裁量労働制、年俸制、技師業務評価）、ニュース発行）

【編集子の独り言】 <WHILE THERE IS LIFE THERE IS HOPE, I BELIEVE.>

師走ともなれば、ここ信州松本の夕暮れ時は冷え込みが厳しく、閑人といえども十三夜の月をのんびりと眺めてもいられない。しかし、見慣れた月でも宇宙物体を眺めるのは楽しい。最近、「人類文明の品格—宇宙目線からの憂い」（家 正則、『凶書』11月号、岩波書店）を読んだが、言うまでもなくわれわれ人類文明の品格など論じる域には程遠いし、未だ戦に明け暮れている惨憺たる有様にはシミジミと憂うしかない。そんな矢先、野辺山天文台の御子柴廣さんから知らされて、スペシャルTVドキュメント「カネのない宇宙人—閉鎖危機に揺れる野辺山観測所」（信州TV、11月30日）を見た。現政権の経済優先・軍事大国化の政策のもと、信州の一角にたつ野辺山観測所（天文台）から貧困化する予算に喘ぐ悲鳴が聞こえてくるような番組であった。軍事研究に手を染めない限り、今の政権下では貧困化は加速され、開店休業状態に陥りかねないという。番組中、野辺山天文台第4代所長の石黒正人さんが「（天文学とは）人類の立ち位置を宇宙のスケールの中で見極めていく（学問だ）」と淡々と語る一方で安倍晋三首相の声高な演説「（教育改革を進めるに当たっては）…学術研究を深めるのではな

くもっと社会のニーズ、世界のニーズを見据えたものとして…」(OECD 閣僚理事会での基調演説、2014年5月6日)が印象的だ。言うまでもなく安倍首相の言う「…のニーズ」には経済効果・軍事研究が視野に置かれる。野辺山から聞こえる悲鳴は我々の悲鳴でもあろう。そして今、当の首相は、公的行事「桜を見る会」私物化疑惑の渦中であって、公職選挙法、政治資金規正法等々政治家の基本的資質を問われかねない状況にまで至ったが、国会の場で自らの説明責任を果たすことなく臨時国会を閉じてしまった(12月9日)。事ここに至っても、知らぬ存ぜぬを押し通して己に降りかかる深刻な疑惑が風化する時を待とうということか。果たして希望の見える新しい年として、2020年を迎えられるのだろうか、ここ暫くが正念場となりそうだが、そう信じたい。



【執行委員会より組合加入の訴え】

電気通信大学教職員組合は、電気通信大学に勤務する教職員（常勤・非常勤・パート職員）の労働組合です。給与や福利厚生を含む労働環境の改善に取り組んでいます。黙っていると労働環境はますます悪化します。他大学や企業に比べて電通大の労働環境は悪く、将来に不安を持っている教職員も多くなっています。組合はみなさんの声をもとに交渉していきます。組合活動は皆さんの参加によって成り立っています。是非組合に加入してください（下記申込書やHPをご利用ください）。悩み事があれば、加入は決めていなくても、まずご相談ください。ご希望なら弁護士を紹介できます。Webサイト <http://uec-union.org> の「ご意見・労働相談・加入」「連絡先」をご利用ください。



*****<切り取り線>*****

組合加入申込書

20__年__月__日

お名前：

生年月日：

所属部署：

職種：教員（常勤・非常勤） 職員（常勤 非常勤 パート（短時間雇用））