

# 賃金引下げによる原資を人件費として取り返すために シリーズ「組合の代償措置要求」(6) —教員のサバティカル制度の充実，入試手当の改善について—

シリーズ「組合の代償措置要求」の最後として，教員にかかわる要求を解説します。

これまで何度もお伝えしてきたように，「競争的環境」なる看板の下の大学改革，小泉「構造改革」が進行した結果，熊本大学は優秀な人材を確保することが難しい状況に陥っています。それは教員の場合も例外ではありません。とりわけ文系教員については危機的といわざるを得ない状況です。近年では，教授の公募を行なった際，選考で選ばれた方が給与条件を知って採用を辞退するといったことが複数も起きているのですから。“旧制五高以来の伝統ある本学においてなぜそんなことが？”と思う方がいるかもしれませんが，理由は単純なことです。現職の私立大学から本学に移ると，収入が著しく減る——年収にすると数百万円もの減額となる——からにほかなりません。教授の職階からすると，必要とする教育費等が高額にのぼっていく人生の時期に突如として収入が激減するのですから，十分にあり得る選択肢といえます。

参考までに，熊大使用者が「極めて客観性・合理性があると判断され有益である」と高く評価する人事院勧告の参考資料にある私立大学の各職階の平均給与支給額をあげておきましょう。教員の皆さんは，自身の職階・年齢の給与額と比較してみてください。本学の教員の給与は，私立大学と比べきわめて低い水準におかれていることが一目瞭然です（私立大学と遜色ないのは学長・副学長だけです）。

職 種 名	調 査 実人数	平 均 年 齢	平成 22 年 4 月 分 平均 支給 額			備 考
			きま っ て 支 給 す る 給 与 (A)	う ち 時 間 外 手 当 (B)	(A-B)	
	人	歳	円	円	円	
教育 関係 職 種	大学学長	25	61.5	937,472	492	936,980
	大学副学長	64	58.4	789,311	1,589	787,722
	大学学部長	188	59.4	827,894	861	827,033
	大学教授	2,804	57.3	725,442	3,844	721,598
	大学准教授	2,105	46.9	591,703	4,075	587,628
	大学講師	1,435	43.1	536,316	5,189	531,127
	大学助教	862	36.8	439,676	18,277	421,399
	大学助手	489	35.0	365,355	2,766	362,589

「2010年度人事院勧告 参考資料 民間給与関係」より

給与格差の障碍は，私立大学から本学への移動の場合のみにとどまりません。「給与構造の見直し」の際，大学教職員も「地域給」の対象とすることを全国の国立大学法人が選択した（選択せざるを得なかった？）結果，本学は「地域給」の支給対象外となり，大都市圏の国立大学法人との

給与格差が拡大しました。いうまでもなく，その格差は最大 18%におよび，本学の教授よりも 18%の「地域給」支給地の准教授の給与が高いという事態が生じています。これでは，大都市圏の国立大学法人の優秀な教員を本学の教授に移動させることも困難です。

給与格差の問題にくわえて，本学では学内意志決定ルールを逸脱した恣意的・専断的な管理運営が重ねられたことによって，教員は急速に帰属意識を喪失し，士気を低下させています。最近の「教養教育改革」をめぐる混乱は，その典型的なものにほかなりません（多忙化と教育業務の増大が進行するなか，各部局や委員会が何のために真剣に議論・検討したのか，わからないような運営をしているのですから）。

いまや熊本大学の教員ポストは，退職まで腰を落ち着けて教育研究に勤しみ研究者として成長してゆくポストではなく，若手教員のキャリア・アップの階梯の一つ（他大学に移動するまでの一時凌ぎの場）と化しつつあるのです。財界・政府の大学政策や旧帝クラスの大学の例に盲従し，教員の「任期制」導入などを云々している場合ではありません。国立大学法人の教員の人材確保には，国立大学法人の教員を「地域給」の対象とすることを止め，私立大学の教員の給与を考慮して適正な教員給与の額を決めることが根本的には必要ですが，各国立大学法人の自助努力で教育研究条件を改善していくことも重要です。もうすぐ「団塊の世代」の退職をむかえ，全国の大学が優秀な教員の確保に奔走する事態が起こるのですから，本学の教育研究の維持・発展を望むのであれば，一刻の猶予も許されないはずで

す。組合が要求する代償措置は，教員の人材確保策となるものであり，給与引き下げの原資で十分に実現可能なものです。

## 教員のサバティカル（研究専念期間）制度の充実

教育業務の増大，多忙化がすすむなか，研究成果のとりまとめ（著書や論文原稿の執筆），調査，実験など自身の研究を自由に行なうことのできるサバティカル=研究専念期間を設けることは，教員の労働条件の大きな改善であり，大学の研究機関としての発展にも寄与するものです。本学でも，昨年から今年にかけて，組合の代償措置要求に応える形でサバティカル制度が創出されました。しかし，その制度は組合が求めるものと大きくかけ離れています。

（裏面に続く）

<b>赤煉瓦</b>	熊本大学教職員組合	
	No.14 2010. 10. 25	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

サバティカルについて“制度はできても、とても取れない”，“予算の裏づけがないので無理”といった教員の声を耳にします。これは、サバティカルに誤解があることと、学部で創出されたサバティカルが申請制度をとっていることに原因があります。サバティカルとは、従来からの海外研修や国内研修の制度とは別物です。海外や国内の研修地に赴かなくても自身の研究に専念できる期間を設けるのがサバティカルであり、海外や国内の研修地で研究に専念したい場合には、サバティカル期間にあわせて海外研修・国内研修を申請すればよいのです。

申請制度をとっている場合には、同僚に負担をかけてしまうこと、学生教育に悪影響が出てしまうことなどを配慮して、“申請したくても、できない”といった事態が生じてきてしまいます（申請できる教員と申請できない教員の差も生じます）。こうした問題が生じる大きな原因は、大学全体としての原則を示すこともないまま熊大使用者がサバティカル制度の確立の責任を各学部丸投げした結果、サバティカルに関する理解が多様化してしまったことにあります。

組合が求めるサバティカル制度は、“熊大の教員は○年間に1度の原則で研究専念期間を設ける”といった大学としての大原則を確立し（専門性や職階を考慮して、文系の場合は○年間に1度、理系の場合は○年間に1度、准教授以下は○年間に1度、教授は○年間に1度といった原則でもよいでしょう）、大学全体でその保障を行なうというものです。そうした場合、各学部・学科等は、大学全体の原則に立ってどのような順番で教員にサバティカルをとらせるかの年次計画を作成し、それにあわせて授業や委員会負担の計画を立てることになります。もし、熊大使用者がサバティカル制度の充実を渋るとすれば、教員が研究成果をあげて他大学へ移動することを意図的に妨害している（教員の飼い殺し・本学への緊縛を図っている）としか考えられません。

とはいえ、小規模の学内共同教育研究組織（センター）に属す教員や、外国語等の全学教育を担っている教員の場合には、所属部局の同僚の協力・分担関係のみでサバティカルをとることはできません。そうした場合には、全学的に非常勤講師の任用を予算措置してサバティカル取得を保障する必要があります。教養教育も各学部が責任母体となる方向へ「改革」が進むのであれば、こうした全学的保障はこれまで以上に不可欠なものとなります。

組合は、大学全体としてのサバティカル取得の原則を確立すること、所属部局内で負担を分担することが困難な教員の場合には全学的に予算保障すること、この2点をサバティカル制度の充実として要求します。

## 入試手当の改善

給与を引き上げること以外で教員の賃金面の待遇を改善するには、主として教員に対して支給されている諸手当を充実させることによって実現せざるを得ません。京滋私大教連が配布した昨年度の春闘用資料が巷に出回り、その内容に関して一部で話題になったことがあります。前掲の人事院資料に示された給与月額の高さからも容易に想像できるように、そこに示された有名私大教職員の平均年収の高さは驚くべきものでした。一例をあげれば、有名私大では35歳准教授の

平均年収は900万以上が当たり前で、1,000万前後の大学も決して珍しくありません。

一定規模以上の私立大学の教員にこのような高い給与水準をもたらしているのは、基本給や昇級・昇格の有利さもさることながら、期末勤勉手当や繁忙期手当など、担当した業務の重さと量に対して支払われる充実した諸手当です。その代表が入試手当であり、熊本大学の現状とは比較にならないほど必要にして十分な手当がなされています。たとえば、関東地区のある文系総合大学の組合資料によると、2010年度春闘の結果、問題作成・出題業務への従事者に対して支払われる手当額は85,000円で妥結されています。本学の場合は、その半分にも満たない35,000円が最高額です。比較の対象がより大規模の私大になれば、その差はより大きく、本学の10倍以上の手当が支給されている大学も珍しくありません。また、本学の入試手当の水準の低さは、私大のみならず他の国立大学法人との比較に於いても明らかです。東京大学の出題手当は60,000円、九州大学では70,000円と、本学の2倍以上の金額が支給されています。東大や九大は難関大学であるから当然と考える方もいるかもしれませんが、現実には本学のような地方国立大学の入学者選抜こそ慎重な素材の吟味と難易度の調整が重要であり、出題者の熟練が要求されるものなのです。

旧帝大と比べて教員数の乏しい熊本大学では、同一の教員が出題と採点に毎年動員される教科もあります。一般入試問題の検討は通常夏季休業期間中、採点作業は春季休業期間中に行われます。これら大学の授業が休みとなる期間が研究、研究指導、および教育活動の充実のために個々の教員にとってどれほど貴重な時間であるかを考えれば、毎年ほぼ例外なく入試業務に駆り出される教員が担う犠牲の大きさを使用者として憂慮するのが当然でしょう。私立大学では入試業務負担の継続年数に応じて手当額の加算を行うなど、入試業務が教員に与える負担に対する配慮も伺えます。労働法上の使用者としての経験が浅い本学の学長・理事はどうでしょうか。組合の度重なる要求に応え、前期試験の採点業務に関しては業務量に配慮して一試験あたり同額であった手当額を日額制へと変更し、さらに昨年度は不十分とはいえ日額の僅かな増額も行いましたが、過去の団交における「手当額について教員の意見を聞く考えはない」（2006.6.6団体交渉）という理事の発言が象徴するように、入試業務にかかわる責任と業務内容についての使用者の理解は極めて未熟な段階にあります。そのため、手当額も不当に低く抑えられ、配慮が行き届いていない業務も多々存在するのが現状です。一例をあげれば、試験実施に際して実質的に最も重い責任を担い、過度の緊張を強いられる主任監督者が他の監督者と全く同じ手当しか支給されないのは明らかにおかしなことです。また、問題作成に関しては、全学委員会への参加や部会の検討会議の運営を始めとする過密な業務に加え、機密の管理や試験当日および事後に生じる問題への対応など過重な責任を負わされる学力検査専門委員（各教科の委員長・副委員長）の労働と責任の対価が僅か11,000円なので、不当であると言わざるを得ません。使用者自身に入試の実務経験が乏しく、労働や責任の重さを量ることができないのであれば、当事者の声に真摯に耳を傾け、適切

（2枚目につづく）

な待遇を用意すべきです。そのような努力があってこそ、熊大の入試水準の維持が可能になるのですから。

熊本大学の入試手当は、法人化2年目にあたる2005年に新設されました。問題作成や採点業務など、負担の大きな入試業務に携わった経験のない方は、大学にとってこれほど重要な業務に対する手当がそれまで存在していなかったことに驚きを感じるかもしれません。全国の国立大学法人の中には、小さなミスが大学全体の社会的信頼の失墜につながる責任重大な業務に対して正式に手当を支給していない大学はいまだに存在しています。これらの大学と同様に、入試手当創設以前の熊本大学では、教員に入試業務を課す代償として時間外勤務手当を支給していました。つまり、本来設置の趣旨が異なる手当を、規則を曲げて不正に支給していたわけです。また、センター試験業務については、国から必要経費が交付されていたにもかかわらず同様の対応をとっていたため、本来は業務に従事した者が手にすべき手当を大学が搾取する仕組みになっていました。そのような劣悪な状況から現在の状況まで入試手当を改善してきたことは、ある程度評価すべきでしょう。しかし、全国の国立大学法人の入試業務に対する処遇がまちまちである今だからこそ、熊大使用者は、他大学に率先して、より手厚く、より配慮が行き届いた入試手当への改善を成し遂げるための好機にあるとの認識をもつべきです。

入試手当は、一時的に支給される賃金ですので、ボーナスや退職金への跳ね返りを考慮する必要も、将来的な経費の増大の不安も無く、使用者の裁量を遺憾なく発揮できる手当です。法人化後の人件費抑制による国立大学の疲弊は政府も認めるところであり、昨年度の賃金切り下げへの代償措置としての法的必然性にに基づき、法人制度の歪みによって生じた全国の国立大学法人中で最低の賃金水準という憂うべき現状を脱して他大学との均衡を図るために行う措置であると正当な位置付けを与えれば、入試手当の増額に対して社会的な批判を受けることはありえないはずです。

なお、熊本大学の入試手当は、「特殊勤務手当」の一つです。入試に関わる業務に携われば、それがどのような職種に属する職員であろうと手当を支給するのが当然です。使用者は、本年2月1日の団体交渉において、センター試験等において有期雇用職員方々が入試業務に携わっていた事実を認めました。しかしながら、有期雇用職員の方々は就業規則に入試業務にかかわる手当の規程が無いために、同じ「特殊勤務」に従事しながらも不当な処遇を受けているのです。『赤煉瓦』No.13(2010.10.18)でも指摘しましたが、有期雇用職員の待遇を低く抑えるための言い逃れをこれ以上続けることをやめ、正規職員と同等の業務に従事した有期雇用職員に対しては正規職員と同等の手当を支給すべきです。同様に、入試業務が「特殊勤務」である以上、それが平日に行われるか休日に行われるかによって手当の支給の有無が生じることは本来あり得ないことです。しかしながら、本学の就業規則には、休日給が支給される日においては入試手当を支給しないとする併給禁止規定が置かれています。『赤煉瓦』No.7(2010.9.21)の主張とも関連しますが、所定の休日において労働を命ずることは、当該の教職員に対して不利益をもたらすもので、使用

者として避けるべき行為です。この不利益の代償として支給されるのが休日給であり、特殊勤務に対して支払われる入試手当とはまったく目的の異なる賃金なのです。したがって、“休日給と入試手当を同時に支給すると、賃金の二重取りになるという批判を招く”などという反論は、使用者の認識の誤りを示すものであるか、さもなければ、悪意に基づくものであるとしか考えられません。熊大使用者のこのような無責任な姿勢こそが、教職員の職務に対する意欲を減退させる全ての元凶なのです。

ひと度入試事故が起これば、その最も大きな被害を受けるのが受験生であることは間違いありませんが、大学関係者でその重責に最も心を痛めるのは、不当な待遇におかれ、不幸にしてその事故に直接かかわることになった教職員です。これに対し、入試の最高責任者である学長はじめ熊大使用者たちは、記者会見の席上で頭を下げるのみで、なんら実質的なペナルティを受けることはないのですから、入試業務に携わる教職員の不当な待遇を改善する努力をこのまま怠るのであれば、役員の就業規則を改正し、入試の不祥事にかかわる役員の罰則規定を設けるべきでしょう。

昨年新型インフルエンザへの対応以降、入試業務にかかわる教職員の負担は増加の一途を辿っています。熊大使用者には、今後も入試業務が恙なく遂行され続けるよう、一刻も早く入試手当を改善し、この責任重大な業務に対する最大限の配慮を行う努力が求められます。